



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔)

ตามมติ ก.อบต.จังหวัดยโสธร
ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลในน่านเปือย

อำเภอฝาง จังหวัดยโสธร 35140



6350386@dla.go.th



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4)

ตามมติ ก.อบต.จังหวัดยโสธร
ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย
อำเภอกุตุชุม จังหวัดยโสธร

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการให้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การ บริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือยเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลโนนเปือย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดี

ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรือ งานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กรเนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs)

มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือยวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๑) การคมนาคมระหว่างหมู่บ้านสู่อำเภอไม่สะดวก
- ๒) น้ำท่วมขังในหมู่บ้าน เนื่องจากระบบระบายน้ำไม่มี
- ๓) ขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ทำกิน
- ๔) การมีไฟฟ้าใช้ยังไม่ครบทุกครัวเรือน

ความต้องการ

- ๑) ปรับปรุงซ่อมแซม สร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง ถนนลูกรัง
- ๒) ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างตามถนน
- ๓) ออกเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- ๔) ขุดลอกคลอง วางท่อระบายน้ำ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ๑) ขาดการสนับสนุนกลุ่มอาชีพ
- ๒) ไม่มีการประกอบอาชีพนอกฤดูกาล
- ๓) การอพยพกลับภูมิลำเนาหลังถูกเลิกจ้างงาน
- ๔) ผลผลิตการเกษตรตกต่ำ

ความต้องการ

- ๑) สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนสำหรับกลุ่มอาชีพต่างๆ
- ๒) ส่งเสริมการฝึกทักษะอาชีพ
- ๓) จัดหาอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๔) ก่อสร้างร้านค้าชุมชน
- ๕) จัดฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆ

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ๑) ขาดการส่งเสริมด้านนันทนาการ
- ๒) ขาดการส่งเสริมด้านความเข้มแข็งชุมชน
- ๓) ขาดการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔) ยาเสพติดและอบายมุข

ความต้องการ

- ๑) สนับสนุนงบประมาณให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี และผู้ด้อยโอกาส
- ๒) สร้างสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา ให้เด็กและเยาวชนเล่นกีฬาต้านยาเสพติด
- ๓) สนับสนุนงบประมาณในการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด
- ๔) สนับสนุนงบประมาณโครงการอาหารกลางวันและอาหารเสริม(นม)สำหรับเด็ก
- ๕) ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ

๔. ด้านแหล่งน้ำ

สภาพปัญหา

- ๑) ขาดน้ำเพื่อการบริโภคที่ได้มาตรฐาน
- ๒) แหล่งน้ำธรรมชาติ หนอง บึง ห้วย ตื้นเขิน

ความต้องการ

- ๑) ปรับปรุงและก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง
- ๒) ขุดลอกคลอง ห้วย หนองตามธรรมชาติ สร้างฝายน้ำล้น
- ๓) ขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่อการเกษตร

๕. ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ๑) ประชาชนยังขาดความรู้ด้านสุขอนามัย
- ๒) การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓) การให้บริการด้านสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง
- ๔) สวัสดิการด้านประกันสุขภาพยังไม่ครบทุกคน

ความต้องการ

- ๑) ให้ความรู้ ป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคพยาธิใบไม้ในตับ โรคเอดส์ และการระบาดของโรคติดต่อ
- ๒) ฝึกอบรมให้ความรู้ อสม.
- ๓) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๔) สนับสนุนการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๑) การบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
- ๒) การลักลอบตัดไม้ทำลายป่า
- ๓) ขาดความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๔) ขาดความรู้ในการปฏิบัติต่อทรัพยากรธรรมชาติ

ความต้องการ

- ๑) จัดฝึกอบรมการจัดเก็บและคัดแยกขยะ
- ๒) จัดฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) สนับสนุนโครงการปลูกป่าชุมชน
- ๔) กำจัดวัชพืชในแม่น้ำลำคลองธรรมชาติ

๗. ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- ๑) บุคลากรไม่เพียงพอ
- ๒) พนักงานส่วนตำบลไม่เข้าใจระบบงานเพียงพอ
- ๓) สมาชิกยังไม่เข้าใจบทบาทตัวเอง
- ๔) การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารข้อมูลไม่ทั่วถึง

ความต้องการ

- ๑) จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร
- ๒) จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ให้เพียงพอ
- ๓) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๔) จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ราษฎร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือยนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กปฐมวัย และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ๆ (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
 - (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
 - (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
 - (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
 - (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
 - (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
 - (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
 - (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
 - (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
 - (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
 - (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
 - (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล(มาตรา ๖๗(๒))
 - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
 - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
 - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
 - (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
 - (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
 - (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่นๆ (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข
ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความ
ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ
รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการ
วิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้
เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีภูมิลาเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย 25-40 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน ละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการ ทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก 3. มีภาระหนี้สิน 4. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึง กฎระเบียบของราชการ
โอกาส (O)	ข้อจำกัด (T)
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงาน 2. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร และการ ทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ 2. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีไม่พอให้บริการ 4. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด 5. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

<p>จุดแข็ง (S)</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ มีระบบบริหารงานบุคคลที่ดี 	<p>จุดอ่อน (W)</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดความกระตือรือร้น มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นิติกร ฯลฯ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่เพียงพอ อาคารสำนักงานยังมีไม่เพียงพอต่อการมาใช้บริการของประชาชน
<p>โอกาส (O)</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. มีความคุ้นเคยกันทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี ,ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 	<p>ข้อจำกัด (T)</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณสุขโรคและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
 - ๑.๑ แนวทางการพัฒนาด้านการคมนาคมขนส่งและการผังเมือง
 - ๑.๒ แนวทางการพัฒนาการสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ
๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ประเพณีและการท่องเที่ยว
 - ๒.๑ แนวทางการพัฒนาการอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและสร้างวัฒนธรรมเป็นในสังคม
 - ๓.๑ แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษา กีฬาและนันทนาการ
 - ๓.๒ แนวทางการพัฒนาการสาธารณสุข
 - ๓.๓ แนวทางการพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๓.๔ แนวทางการพัฒนาการป้องกันและแก้ปัญหาอาชญากรรม
 - ๓.๕ แนวทางการพัฒนาการสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการส่งเสริมภาคการเกษตร การเศรษฐกิจ การลงทุนในสังคม
 - ๔.๑ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ
 - ๔.๒ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการลงทุน
 - ๔.๓ แนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP)
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมุ่งให้บริการแก่ประชาชน
 - ๕.๑ แนวทางการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการบริหารจัดการที่ดี
 - ๕.๒ แนวทางการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรท้องถิ่น
 - ๕.๓ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
 - ๖.๑ แนวทางการพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและด้านการส่งเสริมการศึกษา
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๓ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา ครู ๔ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๓๐ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน และใน ระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณ งานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑) <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานบริหารงานทั่วไป - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานสารบรรณ - อำนวยความสะดวกประสานงาน ๑.๒) <u>งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u> - งานนโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา - การงบประมาณ ๑.๓) <u>งานนิติการ</u> - กฎหมายและคดี - คดีและศาลปกครอง - ร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - ข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔) <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - การอำนวยความสะดวกประสานงาน - การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - การรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑) <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานบริหารงานทั่วไป - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานสารบรรณ - อำนวยความสะดวกประสานงาน ๑.๒) <u>งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u> - งานนโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา - การงบประมาณ ๑.๓) <u>งานนิติการ</u> - กฎหมายและคดี - คดีและศาลปกครอง - ร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - ข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔) <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - การอำนวยความสะดวกประสานงาน - การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - การรักษาความสงบเรียบร้อย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๕) <u>งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๖) <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๑.๗) <u>งานการเจ้าหน้าที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง 	<p>๑.๕) <u>งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๖) <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๑.๗) <u>งานการเจ้าหน้าที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง <p>๑.๘) <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน <p>๑.๙) <u>งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ เบี้ยยังชีพคนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี <p>๑.๑๐) <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑.๑) <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๑.๒) <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑.๑) <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๑.๒) <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๒) <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๓) <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะการเงิน <p>๓. <u>กองช่าง</u></p> <p>๓.๑) <u>งานก่อสร้างและผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การก่อสร้าง - การสำรวจและแผนที่ภาษี <p>๓.๒) <u>งานออกแบบและซ่อมบำรุง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การออกแบบ - การควบคุมการก่อสร้าง - การซ่อมบำรุงรักษา <p>๓.๓) <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานประสานงานสาธารณูปโภค <p>๔. <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>๔.๑) <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานอาชีวอนามัย - งานส่งเสริมกิจกรรมด้านการควบคุมมลพิษและคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - งานติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม - การควบคุมและป้องกันยาเสพติด <p>๕. <u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <p>๕.๑) <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดการศึกษา <p>๕.๒) <u>งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - ครูผู้ดูแลเด็ก 	<p>๒.๒) <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๓) <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะการเงิน <p>๓. <u>กองช่าง</u></p> <p>๓.๑) <u>งานก่อสร้างและผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การก่อสร้าง - การสำรวจและแผนที่ภาษี <p>๓.๒) <u>งานออกแบบและซ่อมบำรุง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การออกแบบ - การควบคุมการก่อสร้าง - การซ่อมบำรุงรักษา <p>๓.๓) <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานประสานงานสาธารณูปโภค <p>๔. <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด - งานบริการรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ <p>๕. <u>กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <p>๕.๑) <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดการศึกษา <p>๕.๒) <u>งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - ครูผู้ดูแลเด็ก 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน ๖.๒) งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ เบี้ยยังชีพคนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี ๖.๓) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี		
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดแล้วนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี มีดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน ปก.ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง. <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร -พนักงานขับรถยนต์ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> -นักการ -พนักงานดับเพลิง -คนงาน	๑ ๒ ๑ ๓ - ๑ - ๑	๑ ๒ ๑ ๓ ๑ ๑ ๑	๑ ๒ ๑ ๓ ๑ ๑ ๒	๑ ๒ ๑ ๓ ๑ ๑ ๒	- - - - +๑ - - +๒ -	- - - - - - - - -	- - - - - - - - -	ตัดโอนจากกอง สวัสดิการฯ กำหนดเพิ่ม
<u>กองคลัง (๔)</u> -ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) -หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) -นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. -นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. -เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> -คนงาน	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ - ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ - ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ -	๑ ๑ ๑ ๑ - ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ -	๑ ๑ ๑ ๑ - ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ -	- - - - -๑ - +๑ - - - +๑ - -๑	- - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - - -	ปรับลดระดับ กำหนดเพิ่ม ยุบเลิกเมื่อว่าง
<u>กองช่าง (๐๕)</u> -ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) -นายช่างโยธา ปง./ชง. <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> -ผู้ช่วยนายช่างโยธา -ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า -พนักงานสูบน้ำ - <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> -พนักงานขับรถยนต์	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u> -ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก. -นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑ ๑ -	๑ - ๑	๑ - ๑	๑ - ๑	- -๑ +๑	- - -	- - -	ยุบเลิก กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
-พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
-คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา (๐๘)</u>								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- คนงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิกเมื่อว่าง
<u>ศคว.บูรพาโนนเปือย</u>								
- ผู้อำนวยการครุพัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
- ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศพด.บ้านผักกะย้า</u>								
- ผู้อำนวยการครุพัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศพด.บ้านสุขเกษม</u>								
- ผู้อำนวยการครุพัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก/ยุบ เลิกกองฯ
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ตัดโอนไป สำนักปลัด
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน								
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๖	๕๘	๕๘	๕๘	+๑๐/-๖	-	-	

ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่ายในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากาลังคน			การจ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
			จำนวน	เงินเดือน (๑)	จำนวน	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๔)		๒๕๖๗	๒๕๖๘
กิจการบริหารส่วนตำบล. (นักบริหารระดับต้น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๓๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๕๕,๔๐๐	ว่างเต็ม
สำนักงานจัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	๑	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๓,๐๐๐)
บุคลากร	ขก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๑	๑๓,๐๘๐	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๖,๑๖๐	๓๘๙,๔๘๐	๓๖๖,๑๖๐	(๓๔,๖๘๐)
นโยบายและแผน	ขก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑	๑๓,๓๒๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๘๕,๙๖๐	๓๖๒,๖๔๐	(๓๐,๒๒๐)
พันธกิจและบริหารสาธารณสุข	ป.ก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๑	๑๓,๓๒๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๒๖,๐๔๐	๔๐๒,๗๒๐	(๒๒,๔๕๐)
ชุมชน	ป.ง.	๑	๑	๓๓๘,๑๒๐	๑	๑๓,๓๒๐	๑	๑	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๓๓๘,๑๒๐	๓๕๓,๕๒๐	๓๓๘,๑๒๐	(๑๕,๕๐๐)
นักบริหาร (พนักงานจ้าง)	ป.ก./ขก.	๑	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานธุรการ (ภารกิจ)		๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	๑	๑๒,๓๒๐	๑	๑	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๘,๖๘๐	๑๔๒,๙๒๐	(๑๑,๙๐๐)
พนักงานธุรการ (ภารกิจ)		๑	๑	๑๗๕,๗๒๐	๑	๑๓,๓๒๐	๑	๑	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๘๒,๘๐๐	๑๙๕,๘๐๐	๑๗๕,๗๒๐	(๑๔,๕๖๐)
พนักงานการเกษตร (ภารกิจ)		๑	๑	๑๔๘,๕๖๐	๑	๑๓,๓๒๐	๑	๑	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๕๔,๕๖๐	๑๖๐,๕๖๐	๑๕๔,๕๖๐	(๒,๓๘๐)
นักบริหาร (ภารกิจ)		๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	๑	๑๓,๓๒๐	๑	๑	-	-	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๗๘,๖๘๐	๑๘๕,๖๘๐	๑๗๑,๗๒๐	(๑๔,๓๐๐)
นักบริหาร (ภารกิจ)		๑	๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑๓,๓๒๐	๑	๑	-	-	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๑๒๒,๘๘๐	๑๒๗,๘๐๐	๑๒๒,๘๘๐	(๕,๘๘๐)
(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๓,๓๒๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
นักบริหาร (ทั่วไป)		๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
นักบริหาร (ทั่วไป)		๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
นักบริหาร (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๕๓,๖๐๐	๑	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๖,๒๒๐	๔๒๑,๘๔๐	๔๐๖,๒๒๐	ว่างเต็ม
นักบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๓๖,๒๖๐	๔๕๑,๘๘๐	๔๓๖,๒๖๐	(๓๕,๒๒๐)
นักบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑๓,๓๒๐	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
นักบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ง./ขก.	๑	-	๑๘๐,๖๐๐	๑	๑๓,๓๒๐	๑	๑	-	-	๒๙,๗๖๐	๒๙,๗๖๐	๒๙,๗๖๐	๒๙,๗๖๐	๒๙,๗๖๐	๒๙,๗๖๐	๒๐๗,๓๖๐	๒๒๑,๓๖๐	๒๐๗,๓๖๐	กำหนดเพิ่ม
นักบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ง.	๑	๑	๑๘๐,๖๐๐	๑	๑๓,๓๒๐	๑	๑	-	-	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐	๑๙๙,๖๐๐	๒๑๓,๖๐๐	๑๙๙,๖๐๐	(๑๕,๐๕๐)
นักบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ง.	๑	๑	๑๖๒,๘๘๐	๑	๑๓,๓๒๐	๑	๑	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๖๙,๔๘๐	๑๗๖,๐๘๐	๑๖๒,๘๘๐	(๑๓,๕๗๐)
นักบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ง.	๑	๑	๑๙๗,๐๔๐	๑	๑๓,๓๒๐	๑	๑	-	-	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๒๐๕,๙๖๐	๒๑๓,๙๖๐	๒๐๕,๙๖๐	(๑๖,๔๒๐)

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่งทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราการจ้างคืน			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
สำนักงานพัสดุ		๑	๑๖๙,๘๐๐			๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๙๑,๑๖๐	๑๙๙,๒๖๐	๑๙๑,๑๖๐	(๑๔,๑๕๐)
สำนักงานธุรการ (ภารกิจ) (ทั่วไป)		๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๔๙,๒๘๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
ช่าง (นักบริหารงานช่างโยธา) (พนักงานจ้าง)	ตัน	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๙๖,๔๕๐	๔๙๖,๔๕๐	๓๘๗,๒๕๐	ว่างเดิม
ช่างโยธา	ป.ง.	๑	๓๕๒,๐๘๐			๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๖๓,๔๕๐	๓๖๓,๔๕๐	๓๖๓,๔๕๐	(๒๙,๓๕๐)
ช่างไฟฟ้า		๑	๑๖๒,๙๖๐			๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๘๐,๓๖๐	๑๘๐,๓๖๐	๑๘๐,๓๖๐	(๑๔,๕๕๐)
สนับสนุน (ภารกิจ)		๑	๑๘๘,๐๔๐			๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๐๓,๕๒๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๐๓,๕๒๐	(๑๕,๖๗๐)
สนับสนุน (ภารกิจ)		๑	๑๓๓,๖๘๐			๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๔๑,๖๘๐	๑๔๑,๖๘๐	๑๓๓,๖๘๐	(๑๑,๑๕๐)
นอัครถยนต์ (ทั่วไป)		๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
การก่อสร้างและสิ่งแวดล้อม (๐๖)		๑	๓๖๙,๖๐๐			๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๕๙,๒๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๕๙,๒๒๐	ว่างเดิม
การก่อสร้างและสิ่งแวดล้อม	ตัน	-	๓๖๙,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๖๗,๕๕๐	๓๖๗,๕๕๐	๓๖๗,๕๕๐	กำหนดเพิ่ม
การสาธารณสุข	ป.ก.	๑				๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๖๗,๕๕๐	๓๖๗,๕๕๐	๓๖๗,๕๕๐	
การสาธารณสุข (พนักงานจ้าง)		๑	๑๗๕,๙๒๐			๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๙๐,๓๒๐	๑๙๐,๓๒๐	๑๙๐,๓๒๐	(๑๔,๖๖๐)
นอัครรถยนต์ (ภารกิจ)		๑	๑๓๕,๐๐๐			๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๕๑,๐๔๐	๑๕๑,๐๔๐	๑๓๕,๐๐๐	(๑๑,๒๕๐)
ประจําการขยะ (ภารกิจ)		๑	๑๓๓,๖๘๐			๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๕๑,๖๐๐	๑๕๑,๖๐๐	๑๓๓,๖๘๐	(๑๑,๑๕๐)
ประจําการขยะ (ภารกิจ)		๑	๑๑๖,๗๖๐			๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๓๑,๕๒๐	๑๓๑,๕๒๐	๑๑๖,๗๖๐	(๙,๗๓๐)
ประจําการขยะ (ทั่วไป)		๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
การศึกษา (๐๘)		๑	๓๙๓,๖๐๐			๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๙๖,๔๕๐	๔๙๖,๔๕๐	๔๙๖,๔๕๐	ว่างเดิม
ยกทรงการศึกษา	ตัน	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๕๔,๕๕๐	๔๕๔,๕๕๐	๔๕๔,๕๕๐	(๓๕,๗๗๐)
การศึกษา	ช.ก.	๑	๔๒๙,๒๔๐			๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๖๗,๕๕๐	๓๖๗,๕๕๐	๓๖๗,๕๕๐	
การศึกษา (พนักงานจ้าง)		๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
หัวหน้างานธุรการ (ภารกิจ) (ทั่วไป)		๑				๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
มนตรีเด็กเล็กบ้านโนนเปือย		๑				๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	เงินอุดหนุน
ยกทรงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค.ศ.๒	๑				๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ค.ศ.๒	๑				๑	๑	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	เงินอุดหนุน

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่งทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะคงใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
นจ้าง โท (ภารกิจ)	๑	๑	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
มนเด็กเล็กบ้านผู้ด้อย ยากไร้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
นจ้าง โท (ภารกิจ)	๑	๑	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
มนเด็กเล็กบ้านผู้ด้อย ยากไร้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
นจ้าง โท (ภารกิจ) โท (ทั่วไป)	๓	๓	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	เงินอุดหนุน
๑	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๔๔๙,๒๒๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๑	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๔๓,๕๒๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๑	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๔๗๕,๕๖๐	๕๐๖,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
๒๑	๒๑	๒๑	๙,๙๔๑,๐๔๐	๔,๓๘๘,๐๐๐	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	๑๒,๙๓๒,๗๖๐
๑	๑	๑													๑,๙๘๙,๘๒๕
๑	๑	๑													๑๔,๔๕๐,๓๒๕
๑	๑	๑													๒๖,๘๘๑
๑	๑	๑													๒๖,๒๘

ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

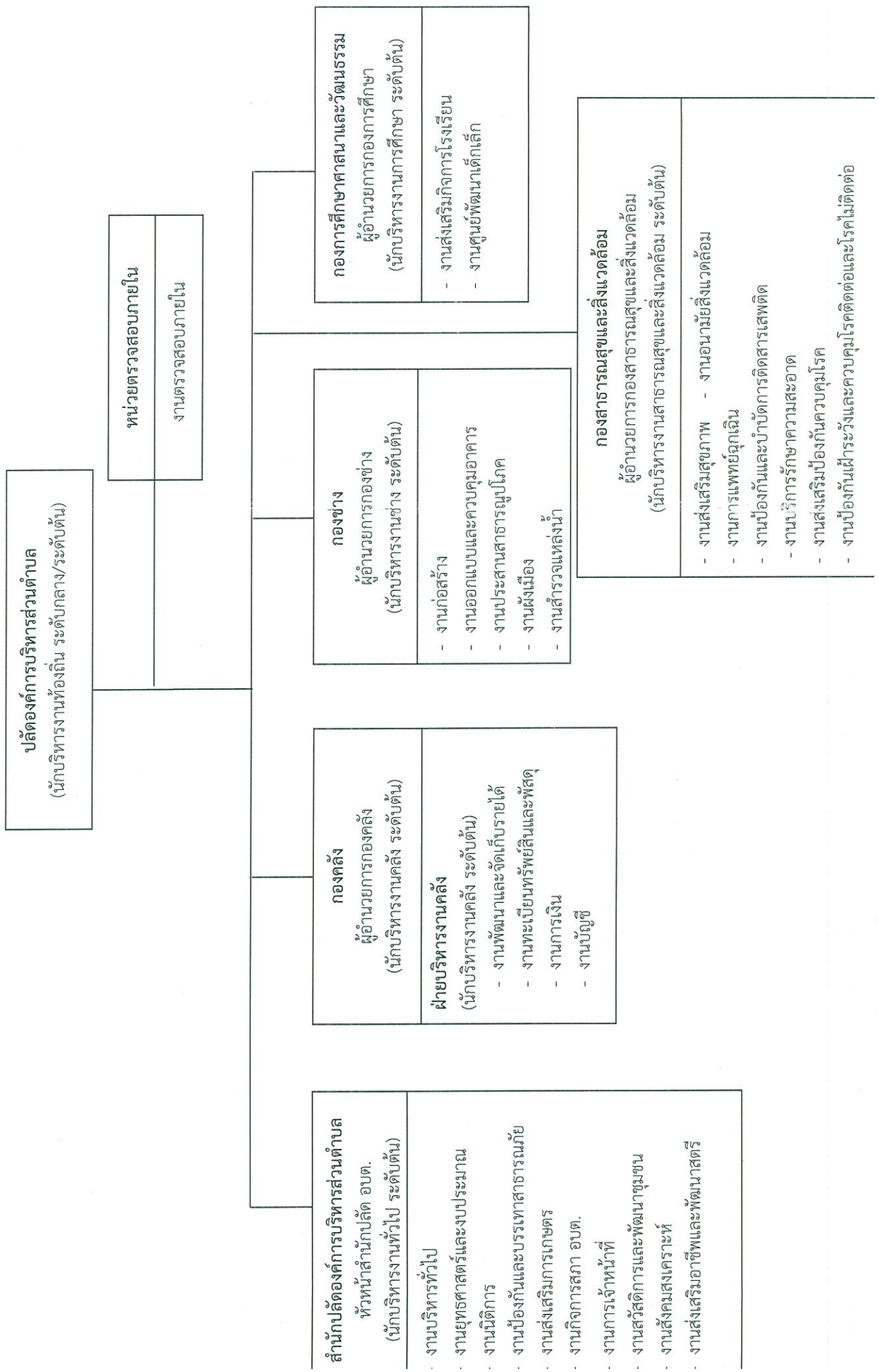
ประเภท

ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๑,๓๓๔,๕๐๐ บาท

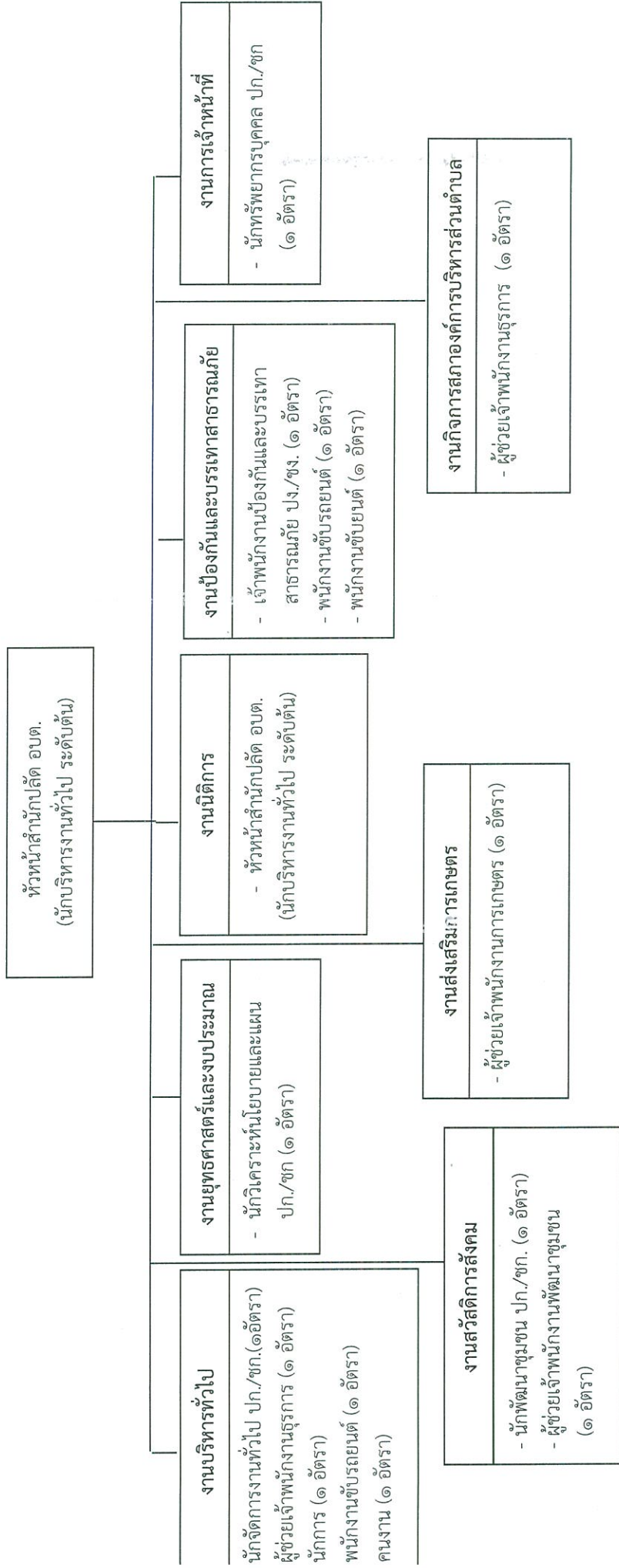
ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๓,๙๐๑,๒๒๕ บาท

ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๖,๕๙๖,๒๘๖.๒๕ บาท

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย

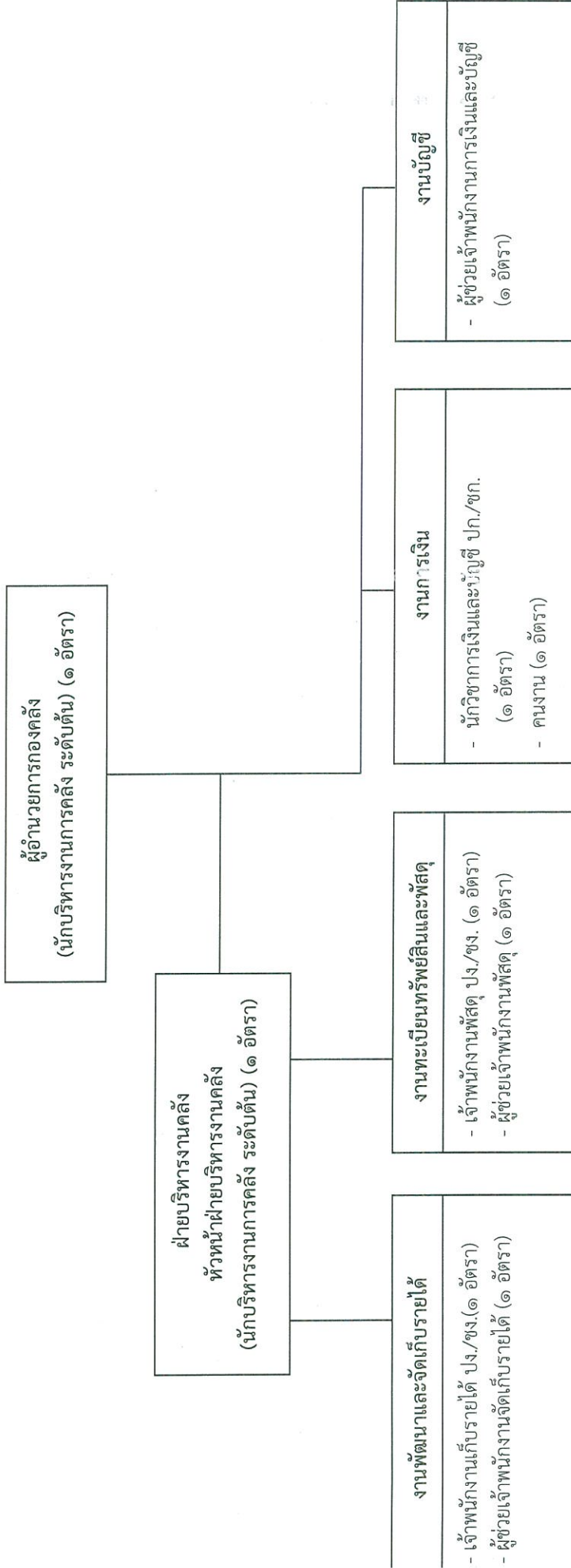


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)



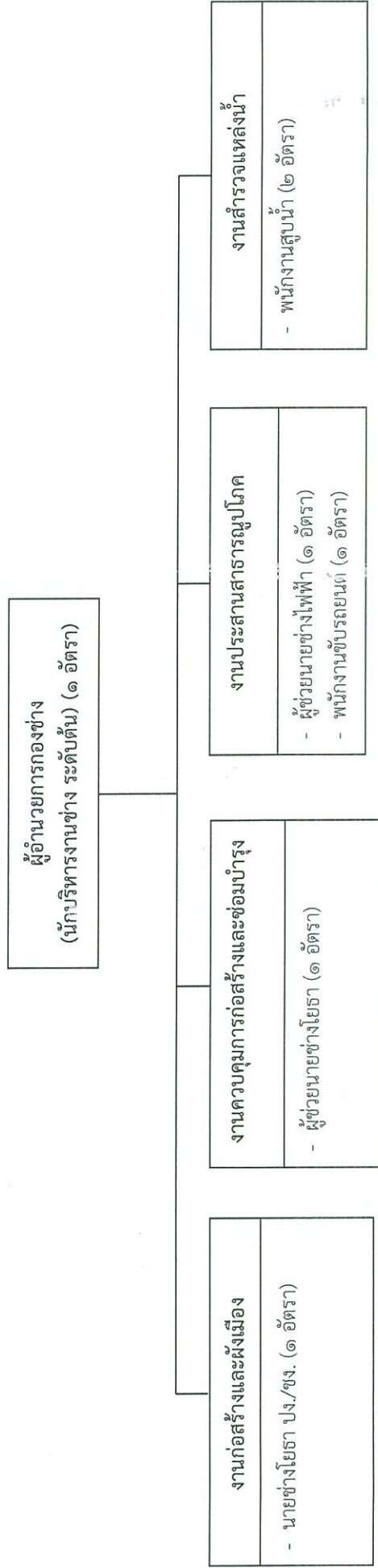
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง						
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑			๒	๒			๑			๗	๒	๑๕

โครงสร้างองค์กร (๐๔)



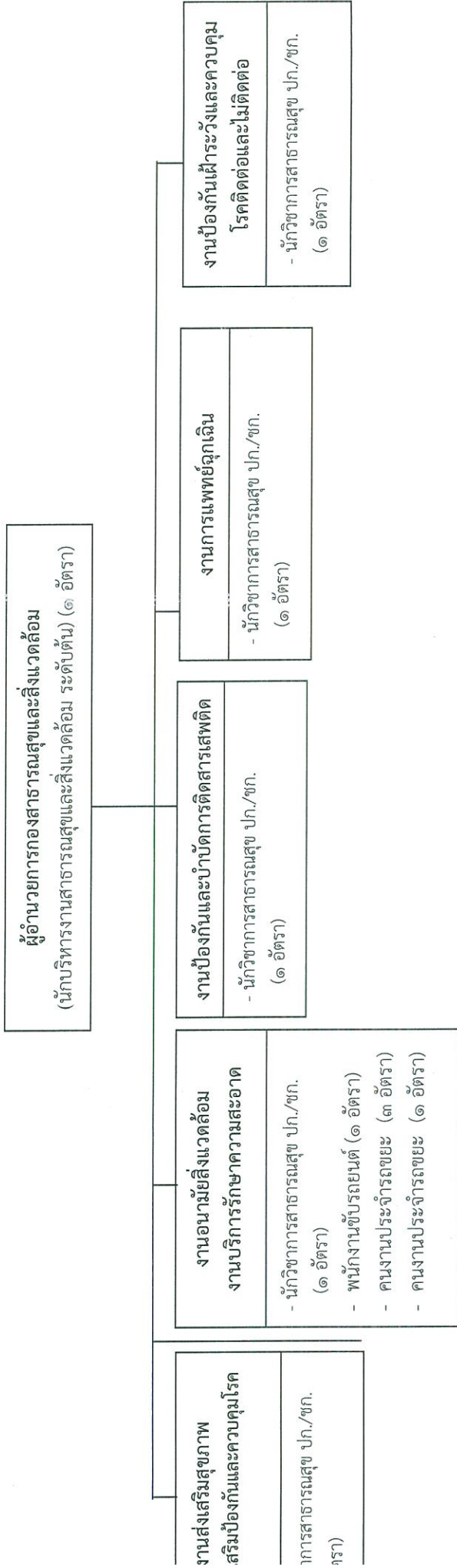
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง			
	ต้น	สูง	จำนวนการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๓	๑	๔

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)



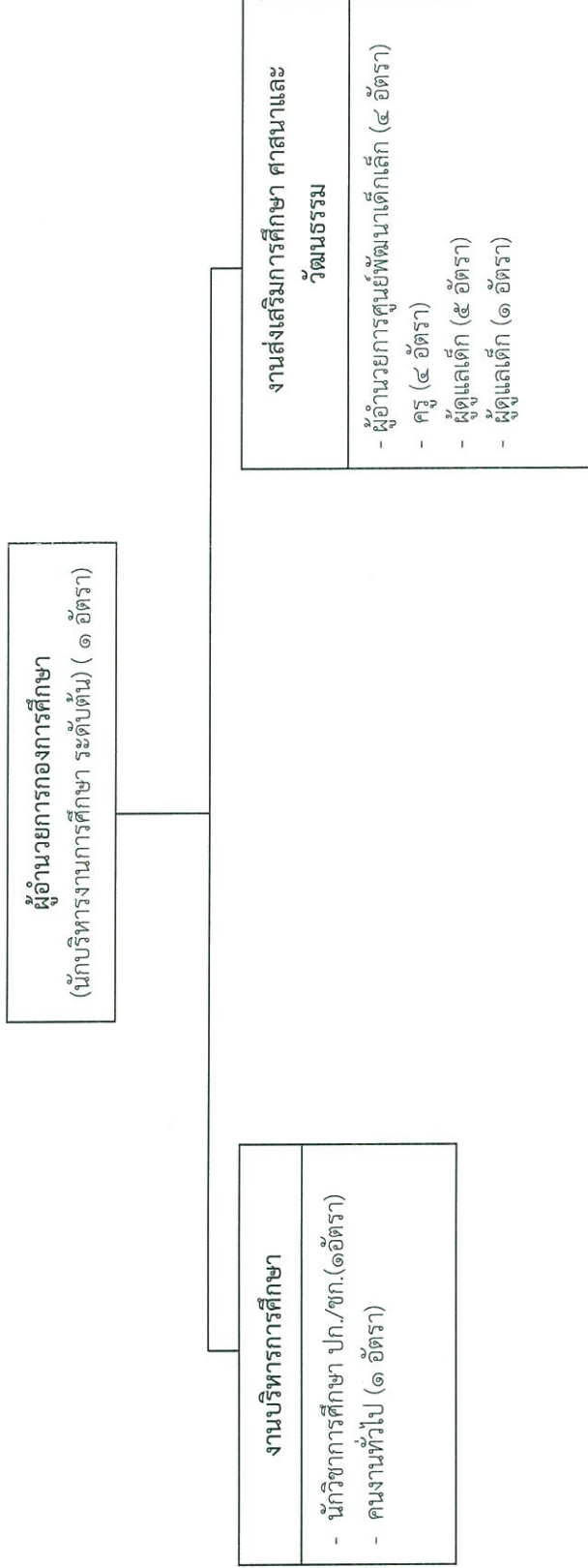
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง				
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	๑	๗

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)



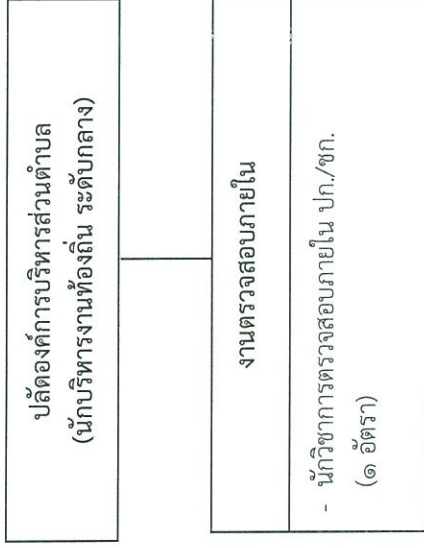
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง				
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๔	๑	๗

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ครู		พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ไม่มีวิทยฐานะ	ภารกิจการกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๔	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	๕	๒	๑๖

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง			
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑

๑.สำเนาใบปลิวข้อบังคับการบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	-ว่าง-		๔๕-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๕-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๕๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	-ว่าง-
๒	-ว่าง-		๔๕-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๕-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-ว่าง-
๓	นางพัชรญา พรหมชาติ	ศศ.บ.	๔๕-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๕-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๔	นางวิไลพรรณ ทองบ่อ	บ.ม.	๔๕-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๕-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๕	นางสาวนันทนา ศรีมันตะ	กศ.บ.	๔๕-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย*	ปก.	๔๕-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย*	ปก.	๓๘๘,๔๐๐	-	-	๓๘๘,๔๐๐
๖	นางสาวบุษจิกา พันธุ์เดช			นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก	๔๕-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗	นายจิรศักดิ์ รัตนา	วศ.บ.	๔๕-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ชง.	๔๕-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ชง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
	พนักงานจ้าง											
๘	นายยุทธชัย ศรีวิบูลย์	ปวส.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๔๒,๙๒๐	-	-	๑๔๒,๙๒๐
๙	นางพัศมัย เขียวกุล	ร.บ.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๗๔,๗๒๐	-	-	๑๗๔,๗๒๐
๑๐	นายสิทธิชัย คำแพงทอง	วท.บ.	-	ผช.จพง.การเกษตร	-	-	ผช.จพง.การเกษตร	-	๑๔๘,๕๖๐	-	-	๑๔๘,๕๖๐
๑๑	นายอนุกุล เขียวศรี	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๑,๗๒๐	-	-	๑๗๑,๗๒๐
๑๒	นายจำเนียร ฤชา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๑,๕๖๐	-	-	๑๒๑,๕๖๐
๑๓	นายพรณรงค์ แผลงกลิ่น	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๙๖๐	-	-	๑๑๗,๙๖๐
๑๔	นายจิระพันธ์ วรรณจันทร์	ปวส	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ตัดโอน
๑๕	นายอภิสิทธิ์ อรกุล	ม.๓	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายธีรศานต์ หมุนโย	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	-ว่าง-			พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๒๒๖,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

๒. กอองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบัตรกำลังเดิม			กรอบัตรกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นางวิไลพร มุละสิวะ	บธ.ม.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-ว่าง- ๔๑๑,๖๐๐
๒	นางสาวสุภาพร แผงอ่อน	บช.บ.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	-ว่าง- ๔๑๑,๖๐๐
๓	-ว่าง-		๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินฯ	ปก./ชก	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินฯ	ปก./ชก	-	-	-	-ว่าง-
๔	นางสาวกฤษณา แก้วกัญญา	ปวส.	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง	-	-	-	-ว่าง-
๕	-ว่าง-		๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๘๐,๖๐๐	-	-	-ว่าง-
	พนักงานจ้าง											
๖	นายอนุจร โคตรสมบัติ	ปวส.	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๑๖๒,๘๔๐	-	-	๑๖๒,๘๔๐
๗	นางศิริพิชญ์ ของทอง	ปวส.	-	ผช.จพง.จัดเก็บฯ	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บฯ	-	๑๙๗,๐๔๐	-	-	๑๙๗,๐๔๐
๘	น.ส.แพรวพรรณ วรรณอ่อน	ปวช.	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๖๙,๘๐๐	-	-	๑๖๙,๘๐๐
๙	นายวรารุญ สุจริต	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ยุบเมื่อว่าง
๑๐				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-				๑๓๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

ก. กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	พนักงานส่วนตำบล นายชัยทัต วงศ์อินตา -ว่าง-		๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒		วศ.บ.	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๓๕๒,๐๘๐	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๓	พนักงานจ้าง นายธีรพงษ์ บุตทศ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๓,๔๐๐	-	-	๑๓๓,๔๐๐
๔	นายณัฐพล มานาเสียว	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๒,๙๖๐	-	-	๑๖๒,๙๖๐
๕	นายประยูร พรหมลี	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๘๘,๐๔๐	-	-	๑๘๘,๐๔๐
๖	นายเดชา ศรีมันตะ	ม.๓	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๓๓,๖๘๐	-	-	๑๓๓,๖๘๐
๗	นายทุ่ง ดาวเรือง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ			
พนักงานส่วนตำบล														
๑	ว่าง												-	ว่าง-
๒	นายประจักษ์ ไวยพจน์ (ศพด. โนนเปือย)	ค.บ.	๔๕-๓๐๘-๓๘๐๓๐-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๕-๓๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๔,๒๐๐.๐๐	-	-	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๓														
๔	นางเพ็ญพยอม ทองทา	ศน.บ.	๔๕๓๐๘๖๐๐๐๑๙	ครู	คศ.๒	๔๕๓๐๘๖๐๐๐๑๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๒	-	-	-	-	-	-
๕	นางสมพร เมธี (ศพด. สุขเกษม)		๔๕๓๐๘๖๐๐๐๒๐	ครู		๔๕๓๐๘๖๐๐๐๒๐	ครู		-	-	-	-	-	-
๖														
๗	นางละออง จันดี (ศพด. ผักกะแย)	ศน.บ.	๔๕๓๐๘๖๐๐๐๒๑	ครู	คศ.๒	๔๕๓๐๘๖๐๐๐๒๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๒	-	-	-	-	-	-
๘														
๙	นางสาวลัดดา บุญรรลุ (ศพด. ผักกะแย)	ศน.บ.	๔๕๓๐๘๖๐๐๐๒๒	ครู	คศ.๑	๔๕๓๐๘๖๐๐๐๒๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง														
๑๐	นางสาววิไลลักษณ์ บุญทรัพย์	วท.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๐	-	-	-	-	-
๑๑	นางภัทรา คุณุ	ศส.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๐	-	-	-	-	-
๑๒	นางจันทรีเพชร จันทคุณ	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๐	-	-	-	-	-
๑๓	น.ส.บุญล้อม ทองน้อย	ศส.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๐	-	-	-	-	-
๑๔	นางสาวสุรรัตน์ พวงศรี	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๐	-	-	-	-	-
๑๕	นางสาวศิริลักษณ์ มโนจิตร	ศส.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายเทพพร แก้วรักษา	ม.๖	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	ยุบเมื่อว่าง
๑๗							ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

๖.หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			
๑	พนักงานส่วนตำบล		๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	๓๓๕.๓๒๐	-	-	ว่าง	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย มีความตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ

บุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือยว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือยในทุกกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชนและสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลโนนเปือย เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือยทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุดุติธรรมที่พึงประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม 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 เทียงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุกฤษณ์ให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำในงานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติภารกิจในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้ พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนการหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

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 ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือ กระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่เกิดการอันกระทบต่อสิทธิ และเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การ อันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่ กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความ ระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุจริตเต็มกำลัง ความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและ มาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลัง ความสามารถที่มีอยู่ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือ ของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่น โดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติใน วิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้ หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือ ประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีคำสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ่มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสตีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือ
เกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือกิจการงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น
ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือ
บุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือ
การให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย
สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้าง
เป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้
น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม
จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นใน
สังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์
สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึง
ขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม
ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของ
ตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่
นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดย
ยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้งานไขความรู้อุทิศคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและ
สังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล
ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย
มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และ
คุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่

การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอด้วย

กฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย มีแผนอัตรากำลังใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ กับมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔)
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๘

(นายประสาธ กงศรีมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย