

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๔ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบุคคล ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลหนองตาตใหญ่

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้นำพนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ ให้ใช้หลักการ PUT THE RIGHT MAN ON THE RIGHT JOB ในการจัดคนให้เข้ากับงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

๓.๗ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาดำเนินการ (๓ ปี) หน่วยงานมีโครงการหรือ แผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจำกัดกำลังคนภาครัฐ

๓.๘ ปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๓.๙ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่างๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ไข ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งจำเป็นที่ เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภท ของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวน ตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะ กำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้อง ทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้ อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใด หรือรองรับการดำเนินงานตามกล ยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมืองในด้านใด หรือตามนโยบายของผู้บริหาร งาน เดิมมีอะไรบ้าง ที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการ ปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่ง ซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมืองจะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการ เปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้ มีมากน้อยกว่าเกณฑ์ที่ คำนวณไว้หรือไม่

๕. หน้าที่...

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควร ปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระเพลิง

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้ แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๓	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา
กันยายน ๒๕๖๓	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๓
๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.หนองตาดใหญ่ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์บ้านไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเกษตรไม่เพียงพอ
- ๑.๔ คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรต้องมีการขุดลอกคลองส่งน้ำ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริหารสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ การขาดน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง (สืบเนื่องจากข้อ ๑.๔)

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาแมลงวันและพาหะนำโรคจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์
- ๖.๒ น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ ไม่มีน้ำเพียงพอในฤดูแล้ง ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และอุปโภค - บริโภคได้
- ๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๔ ปัญหาการขยายคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตร

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง, วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ และไฟฟ้าเพื่อการเกษตรเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยางหรือถนนคอนกรีต
- ๑.๔ ก่อสร้างถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้าน

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๕ ก่อสร้างตลาดชุมชน และส่งเสริมให้มีการซื้อ - ขาย ในตลาดทุกวัน

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลาย โรคท้องร่วง และโรคระบาดอื่น ๆ
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ขุดสระสาธารณะหรือคลองส่งน้ำประจำหรือระหว่างหมู่บ้าน
- ๔.๓ ก่อสร้างหรือซ่อมแซมถังเก็บกักน้ำ

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้มีความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๕ สนับสนุนการศึกษาทุกระดับ

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการรักษาความสะอาดทั้งที่สาธารณะหรือที่เอกชน
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๖.๔ รณรงค์เพิ่มเติมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้เพิ่มเติม

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน, กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ ผู้นำท้องถิ่น
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชน นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดและแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อนการอุปโภค บริโภค และทางเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข โภค (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริม...

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีการอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๖๘ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และสาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร

ให้ตามความจำเป็น...

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส

- พัฒนาคูณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
- รมรณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล และตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่

การที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่ จะสามารถพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ได้นั้น จะต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่ ได้นำวิสัยทัศน์มาเป็นกรอบในการกำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อเป็น ๗ ด้าน และในแต่ละด้านได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (VISION) หมายถึง สภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของท้องถิ่นที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า การมองไปข้างหน้าด้วยความหวังตั้งใจ และมีโอกาสเป็นไปได้ เพราะเราเชื่อว่าหากสภาพการณ์ดังกล่าวเช่นโครงการต่างๆ ที่สำคัญ และมีประโยชน์ต่อประชากรเกิดขึ้น แล้วจะส่งผลให้เกิดคุณค่า ความพึงพอใจของประชาชน หรือค่านิยมบางประการที่เรายึดถือ เช่น บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ คุณภาพชีวิตของประชาชน การเติบโตทางเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้ที่เท่าเทียมกัน การกินดีอยู่ดี และการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ประเพณีวัฒนธรรม อันดี ของท้องถิ่นที่ควรอนุรักษ์ไว้ เป็นต้น กล่าวอีกนัยหนึ่งวิสัยทัศน์เป็นผลรวมของการสรุปบทเรียน จากอดีต การแสดงความคิดเห็น การทุ่มเทความรู้ และประสบการณ์ (พิจารณาว่าองค์กรมีข้อเด่น ข้อด้อยอะไรบ้าง) เพื่อนำมาแก้ไข และพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น พิจารณาปัจจุบัน (พิจารณาว่าปัจจุบันองค์กรเป็น แบบใด คือมีบทบาทหน้าที่ในระดับใด) พัฒนาตรงไหน มีความสำคัญมากน้อยเพียงใด และมุ่งหวังถึงอนาคตข้างหน้า “สรุปการกำหนดวิสัยทัศน์คือการตอบคำถามว่า ท้องถิ่นต้องการอะไรในอนาคต”

จากสภาพทั่วไป ข้อมูลพื้นฐานสำคัญของท้องถิ่น และสภาพปัญหาของท้องถิ่น ตลอดจนผลการวิเคราะห์ศักยภาพในท้องถิ่น และการประเมินสถานการณ์การพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนา

ในอนาคตของท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น และเป็นระบบแบบแผนที่วางไว้ โดยการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคต่างๆ แล้วจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่ ดังนี้

**“องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่ เมืองน่าอยู่ ส่งเสริมอาชีพ
ชุมชน พัฒนาคนและสังคม ให้เข้มแข็ง เพื่อเป็นแหล่งเศรษฐกิจที่ยั่งยืน”**

พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การกำจัด...

๒. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่ดีอย่างยั่งยืน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเอง
๔. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. เพื่อให้มีเส้นทางการคมนาคมที่มีความสะดวกและได้มาตรฐาน
๒. เพื่อให้มีระบบสาธารณสุขปโภคด้านโครงสร้างพื้นฐานเพียบพร้อม
๓. เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกเพศทุกวัย
๔. เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้ที่สามารถพึ่งพาตนเองได้
๕. เพื่อให้ประชาชนมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและทั่วถึง ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมและสืบทอดสู่ลูกหลาน
๖. เพื่อให้แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา และอนุรักษ์ไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ
๗. ประชาชนมีความเข้าใจและหันมาให้ความสนใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ (Strategies) และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าหมาย

ส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร ให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม เน้นความเป็นคนเก่งและเป็นคนดี

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน
๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
๓. มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการทำงาน

ตัวชี้วัด

๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน
๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน
๓. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน
๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

เป้าหมาย

ให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนภารกิจหลายด้าน ทำให้มีอัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณ

งานจึงต้องมีการปรับแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และปรับกระบวนการ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดทำปรับปรุงอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่
๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด
๓. มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้บุคลากรเพื่อป้องกันบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นที่มีความก้าวหน้ามากกว่า
๔. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติให้เพียงพอต่อภารกิจถ่ายโอน

ตัวชี้วัด

ปรับกระบวนการ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่
ยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

พัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขัน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ บุคลากรจะต้องมีความสามารถ มีองค์ความรู้ และการบริหารจัดการองค์การที่ดี แม้ว่าการพัฒนาองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากร ดังนั้นจะต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๒. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจ โดยลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก
๓. จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล โดยกำหนดให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง

ตัวชี้วัด

๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย

จากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งความรู้ ซึ่งเป็นสังคมที่แข่งขันด้วยความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการ องค์การสมัยใหม่ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จำเป็นต้องอาศัยนักบริหารและบุคลากรที่เป็นมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนานักบริหารทุกระดับให้ตระหนักและมีการเรียนรู้พัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กร
๒. กำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด

๑. พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผูปฏิบัติงานควบคู่กันไป
๓. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร

เป้าหมาย

การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ตลอดจนการน้อมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความประหยัด
๒. กำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายหลักเพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต
๓. บุคลากรมีสวัสดิการต่างๆ โดยให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
๔. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
๕. มีการส่งเสริมดูแลสุขภาพกายและใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้กับหน่วยงาน

เป้าหมาย

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า จึงควรพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจ โดยกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยสร้างระบบการพัฒนาและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่
๒. สร้างสภาพแวดล้อมและแรงจูงใจที่ช่วยหล่อหลอมและเอื้อต่อการสร้างกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยมใหม่ในการปฏิบัติงาน
๓. จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๔. กำหนดความชัดเจนในความก้าวหน้า เช่น การเปลี่ยนสายงาน ส่งเสริมสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม

ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน
๒. มีระบบการสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗. พัฒนางองค์กรให้มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และส่งเสริมความเข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร

เป้าหมาย

พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรมให้มีประสิทธิภาพและความหลากหลายยิ่งขึ้น
๒. จัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม
๓. สร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล
๔. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคิดและค่านิยมในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น
๕. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ
๖. มีกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

ตัวชี้วัด

๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล
๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร
๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครอง

ท้องถิ่น

การวิเคราะห์ (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่

การวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในบริบทชุมชน และสภาพปัญหาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่ ประกอบด้วย

๑. ด้านสังคม

ด้านสังคม ประชากรมีการว่างงานตามฤดูกาล โดยสังเกตจากจำนวนประชากรที่ว่างงานตามฤดูกาลเกษตร ประชากรวัยแรงงานส่วนหนึ่งไปทำงานในกรุงเทพฯ ทั้งให้คนแก่ ดูแลเด็ก การเลี้ยงดูบุตรหลานเปลี่ยนไป การดูแล เอาใจใส่ ลดลงจากแต่ก่อนมาก พ่อแม่ไม่มีเวลาให้ลูกเท่าที่ควร เพราะต้องทำมาหากินเลี้ยงดูครอบครัว จึงใช้เงินเลี้ยงดูลูกแทน ทำให้เด็กส่วนหนึ่งขาดความอบอุ่น เกิดปัญหาสังคมตามมา เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหายาเสพติด

ระดับการศึกษาของประชากรส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ระดับประถมศึกษา มีสถานศึกษาตั้งอยู่ในพื้นที่ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕ แห่ง เปิดสอนเด็กก่อนวัยเรียน (อายุ ๒ - ๕ ขวบ)

โรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง เปิดสอนระดับอนุบาล ๑-๒ และประถมศึกษาปีที่ ๑ -๖ ทำให้เด็กนักเรียนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึง การคมนาคมในการสัญจรไป - มา ก็สะดวก สบาย ไม่ต้องลำบากในการเดินทางไปโรงเรียน และมีศูนย์การเรียนรู้ตามอัธยาศัย (การศึกษานอกระบบ) ซึ่งมีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

ด้านสาธารณสุข มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองจะบก ตั้งอยู่ในพื้นที่ให้บริการในชั้นสาธารณสุขมูลฐาน การบริการยังไม่ครอบคลุม ไม่ว่าจะเป็นด้านเครื่องมือทางการแพทย์ หรือเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลยังไม่เพียงพอ เมื่อยามเจ็บไข้ได้ป่วย ก็ต้องไปโรงพยาบาลประจำอำเภอ หรือจังหวัด แต่ยังมีอาสาสมัครสาธารณสุขที่เข้มแข็ง ซึ่งกระจายอยู่ทุกหมู่บ้าน ในการดูแลงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ยังประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร อันมีสาเหตุมาจากฝนทิ้งช่วงนาน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จะต้องจัดสรรงบประมาณ ในการแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อน ของพี่น้องประชาชนเป็นจำนวนมาก ประกอบกับระบบประปา เป็นระบบประปาหมู่บ้าน แหล่งน้ำที่นำมาผลิตน้ำประปา มีคุณภาพต่ำ ไม่สะอาด และมีปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ด้านเศรษฐกิจ ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ยังประสบปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ของประชากร ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ผลิตข้าวพันธุ์ดี ซึ่งนอกจากนั้นยังประกอบอาชีพเสริม คือ การรวมกลุ่มทอผ้าไหม และหมู่บ้านท่องเที่ยววัฒนธรรม

๓. ด้านสิ่งแวดล้อม

ด้านสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ ค่อนข้างแห้งแล้งฝนตกไม่ตามฤดูกาล การประกอบอาชีพเกษตรกรรมเชิงเดี่ยว ทรัพยากรป่าไม้ก็มีค่อนข้างน้อย สภาพสังคมยังเป็นแบบชนบท มีการขยายตัวของเมืองบ้างเล็กน้อย แต่วัฒนธรรมการบริโภคของประชาชนเปลี่ยนไป เกิดการเลียนแบบจากสื่อโฆษณา และรับวัฒนธรรมจากตะวันตกเข้ามา ทำให้เกิดปัญหา คือ การเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะ การกำจัดขยะ มูลฝอย และปัญหาที่จะตามมา คือ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชน ประกอบกับไม่ได้รับความร่วมมือจากชุมชนเท่าที่ควรในการรณรงค์ลด คัดแยก การนำขยะที่มีประโยชน์กลับมาใช้ใหม่ และการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ เพื่อรองรับปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นของชุมชน

๔. ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหารจัดการ

ด้านการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่น ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ อัตราการตื่นตัวทางการเมืองของประชาชนในพื้นที่มีค่อนข้างมาก แต่ประชาชนส่วนใหญ่ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทอำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การให้ความช่วยเหลือต่างๆ และการบริการสาธารณสุข บางอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ เนื่องจากมีใช้อำนาจ หน้าที่ ที่จะดำเนินการ ไม่มีระเบียบรองรับในการเบิก - จ่าย และบางครั้งถูกจำกัดด้วยเงินงบประมาณ จึงไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง และครอบคลุม จึงทำให้ประชาชนส่วนหนึ่งไม่ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ ส่งผลให้การเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมีค่อนข้างน้อย สังเกตจากการจัดเวทีประชาคมจัดทำแผนชุมชนหรือแผนหมู่บ้าน ซึ่งเป็นโจทย์ให้องค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร ข้าราชการประจำ ได้ร่วมกันคิด และหาวิธีแก้ไขร่วมกัน ทำอย่างไร ชุมชนจึงจะเข้าใจ และเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การปกครองระบอบประชาธิปไตย
อันมีพระ..

อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ซึ่งก็คือ “การปกครองประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน” โดยการเข้ามามีส่วนร่วม “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ” เพื่อพัฒนาตำบลหนองตาตใหญ่ให้เข้มแข็ง มุ่งสู่วิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้

นอกจากนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่ ซึ่งจัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดกลาง ยังประสบปัญหา ด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือ อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ เนื่องจากงบประมาณมีน้อย ไม่เพียงพอแก่การพัฒนาด้านอื่นๆ จึงเหลือ งบประมาณในการพัฒนาองค์การน้อยมาก และการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ และเหมาะสม กับภารกิจต่างๆ ที่ได้รับการถ่ายโอน ซึ่งมีจำนวนมาก ไม่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น

จากสภาพแวดล้อมในบริบทชุมชนที่ได้กล่าวมาแล้ว เมื่อนำมาวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมิน สถานภาพ การพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีประกาศโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่ ชัดเจน ครอบคลุม ตามอำนาจหน้าที่ภารกิจ และสามารถแก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจเพิ่มขึ้น หรือภารกิจที่ได้รับถ่ายโอน
๒. มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และแผนพัฒนาสามปี ที่ชัดเจน มีการบูรณาการจัดทำแผนชุมชน หรือแผนหมู่บ้านฯ โดยประชาชนมีส่วนร่วม “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ” และร่วมกับหน่วยงานอื่น หรือส่วนราชการอื่นในเขตรับผิดชอบ
๓. มีคำสั่งแบ่งงาน มีคำสั่งมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น มีคำสั่งรักษาราชการแทน มีคำสั่งปฏิบัติราชการแทน (กรณีตำแหน่งว่าง)
๔. ผู้บริหารท้องถิ่น กำหนดนโยบายการบริหารงานเองภายใต้กรอบของกฎหมาย สอดคล้องแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายระดับประเทศ กลุ่มจังหวัด จังหวัด และอำเภอ
๕. บุคลากรมีความสามัคคีและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน
๖. บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน พัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กร
๗. มีจำนวนบุคลากรเพียงพอ
๘. มีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในแต่ละด้าน ตามกรอบแผนอัตรากำลัง
๙. บุคลากรและประชาชนมีความรักใคร่ สัมผัสกัน สามัคคี ให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตำบล
๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่ เป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนได้อย่างรวดเร็ว
๑๑. บุคลากรภายในหน่วยงานมีปริมาณที่เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และเหมาะสมตรงตามหน้าที่ และได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
๑๒. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถสืบค้นข้อมูลข่าวสาร ระเบียบ กฎหมายหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ได้รวดเร็ว การปฏิบัติงานมีความสะดวก คล่องตัว และผลการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพมากขึ้น

จุดอ่อน (weak)..

จุดอ่อน (Weak)

๑. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาใหญ่ ยังขาดทักษะการสื่อสาร การพูด การฟังภาษาอังกฤษ เมื่อประเทศไทยจะสู่ประชาคมอาเซียน จะไม่สามารถสื่อสารกับนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเยือนประเทศไทย
๒. บุคลากรขาดทักษะในการถ่ายทอด/เผยแพร่เทคนิควิชาการและงานวิจัย
๓. ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่เนื่องจากงบประมาณมีน้อย ไม่เพียงพอแก่การพัฒนาด้านอื่นๆ จึงเหลืองบประมาณในการพัฒนาองค์กรน้อย
๔. งบประมาณค่อนข้างน้อย ไม่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๒. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรหลากหลายสาขาและมีหลักสูตรเฉพาะด้านแต่ละตำแหน่ง
๓. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนให้มีบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น
๔. ปัจจุบันประเทศไทยจะก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ส่งผลให้ราคาที่ดิน และอสังหาริมทรัพย์ในเขตตำบลหนองตาใหญ่ โดยเฉพาะพื้นที่ที่ติดกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ มีราคาสูงขึ้นเป็นเท่าตัว
๕. แนวโน้มการได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาใหญ่
๖. มีวัด และสถานปฏิบัติธรรม เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของพุทธศาสนิกชน ซึ่งสามารถพัฒนาจิตใจ เสริมสร้างความพร้อม เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนทั่วไปในตำบล และเป็นแหล่งอนุรักษ์ สืบสานประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๗. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียน ถึง ระดับประถมศึกษา ทำให้เด็กนักเรียนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึง และสะดวกในการสัญจรไป-มาไม่ต้องลำบากในการเดินทางไปโรงเรียน และมีศูนย์การเรียนรู้ตามอัธยาศัย (การศึกษานอกระบบ) ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

อุปสรรค (Threat)

๑. สถานที่เรียนอยู่ห่างไกลจากบ้านทำให้ผู้เรียนต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น จึงทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๒. สาขาที่เปิดสอนยังไม่หลากหลายทำให้บุคลากรที่ต้องการความก้าวหน้าในสายงานไม่มีความสนใจศึกษาต่อ
๓. หลักสูตรการฝึกอบรมที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดเป็นหลักสูตรเฉพาะด้านของแต่ละตำแหน่งทำให้พนักงานจ้างระดับปฏิบัติไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้
๔. บุคลากรบางคนขาดความรู้และทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ไม่สามารถพัฒนาความรู้ได้เท่าที่ควร

๕. ด้านการ..

๕. ด้านการกระจายอำนาจ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน เพราะถ่ายโอนภารกิจ แต่งบประมาณและบุคลากรไม่ได้รับการถ่ายโอน ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการงบประมาณ และบางภารกิจยังไม่มีชัดเจน กฎหมายบางตัวไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๖. การให้ความอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากหน่วยงานที่กำกับ ดูแล

๗. ประสพภัยธรรมชาติเป็นประจำ เช่น วาตภัย ภัยแล้ง การขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ต้องจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่ง เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของพี่น้องประชาชน เป็นประจำทุกปี ทำให้งบประมาณเพื่อการพัฒนาด้านอื่นลดน้อยลง

๘. กฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องในการบริหารท้องถิ่นบางฉบับ ล้าสมัย ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการ ได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัว มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ ตามระบบการปกครองท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. แม้นโยบายของรัฐบาลจะส่งเสริม สนับสนุนการกระจายอำนาจสู่การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ในทางปฏิบัติ ก็ยังมีปัญหา อุปสรรคอยู่ค่อนข้างมาก และยังไม่ได้รับความจริงจังจากรัฐบาลที่จะให้เห็นผลอย่างแท้จริง

ผลการวิเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ สามารถกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมอันจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การป้องกันยาเสพติด

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังบุคคล

๗.๑ ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

๗.๒ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จึงต้องกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการบุคลากร เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ ประกอบกับท้องถิ่นมีความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคม และการบริหารงาน ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายในเพิ่มขึ้น และกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้นในหน่วยตรวจสอบภายใน คือตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน และสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่สูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ กำหนดโครงสร้างดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัด อบต.	ปลัด อบต.	
รองปลัด อบต.	รองปลัด อบต.	
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวก และข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวก และข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</p> <p>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของ ส่วนใด</p> <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <p>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</p> <p>- งานวิชาการ</p> <p>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</p> <p>- งานงบประมาณ</p> <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <p>- งานกฎหมายและนิติกรรม</p> <p>- งานการดำเนินการทางคดีและศาล ปกครอง</p> <p>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</p> <p>- งานระเบียบการคลัง</p> <p>- งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <p>- งานอำนวยความสะดวก</p> <p>- งานป้องกัน</p> <p>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</p> <p>- งานกู้ภัย</p> <p>๑.๕ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>(๑) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานสุขาภิบาลทั่วไปและโรงงาน</p> <p>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</p> <p>(๒) งานรักษาความสะอาด</p> <p>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</p> <p>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่ง ปฏิกูล</p> <p>(๓) งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</p> <p>- งานควบคุมมลพิษ</p>	<p>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</p> <p>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของ ส่วนใด</p> <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <p>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</p> <p>- งานวิชาการ</p> <p>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</p> <p>- งานงบประมาณ</p> <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <p>- งานกฎหมายและนิติกรรม</p> <p>- งานการดำเนินการทางคดีและศาล ปกครอง</p> <p>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</p> <p>- งานระเบียบการคลัง</p> <p>- งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <p>- งานอำนวยความสะดวก</p> <p>- งานป้องกัน</p> <p>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</p> <p>- งานกู้ภัย</p> <p>๑.๕ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>(๑) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานสุขาภิบาลทั่วไปและโรงงาน</p> <p>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</p> <p>(๒) งานรักษาความสะอาด</p> <p>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</p> <p>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่ง ปฏิกูล</p> <p>(๓) งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</p> <p>- งานควบคุมมลพิษ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔) งานควบคุมโรค - งานการเฝ้าระวัง -งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค</p> <p>๕) งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ</p>	<p>๔) งานควบคุมโรค - งานการเฝ้าระวัง -งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค</p> <p>๕) งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและ โครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง คมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและ ยานพาหนะ</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและ โครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง คมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและ ยานพาหนะ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ 	<p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ 	
<p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานควบคุมและอนุญาต <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	<p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานควบคุมและอนุญาต <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.๓ <u>งานกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	<p>๔.๓ <u>งานกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน <p>๕.๒ <u>งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส <p>๕.๓ <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน <p>๕.๔ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร 	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน <p>๕.๒ <u>งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส <p>๕.๓ <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน <p>๕.๔ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร 	
	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> (๑) งานตรวจสอบภายใน (๒) งานตรวจสอบการใช้งบประมาณ (๓) งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี (๔) งานควบคุมการจัดซื้อจัดจ้าง (๕) งานตรวจสอบการใช้พัสดุ (๖) งานตรวจสอบการใช้พาหนะ 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เกษียณ ๑ ต.ค. ๖๓)
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๔
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**
กองคลัง								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเมื่อว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา ๕ มี.ค. ๖๒
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา (เสียชีวิต ๒๒ ก.ค. ๖๓)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทัักษ์ะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่มปี ๖๔
รวม	๓๒	๓๔	๓๔	๓๔	+๒	-	-	

** กำหนดซื้อตำแหน่งใหม่ ตำแหน่งนักการภารโรง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เป็นตำแหน่งภารโรง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้ตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖

ตารางคำนวณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น (กรณีรวมเบี้ย)

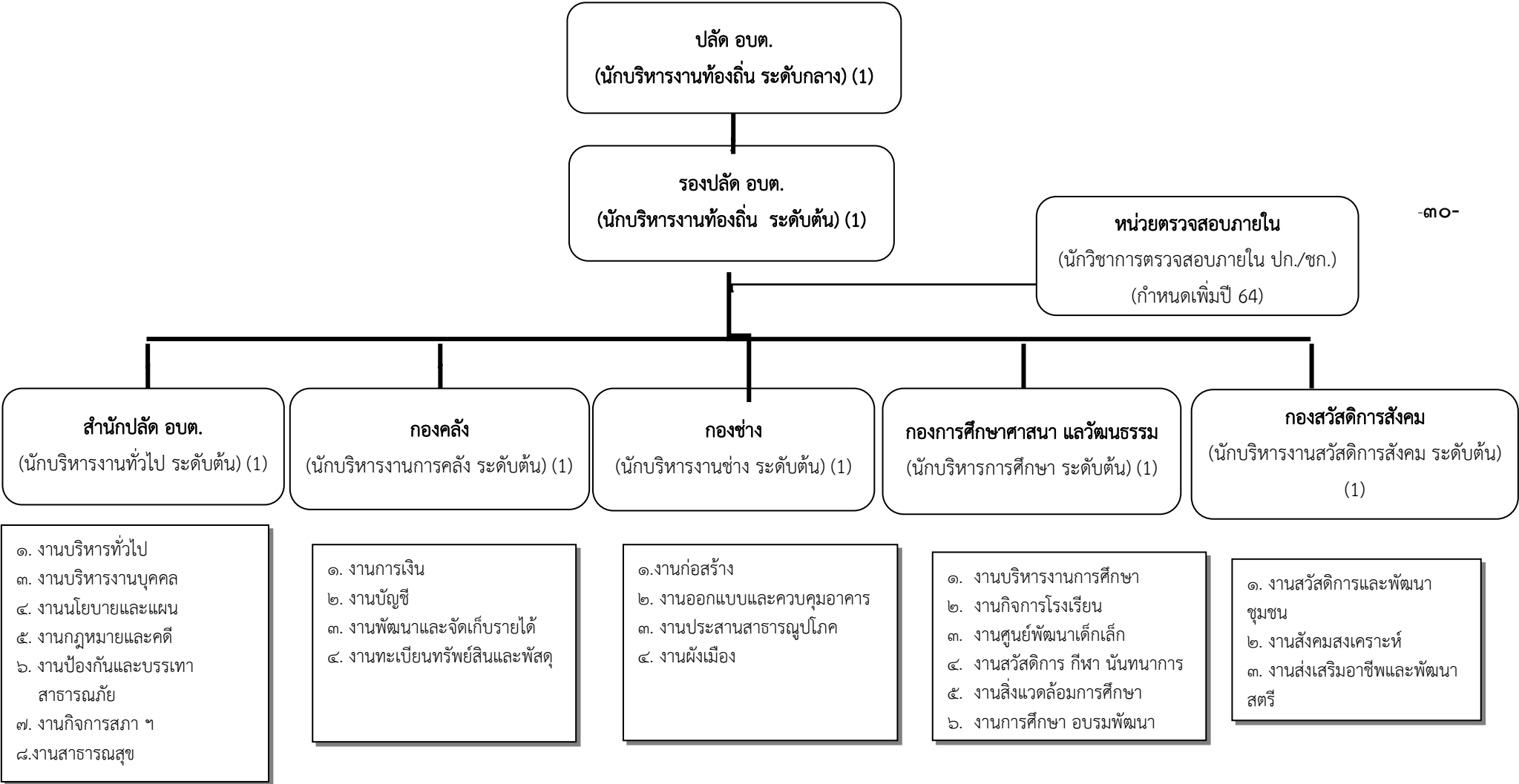
ปีงบประมาณ	ประมาณการรายจ่ายประจำปี	ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น	ร้อยละ
๒๕๖๔	๓๔,๖๐๐,๐๐๐	๙,๓๗๗,๙๒๘	๒๗.๑๐
๒๕๖๕	๓๖,๓๓๐,๐๐๐	๙,๖๙๗,๕๓๖	๒๖.๖๙
๒๕๖๖	๓๘,๑๔๖,๕๐๐	๑๐,๐๒๕,๙๗๖	๒๖.๒๘

ตารางคำนวณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น (กรณีไม่รวมเบี้ย)ข

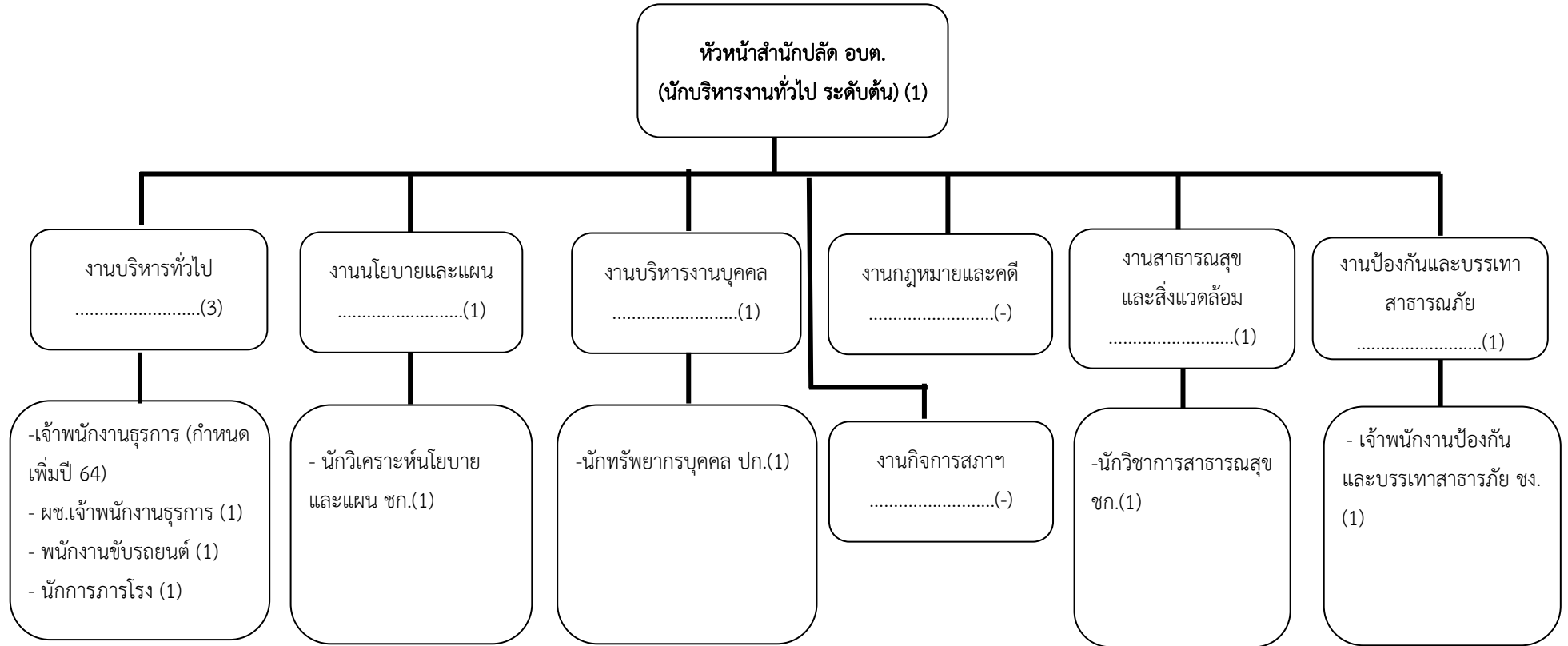
ปีงบประมาณ	ประมาณการรายจ่ายประจำปี	ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น	ร้อยละ
๒๕๖๔	๒๓,๙๕๖,๐๐๐	๙,๓๗๗,๙๒๘	๓๙.๑๕
๒๕๖๕	๒๕,๑๕๓,๘๐๐	๙,๖๙๗,๕๓๖	๓๘.๕๕
๒๕๖๖	๒๖,๔๑๑,๔๙๐	๑๐,๐๒๕,๙๗๖	๓๗.๙๖

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาใหญ่



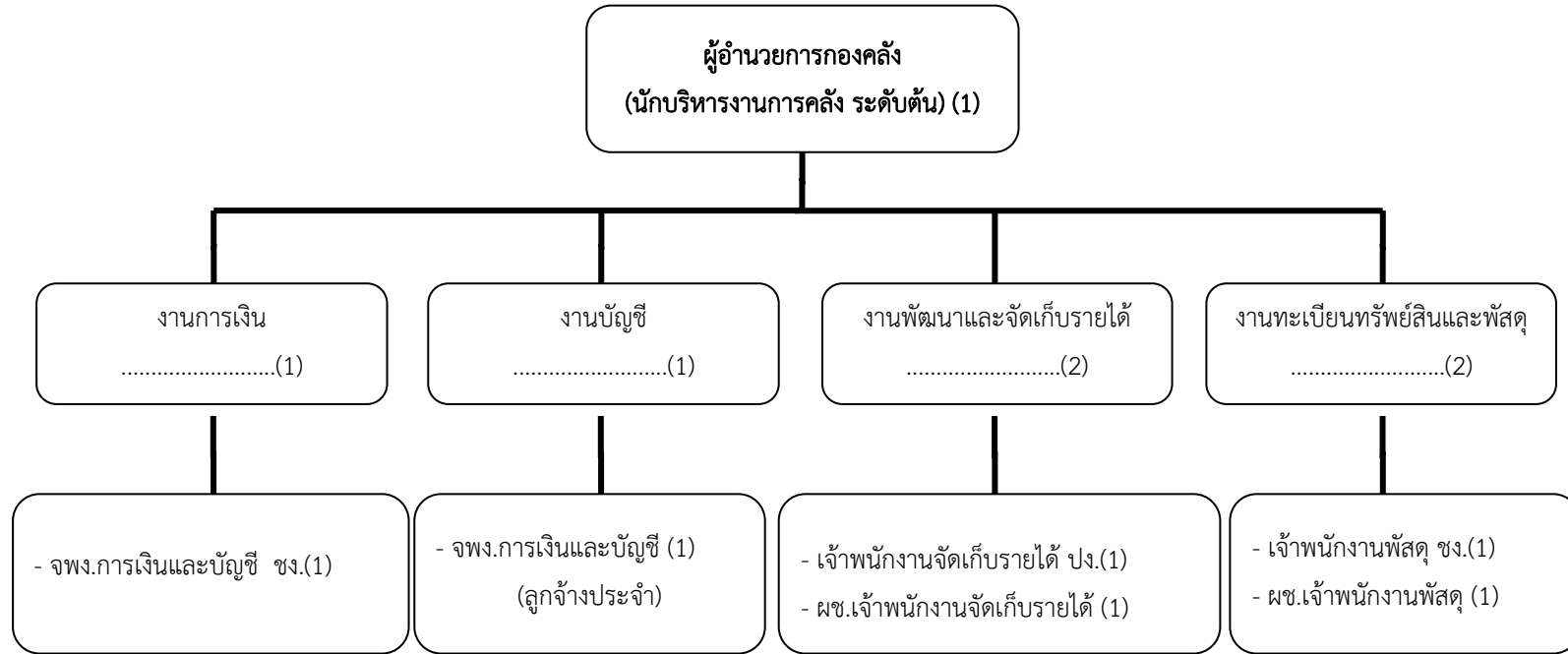
โครงสร้างของสำนักปลัด



สำนักปลัด อบต. (อัตรากำลังปัจจุบัน)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	1	-	-	1	2	-	-	-	1	-	2	1

โครงสร้างของกองคลัง

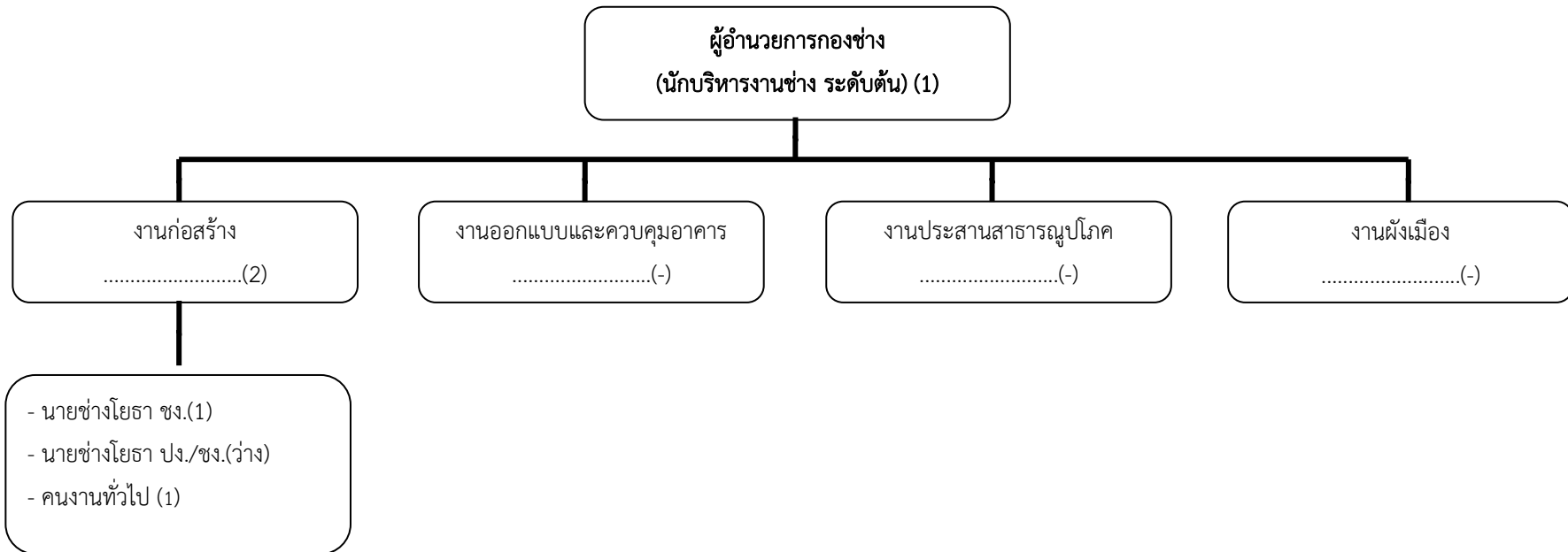


-๓๒-

กองคลัง (อัตรากำลังปัจจุบัน)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน			อาวุโส
จำนวน	1	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	1	2

โครงสร้างของกองช่าง

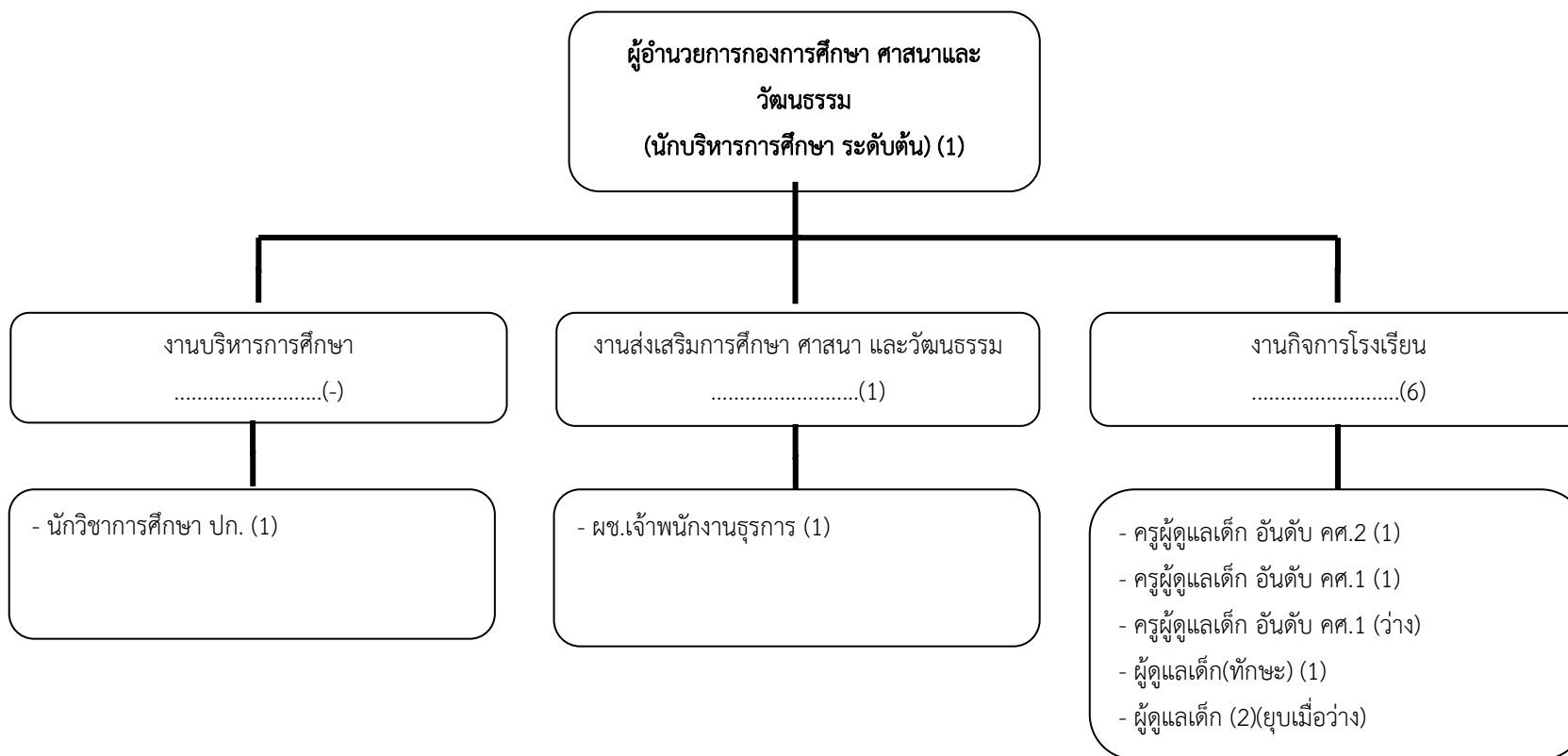


-๓๓-

กองช่าง (อัตรากำลังปัจจุบัน)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	
จำนวน	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



-๓๔-

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (อัตรากำลังปัจจุบัน)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ครู อันดับ คศ.2	ครู อันดับ คศ.1	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ					
จำนวน	1	-	-	1	-	-	-	1	1	1	1	2

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เจตนารมณ์ที่สำคัญประการหนึ่งของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล คือ การจัดการบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นชนบทอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่เจตนารมณ์ดังกล่าวจะบรรลุผลมากน้อยเพียงใด “คน” ถือเป็นทรัพยากรในการบริหารในการบริหารที่เป็นส่วนสำคัญที่สุด เพราะคนหรือบุคลากรในองค์การจะเป็นผู้กำหนดและดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่น ๆ ทั้งหมด ดังนั้นหากกระบวนการกำหนดอัตรากำลังการสรรหาและคัดเลือก รวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้ และการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถและอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นพลังในการผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งมากที่สุด

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง “การจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล นับตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังการสรรหาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล”

ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของ อบต. โดยเฉพาะพนักงานส่วนตำบล จำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้านและต่อเนื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของอบต.หนองตาตใหญ่ กำหนดแนวทางการพัฒนาในรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีไว้ดังนี้

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมด้านการบริหาร (Training) เช่น ส่งไปเข้าสัมมนานักบริหารเข้ารับการอบรมในสถาบันพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น มหาวิทยาลัยของรัฐ และเอกชน ฝึกพนักงานหัวหน้าระดับต้น ระดับกลางและการฝึกอบรมหรือพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ฯลฯ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง

๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาทั่วไป (Formal Education) โดยเปิดโอกาสให้เข้ารับการศึกษจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงาน เพื่อจะได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๑.๔ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถาบันปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๆ ละ ๓ วัน

๑.๕ การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (Executive development) ในด้านการบริหารทางการเงิน การบริหารบุคคล และควบคุมการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๒.๑ จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาแก่พนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานต่างๆ ถึงวิทยาการและเทคนิคใหม่ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปี ละ ๑ ครั้ง

๒.๒ การให้ศึกษาทั่วไป (Formal Education) โดยเปิดโอกาสให้เข้ารับการศึกษจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงาน เพื่อจะได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒.๓ การจัดหาเครื่องใช้ให้เพียงพอ

๒.๔ ใช้ระบบ Teamwork ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

๒.๕ จัดให้มี...

๒.๕ จัดให้มีการประชุมการปรึกษาหารือระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเรื่องที่เป็นประโยชน์ร่วมกันมีการแจกจ่ายข่าวสารวิทยาการใหม่ๆ ที่น่ารู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

๒.๖ เมื่อพนักงานส่วนตำบลผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดีเป็นพิเศษผู้บังคับบัญชาจะปูนบำเหน็จความชอบเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง ประกาศยกย่องชมเชยให้ปรากฏอยู่ในหมู่ผู้ร่วมงานเพื่อเป็นกำลังใจและเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นต่อไป

๒.๗ การฝึกฝนตนเอง (Self Development) ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการลงมือทำงานให้หาประสบการณ์และความชำนาญด้วยตนเอง เช่น การค้นคว้าวิธีทำงานระบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ การทดลองทางวิทยาศาสตร์ ฯลฯ เป็นต้น

๓. การพัฒนาข้าราชการการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การฝึกทดลองการปฏิบัติงานให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่

๓.๒ การปฐมนิเทศ (Orientation) คือ การแนะนำชี้แจงให้พนักงานใหม่ได้รู้จักกฎระเบียบการปฏิบัติตน ตลอดจนหัวหน้างาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล ชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำงานที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือนครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน

๓.๔ การจัดสรรบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยถือหลัก Put the right man on the right job เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

๓.๕ การสอนงานหรือแนะนำงาน เพื่อให้มีความสบายใจ ให้พ้นจากความวิตกกังวลต่าง ๆ ได้แก่ สอนงานหรือแนะนำงานหรือแสดงวิธีทำงานให้ดู (Present the job) การทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง (Let the worker performs) การติดตามผล (Follow up)

๓.๖ กำหนดหน้าที่ (Function) กำหนดความรับผิดชอบ (Responsibility) กำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (Authority) การทำงานโดยแจ้งให้ทราบด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร หรือคำสั่ง

๓.๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงาน การประเมินทำให้ผู้ประเมินทราบว่าพนักงานต้องการอะไร มีโอกาสที่จะก้าวหน้าและพัฒนาตัวเองอย่างไร

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบลถือว่าเป็นข้าราชการประเภทหนึ่ง ต้องมีจริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เพื่อรักษาไว้ซึ่งประเพณีที่เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป พฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลต้องได้มาตรฐานสูงสุด นโยบายของผู้บริหารเห็นความสำคัญของประชาชนเป็นสิ่งแรกตั้งนั้น จึงให้ความสำคัญกับการบริการและมีมาตรฐานพฤติกรรมส่วนตัวที่ดีที่สุด เพื่อให้เกิดความชัดเจนเรื่องมาตรฐานจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่จึงประกาศคุณธรรม และจริยธรรมตามจรรยาบรรณในวิชาชีพที่พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องยึดถือให้เป็นไปตามหลักการดังนี้

ข้อ ๑ พนักงานส่วนตำบล ต้องเป็นข้าราชการอาชีพ คือ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และจงรักภักดี อุทิศตน อุทิศเวลา อุทิศเรื่องส่วนตัวให้แก่หน่วยงานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่มีข้อแม้ เห็นความสำคัญและให้เกียรติแห่งความเป็นข้าราชการ เป็นคนฉลาดแต่ไม่โกง เคารพผู้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง และประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา

ข้อ ๒ พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้ที่จะตอบสนองนโยบาย และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลของฝ่ายการเมือง ได้แก่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะผู้บริหารบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในตำบล

ข้อ ๓ พนักงานส่วนตำบล ต้องมีความรับผิดชอบต่องค์การบริหารส่วนตำบล โดยยึดมั่นองค์กร ประโยชน์องค์กรเป็นสำคัญ ยึดหลักการความเป็นกลางทางการเมือง

ข้อ ๔ พนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่รักษากฎหมาย (duty to uphold law) และปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความเชื่อที่ประชาชนให้ในทุกโอกาส

ข้อ ๕ พนักงานส่วนตำบล ต้องไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว (selflessness) พึงกระทำตนเพื่อประโยชน์ของสาธารณะเท่านั้น ไม่พึงใช้ฐานะของตนเพื่อแสวงหาประโยชน์ไม่ว่าเรื่องเงิน หรือข้อได้เปรียบอื่นเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ครอบครัว หรือเพื่อให้ประโยชน์หรือข้อได้เปรียบแก่ผู้อื่นโดยมิชอบ

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบล ต้องมีความซื่อสัตย์ วางตัวเหมาะสม (integrity and propriety) ไม่พึงวางตนให้ก่อความเคลือบแคลงในเรื่องทุจริตต่อหน้าที่

ข้อ ๗ พนักงานส่วนตำบล ต้องรักษาความลับของทางราชการ (Confidentiality) พึงดูแลให้การจัดเอกสารที่เป็นความลับทั้งหลาย รวมทั้งเอกสารเกี่ยวกับแต่ละบุคคลเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และไม่ใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

ข้อ ๘ พนักงานส่วนตำบล ต้องเป็นผู้พิทักษ์ประโยชน์ (Stewardship) พึงรับผิดชอบในการดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหาย

ข้อ ๙ พนักงานส่วนตำบล พึงเคารพทบาทของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะผู้บริหารและปฏิบัติตนต่อบุคคลเหล่านั้นด้วยความเคารพระหว่างกันตลอดเวลา

ข้อ ๑๐ พนักงานส่วนตำบล พึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การส่งเสริมแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย มิควรดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ข้อ ๑๑ พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติตนต่อประชาชนด้วยความเที่ยงธรรมหน้ายึดหลักการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ว่าบุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายฐานันดรศักดิ์โดยกำหนดก็ดี โดยแต่งตั้งก็ดี หรือ โดยประการอื่นใดก็ดีไม่ก่อให้เกิดเอกสิทธิ์

ข้อ ๑๒ พนักงานส่วนตำบล พึงมีความพร้อมเพรียงการทำงานทั้งหลายที่พึงทำร่วมกัน

ข้อ ๑๓ พนักงานส่วนตำบล ต้องรู้จักรักษาวินัย รักษาเกียรติ และรักษาความสามัคคีพร้อมทั้งมีความขยันหมั่นศึกษาวิทยาการต่างๆ ให้ก้าวหน้า

ข้อ ๑๔ พนักงานส่วนตำบล จะต้องมีความกล้า และเชื่อมั่นในความถูกต้องเป็นธรรมอีกทั้งมีความสุ่มรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๑๕ พนักงานส่วนตำบล จะต้องทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และมีการประสานสัมพันธ์กันได้ดี เพื่อให้งานทั้งหมดเป็นงานที่เกื้อสนับสนุนกัน

ข้อ ๑๖ พนักงานส่วนตำบล จะต้องเร่งกระทำการหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงโดยพลันด้วยความรู้ความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ด้วยความไม่ตรีจิตมิตรภาพ และด้วยความเมตตาปรารถนาดี

ข้อ ๑๗ พนักงานส่วนตำบล ต้องตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความมันขยัน คืออุตสาหะ พრაภเพียรสร้างสรรค์ผลงาน จากพื้นฐานความเจริญที่มีอยู่แล้วให้งอกงามก้าวหน้าและมั่นคงตามลำดับ

ข้อ ๑๘ พนักงานส่วนตำบล ต้องเฉียงฉลาดในการปรับปรุงตัว ปรับปรุงงานให้ทันเวลา

ข้อ ๑๙ พนักงานส่วนตำบล ต้องบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชนอยู่เสมอตามหลักภราดรภาพ คือ บำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชน เช่น ช่วยประชาชนได้รับความผาสุก เมื่อมีภัยต่าง ๆ ต้องช่วยกันตามที่จะช่วยได้

ภาคผนวก