

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลหนองกระทุ่ม	๕
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๗
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้าง	๒๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	๒๙

ภาคผนวก

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ตรวจสอบแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ งบประมาณด้านบุคลากร งบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยให้สอดคล้องกับแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานราชการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบริหารงานตามที่ได้รับถ่ายโอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๔ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่มมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่มมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่มให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่มซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่มเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่มตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองกระทุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำให้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่า

มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม / ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบ

แนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆเช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re – engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับรับภารกิจที่จะเพิ่ม / ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าชุมชนมีไม่เพียงพอ
- ระบบจำหน่ายประปาหมู่บ้านชำรุด น้ำไม่สะอาด
- ระบบการสื่อสารยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
- แหล่งน้ำ คุระบายน้ำ ตื่นเงิน ระบายน้ำไม่สะดวก

ความต้องการ

- ก่อสร้างถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและปรับปรุงซ่อมแซมลูกลังในพื้นที่
- ขอย้ายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ซ่อมแซมประปาที่ชำรุด หรือก่อสร้างระบบประปาใหม่
- ให้มีการติดตั้งระบบสื่อสารให้ครอบคลุมในพื้นที่
- ขุดลอกแหล่งน้ำ ท่อระบายน้ำ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- การว่างงานของประชากรในพื้นที่
- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการประกอบอาชีพ
- การรวมกลุ่มประกอบอาชีพของคนในพื้นที่
- ต้นทุนในการผลิตสูง
- การศึกษา

ความต้องการ

- ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชากรในพื้นที่
- ให้ความรู้ ความเข้าใจในการประกอบอาชีพต่าง ๆ
- ฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ และสนับสนุนเงินทุน / อุปกรณ์
- ส่งเสริมการผลิตปุ๋ยชีวภาพ เพื่อลดต้นทุนในการใช้ปุ๋ยเคมี
- มีแหล่งศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้กับเด็กและเยาวชนในพื้นที่

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
- ประชาชนไปใช้สิทธิในการเลือกตั้งน้อย
- การลักขโมย

ความต้องการ

- ให้ความรู้ และเผยแพร่ความรู้ด้านสุขศึกษาให้กับประชาชน
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ให้ความรู้ และกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย
- รณรงค์เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเมืองการปกครอง
- อบรมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้น
- ส่งเสริมกิจกรรมประชาคมให้เข้มแข็ง
- จัดตั้งอาสาสมัครรักษาความสงบประจำหมู่บ้าน และจัดเวรยาม

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- จัดสรรบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ภายในองค์กรควรมีความสามัคคี และช่วยเหลือประชาชนในเรื่องต่าง ๆ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ควรมีการปรับปรุงชุมชนให้มีความร่มรื่นน่าอยู่อาศัย
- ปัญหาคลองตันเงิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำใช้ไม่สะดวก
- ปัญหาขยะมูลฝอยในพื้นที่

ความต้องการ

- รณรงค์การไม่ทิ้งขยะลงในแม่น้ำลำคลอง
- ให้ความรู้เสริม ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- กำจัดวัชพืชในแม่น้ำลำคลอง
- จัดทำเตาเผาขยะประจำหมู่บ้าน

๖. ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- แหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- การแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

ความต้องการ

- ให้ความรู้ และเผยแพร่ความรู้ด้านสุขศึกษาให้กับประชาชน
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและการแก้ไขปัญหาเสพติด
- มีการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ถึงพื้นที่
- ให้ความรู้ และกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ระดับการศึกษาของคนในพื้นที่ยังค่อนข้างไม่สูงนัก
- เยาวชนมีความสนใจที่จะเรียนต่อน้อย
- ภูมิปัญญาไทยยังไม่ได้รับการฟื้นฟูและพัฒนา พร้อมทั้งต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม

ความต้องการ

- มีการแนะนำด้านการศึกษาให้กับประชาชนในพื้นที่
- ให้ความรู้ด้านการศึกษาต่อเยาวชน
- มีการจัดทำกลุ่ม OTOP หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เพื่อส่งเสริมผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ๆ โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่เกิดขึ้น ในการดำเนินการตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตาม พ.ร.บ. กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| ๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก | มาตรา ๖๗(๑) |
| ๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร | มาตรา ๖๘(๑) |
| ๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ | มาตรา ๖๘(๒) |
| ๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ | มาตรา ๖๘(๓) |
| ๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ | มาตรา ๑๖(๔) |
| ๖. การสาธารณสุขการ | มาตรา ๑๖(๕) |

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| ๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุคนพิการ | มาตรา ๖๗(๖) |
| ๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ | มาตรา ๖๗(๓) |

- | | |
|--|--------------|
| ๓. ให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา การจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ | มาตรา ๖๘(๔) |
| ๔. การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส | มาตรา ๑๖(๑๐) |
| ๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพ | มาตรา ๑๖(๕) |
| ๖. การสาธารณสุขอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล | มาตรา ๑๖(๑๙) |
| ๗. ปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย | มาตรา ๑๖(๒) |

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- | | |
|---|--------------|
| ๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน | มาตรา ๖๘(๖) |
| ๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ | มาตรา ๖๘(๕) |
| ๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร | มาตรา ๖๘(๗) |
| ๔. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ | มาตรา ๖๘ (๑) |
| ๕. ส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ | มาตรา ๑๖(๖) |
| ๖. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน | มาตรา ๑๖(๗) |

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| ๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | มาตรา ๖๗(๗) |
| ๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และสาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล | มาตรา ๖๗(๒) |
| ๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ | มาตรา ๑๗(๒) |

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- | | |
|---|--------------|
| ๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นของท้องถิ่น | มาตรา ๖๗(๘) |
| ๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | มาตรา ๖๗(๕) |
| ๓. การจัดการศึกษา | มาตรา ๔๖(๙) |
| ๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรม | มาตรา ๑๗(๑๘) |

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- | | |
|---|--------------|
| ๑. สนับสนุนสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาท้องถิ่น | มาตรา ๔๕(๓) |
| ๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรร งบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร | มาตรา ๖๗(๙) |
| ๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน | มาตรา ๑๖(๑๖) |
| ๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | มาตรา ๑๗(๓) |
| ๕. การสร้างและบำรุงทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | มาตรา ๑๗(๑๖) |

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่มมีส่วนราชการ ประเภทและระดับตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบล ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โดยแต่ละส่วนราชการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหาร ส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตาม นโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล
- ๑.๓ งานนิติกรและพาณิชย์
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานกิจการสภา
- ๑.๖ งานนโยบายและแผน
- ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๘ งานสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม
- ๑.๙ งานสวัสดิการ สังคมและพัฒนาชุมชน
- ๑.๑๐ งานตรวจสอบภายใน

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | | | |
|---|-------|---|---------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๓. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |

๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

๒. กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปีงานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุมรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓ งานผังเมือง

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ ดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น สนับสนุนบุคลากรวัสดุอุปกรณ์เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานศึกษา ส่งเสริมทะนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลป ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี วัฒนธรรมทางภาษา การดำเนินชีวิต ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔.๑ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. ครูเด็กเล็ก (อันดับครูผู้ช่วย)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม วิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่เกิดขึ้น ดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. สภาพพื้นที่เป็นที่ราบมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมในการทำเกษตร
๒. จุดที่ตั้งของตำบลมีความเหมาะสมและสะดวกแก่การคมนาคมเนื่องจากมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๓๒ ตัดผ่าน
๓. มีงบประมาณเป็นของตนเอง ทำให้การบริหารงานแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ รวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์
๔. ท้องถิ่นสามารถทำข้อบัญญัติโดยตรงไม่ขัดแย้งต่อกฎหมายทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ไม่มีแหล่งเก็บกักน้ำไว้ใช้ประโยชน์ทางการเกษตรอย่างเพียงพอทำให้ประชาชนประสบปัญหาการขาดแคลนนํ้า
๒. ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้จากภาคการเกษตรเป็นหลัก ไม่มีอาชีพเสริมที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น
๓. การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็งและยั่งยืน ทำให้ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปรับปรุงผลผลิต

โอกาส (Opportunity = O)

๑. นโยบาย หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ของรัฐบาลมีส่วนส่งเสริมให้ผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้น ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น เป็นอาชีพเสริม
๒. สามารถขอรับงบประมาณสนับสนุนจากส่วนราชการอื่น ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความเสมอภาคในการรักษาพยาบาลตามโครงการหลักประกันสุขภาพของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

อุปสรรค (Threaten = T)

๑. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการประชุมประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล
๒. กลุ่มอาชีพยังไม่สามารถรวมตัวได้เข้มแข็งและไม่มีความรู้ทางด้านการตลาดและการบริหารจัดการกลุ่ม และการพัฒนาผลิตภัณฑ์
๓. ไม่มีแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่ ซึ่งสามารถกักเก็บน้ำได้ตลอดปี และมีปริมาณเพียงพอ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาการนำไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงภาพรวมการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมรรคาและสามารถนำมาตรวจสอบแผนพัฒนาสามปี ว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนาท้องถิ่นเพียงใด หือมีจุดเน้นในทิศทางใด ซึ่งองค์ประกอบดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนาความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ที่มีประชากรส่วนใหญ่อยู่อย่างกระจัดกระจายอย่างสงบสุข และในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบและน่าอยู่ ประชากรประกอบอาชีพทำนา ทำไร่ รับจ้างทั่วไป มีไฟฟ้า น้ำประปาใช้การอุปโภคบริโภคอย่างพอเพียง ดำเนินชีวิตโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง จึงได้กำหนด วิสัยทัศน์ ความหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคตดังนี้

หนองกระทุ่มชุมชนน่าอยู่ ส่งเสริมการเกษตรคุณภาพ ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

- ๑.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนด้านสังคมสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๑.๒ แนวทางการส่งเสริมและป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๑.๓ แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการแก่ประชาชน
- ๑.๔ แนวทางส่งเสริมด้านสาธารณสุขในด้านการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- ๑.๕ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการพัฒนาด้านความปลอดภัย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยพื้นที่
- ๑.๖ แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา
- ๑.๗ แนวทางส่งเสริมการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

- ๒.๑ แนวทางการแก้ไขปัญหาความยากจนโดยใช้แนวพระราชดำริ “เศรษฐกิจพอเพียง” และเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง
- ๒.๒ แนวทางการส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ผู้นำกลุ่มอาชีพ ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ในด้านอาชีพ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมการเกษตรและผลผลิตทางการเกษตร

- ๓.๑ แนวทางการส่งเสริมการทำการเกษตรให้มีมาตรฐานและปลอดภัย
- ๓.๒ แนวทางการส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพในการเกษตรและการผลิตพลังงานทดแทน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการท่องเที่ยว

- ๔.๑ แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๒ แนวทางการทำนุบำรุงโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศาสนสถานให้อยู่ในความสมบูรณ์เป็นแหล่งเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชน
- ๔.๓ แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๕.๑ แนวทางการพัฒนาก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำ

๕.๒ แนวทางการพัฒนาจัดให้มีซ่อมบำรุงไฟฟ้าและประปาสาธารณะ และระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปโภคการครอบคลุมทุกพื้นที่

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ แนวทางการจัดทำผังเมืองรวมจังหวัด/ตำบล

๖.๒ แนวทางการพัฒนาบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมคูคลองส่งน้ำ แหล่งธรรมชาติ

๖.๓ แนวทางการก่อสร้างปรับปรุงสวนสาธารณะ และสวนสุขภาพ

๖.๔ แนวทางการบริหารจัดการขยะ และสิ่งปฏิกูล

๖.๕ แนวทางการพัฒนาอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมือง การบริการและการจัดการ

๗.๑ แนวทางการส่งเสริมและปกป้องสถาบัน การเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๗.๒ แนวทางการพัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการให้มีมาตรฐานที่ดีและทันสมัย

๗.๓ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาความรู้บุคลากรในหน่วยงาน

๗.๔ แนวทางการพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ และมีส่วนร่วมในทุกระดับ

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ นั้นได้กำหนด

ภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในหลายๆ ด้านซึ่งครอบคลุมและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๕ – ๒๕๔๙ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาลและผู้บริหารท้องถิ่นประกอบสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบล จึงกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗)

ภารกิจหลัก

๑. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓. การแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน

๔. การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

๕. ส่งเสริมและพัฒนาศึกษา

๖. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข

๗. โครงการสงเคราะห์และสวัสดิการ เด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ

๘. การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙. ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. สร้างเสริมสวัสดิการ และนันทนาการ เด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป
๓. ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๔. ฝึกอบรมอาชีพ จัดหาอาชีพเสริมให้กับผู้มีรายได้น้อย
๕. ส่งเสริมอาชีพทางการเกษตร
๖. ส่งเสริมให้ความรู้ด้านกฎหมายให้กับพนักงาน ลูกจ้างและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่มกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา แต่เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการทื่องค์กรบริหารส่วนตำบล ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว ให้องค์กรบริหารส่วนตำบล นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา ทั้งนี้ ให้ระบุรายละเอียดทุกส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานนิติกรและพาณิชย์ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา ๑.๖ งานนโยบายและแผน ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานสวัสดิการ สังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๑๐ งานตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานนิติกรและพาณิชย์ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา ๑.๖ งานนโยบายและแผน ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานสวัสดิการ สังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๑๐ งานตรวจสอบภายใน	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบก่อสร้าง ๓.๒ งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบก่อสร้าง ๓.๒ งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.	

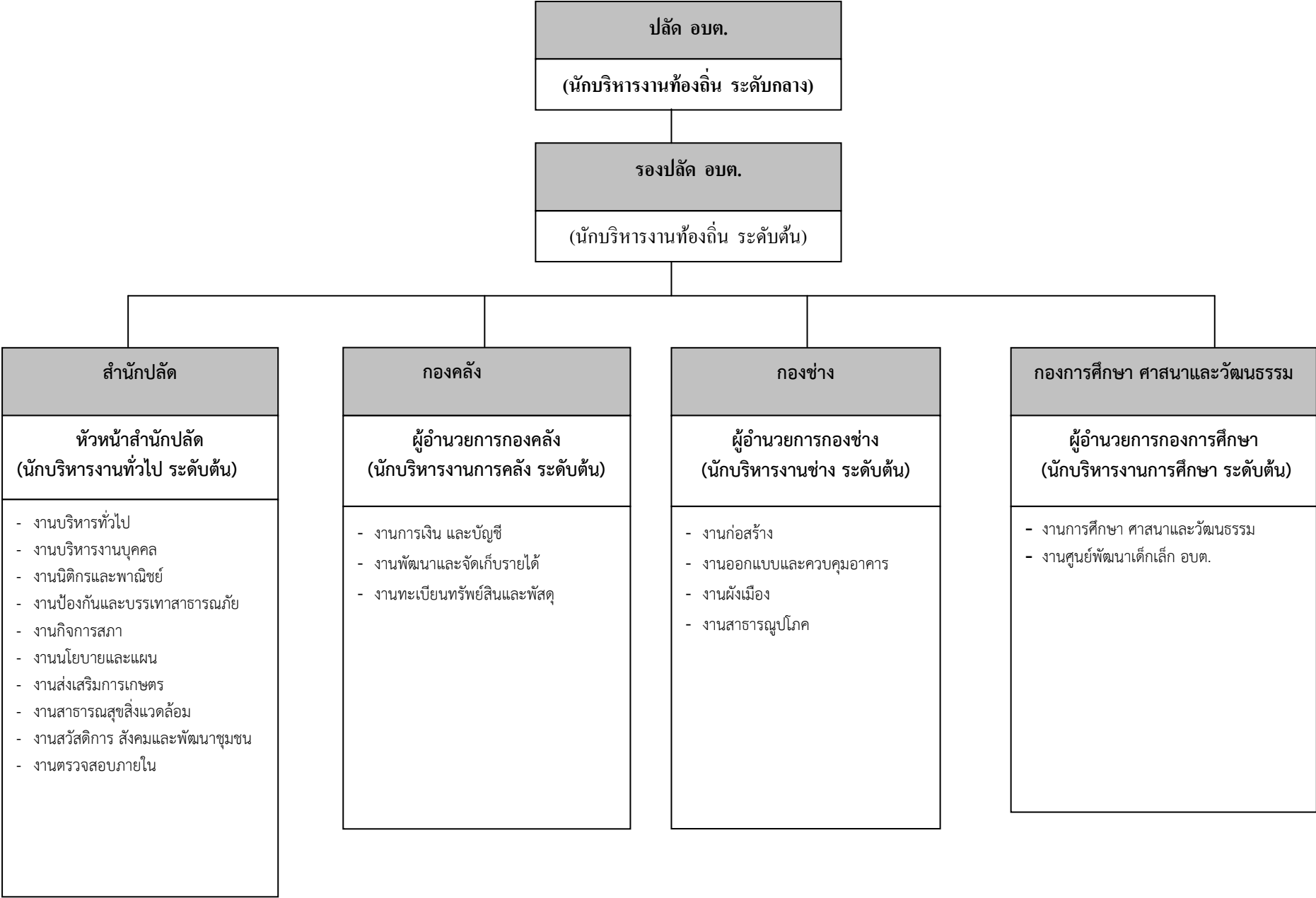
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

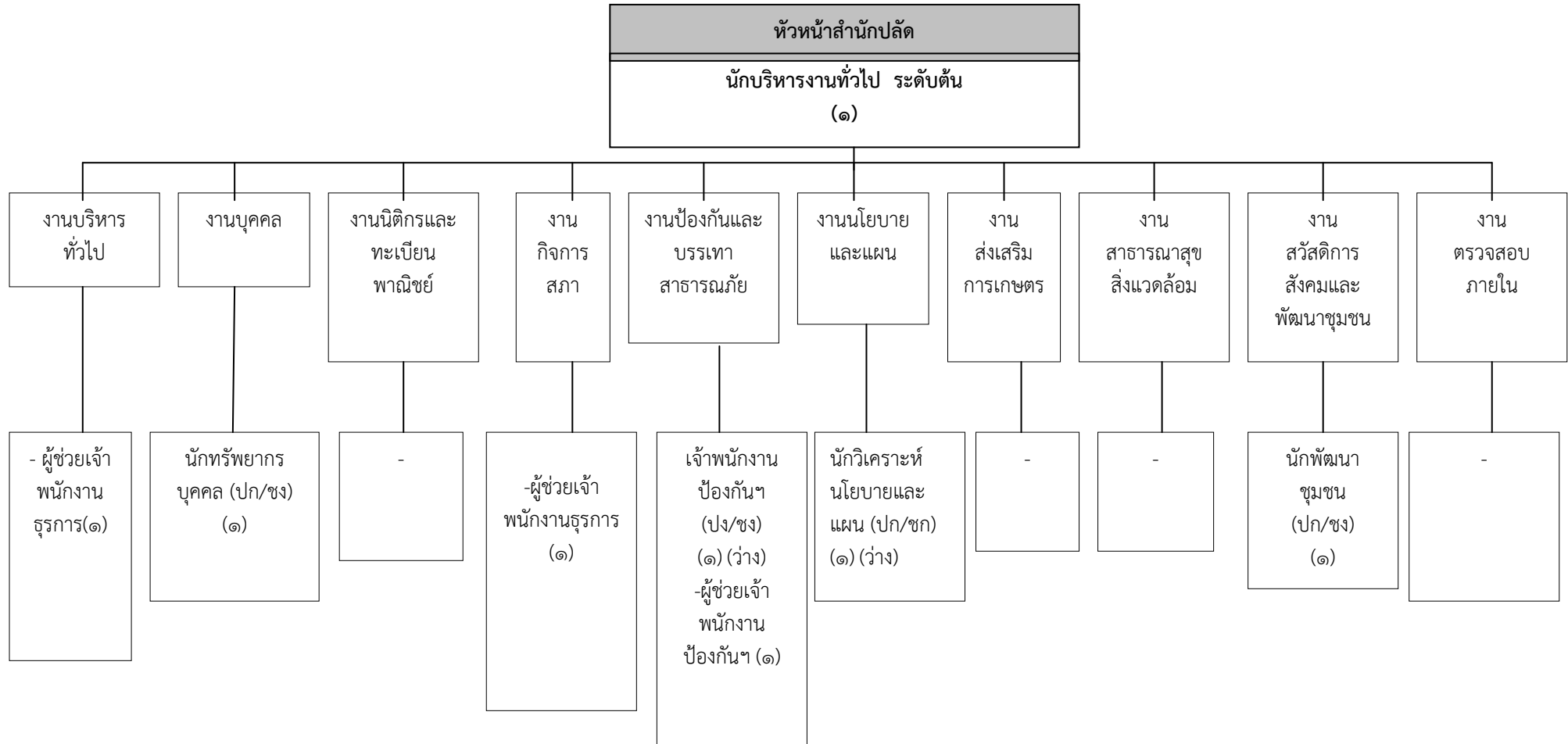
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง) ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
๓. หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ๖๔-๓-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๘-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กรอบ	กรอบอัตรากำลัง			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ

ส่วนราชการ	อัตรา กำลังเดิม	ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วง			เพิ่ม/ลด			เหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
๑๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง(๐๕)</u>								
๑๗. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๖๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. นายช่างโยธาชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>								
๑๙. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>								
๒๐. ครู (ค.ศ.๑) ๑๖-๒๐๐๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
๒๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
รวม	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	+๑	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

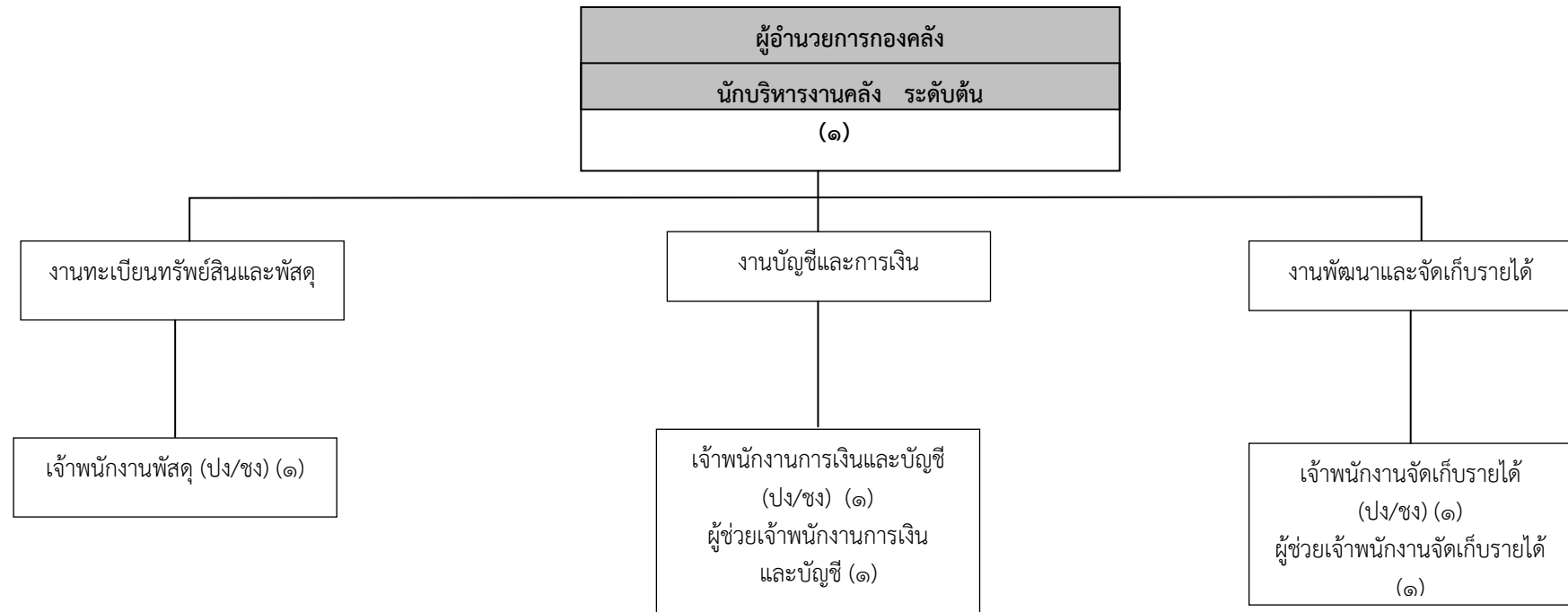


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



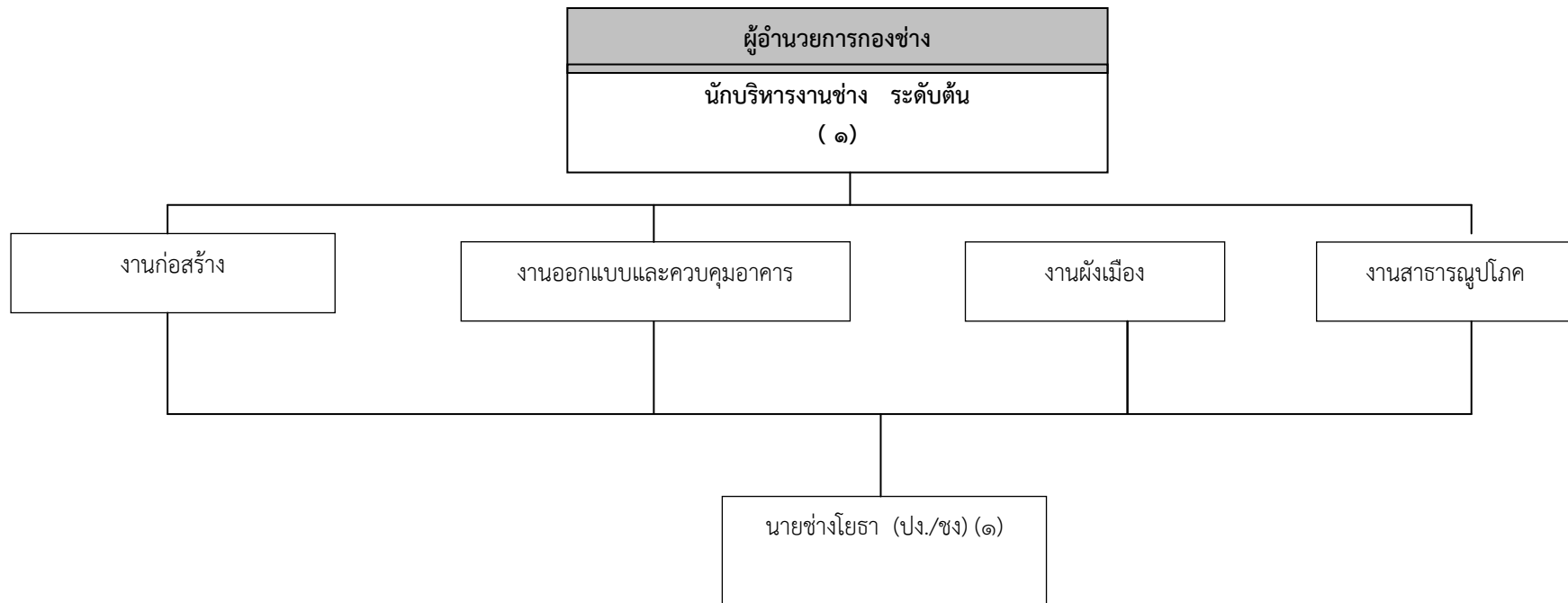
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ตำแหน่งว่าง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ตำแหน่งว่าง ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๓	-	๘

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	๒	-	๖

โครงสร้างกองช่าง



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

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (๑)(ว่าง)



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาส ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาแบบแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่านีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่าง เช่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำให้สิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม

ข้อ ๒ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็น ค่านิยมหลัก

สำหรับข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม

ข้อ ๓ ข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่มทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประจักษ์ตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ห่มเทศดีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติ และประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน และประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยมีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่มต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกันให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม ต้องปฏิบัติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม ที่ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตาม ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จรรยาบรรณข้าราชการและปฏิบัติงานทะเบียน พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

ข้อ ๑๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กจะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. ๒๕๓๙

ข้อ ๑๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม ที่ปฏิบัติงานในงานวิศวกรรมโยธา จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม ตามข้อบังคับสภาวิศวกรรม ว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมและการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๔๓

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ ให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานควบคุมกำกับกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ
- (๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ในเบื้องต้น เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม หรือคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้
- (๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หนองกระทุ่ม หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

- (๔) คัมครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการ ที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวน ข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว
- (๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือคณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๑๙ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

- (๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน
- (๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม จำนวนสองคน
- (๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคนให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ คณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๒๑ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม
- (๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่มในกรณีที่มีข้อสงสัย หรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องได้ส่วนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว
- (๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรม หรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน
- (๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนั้นมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน
- (๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

- (๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้น เป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๗) คຸ້ມครองຂ້າຣາຊກາຣ ຈຶ່ງປະຕິບັດຕາມປະມວນຈຣຍຮຣມນີ້ຢ່າງຕຣງໄປຕຣງມາ ມີໃຫ້ບັງຄັບບັນຊາໃຫ້ອຳນາຈ ໂດຍຢ່າງເປັນຮຣມຕໍ່ຂ້າຣາຊກາຣ ຜູ້ນັ້ນ
- (๘) ດຳເນີນກຣນອື່ນຕາມປະມວນຈຣຍຮຣມນີ້ ຫືຣດຕາມທີ່ຜູ້ຕຣງກາຣແຜ່ນດິນມອບກາຣປະຊຸມຄະນະກຣມກາຣຈຣຍຮຣມ ໃຫ້ນຳກຣຸກຸກາຣວ່າດ້ວຍວິຣິປະຕິຣາຊກາຣທາງປກກອງມາໃຫ້ບັງຄັບ

ສ່ວນທີ່ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๒๑ กรณีมีการร้องเรียน หรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๒ การดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๓ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๔ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๒ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ ส่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ ส่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๗ แต่หากปรากฏว่าเป็น ความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๕ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๑ ข้อ ๒๒ และข้อ ๒๓ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๖ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๔ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๗ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณี เพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือนหรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๘ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๔ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๙ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๗ สามารถร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่มภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษผู้ถูกลงโทษ ตามข้อ ๒๐ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๓๐ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๑ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๒ กรณีที่มีการยกเลิกใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) หากระหว่างนั้น เกิดกรณีตามข้อ ๒๑ ให้ใช้ประมวลจริยธรรมฉบับเดิมไปพลางก่อน

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563



องค์การ

บริหาร

ส่วนตำบลหนองกระทุ่ม
อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

ภาคผนวก