

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง	๓๙

ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน
- รายงานการประชุม

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน มีโครงการการแบ่งส่วนราชการและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลของขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบาย ของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

๓. กรอบแนวคิดทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้อง

กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว จัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสระบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน :

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น ๔ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน เป็นไปตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ตามสภาพปัญหา ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ตามความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาโครงการพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาเอกสารสิทธิ ไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน และที่อยู่อาศัย

๑.๒ ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก ถนนไม่มาตรฐาน เป็นหลุมเป็นบ่อ

ผิวทางจราจรชำรุด เนื่องจากก่อสร้างมานานและผลกระทบจากการก่อสร้างหน่วยอื่น

๑.๓ ปัญหาสะพานข้ามคลองชลประทาน

๑.๔ ปัญหาท่อระบายน้ำตามแนวถนนยังไม่ได้มาตรฐาน

๑.๕ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะยังมีไม่ทั่วถึง

๑.๖ ปัญหาขาดสวนสาธารณะ และสถานที่พักผ่อนของประชาชน

๑.๗ ปัญหาอาคารเอนกประสงค์สำหรับใช้ประโยชน์แก่ประชาชนเป็นมีส่วนร่วม

๒. ปัญหาการผลิตการตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ด้านการเกษตรแผนใหม่
- ๒.๒ ปัญหาด้านการตลาดรองรับผลผลิตของกลุ่ม
- ๒.๓ ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ การประกันราคาไม่ได้ผล
- ๒.๔ ปัญหาด้านการเงินสำหรับมาลงทุน
- ๒.๕ ปัญหาการวางแผนในการประกอบอาชีพของประชาชน โดยเฉพาะการเรียนรู้วิชาชีพที่เกี่ยวกับงานที่ต้องทำ

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาด้านโภชนาการเด็กขาดสารอาหาร
- ๓.๒ ปัญหาประชาชนไม่เห็นความสำคัญการดูแลสุขภาพตนเองให้แข็งแรง
- ๓.๓ ปัญหาเด็กแรกเกิดไม่ถึง ๓,๐๐๐ กรัม
- ๓.๔ ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม การดูแลและการรักษาความสะอาด
- ๓.๕ ปัญหาการคุมไข้เลือดออกและโรคเอดส์

๔. ปัญหาน้ำกิน-น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ปัญหาน้ำดื่ม-น้ำใช้ที่สะอาดมีไม่เพียงพอในฤดูร้อน
- ๔.๒ ปัญหาน้ำสำหรับทำการเกษตรไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการศึกษาประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับต่ำ
- ๕.๒ ปัญหาการศึกษา ของคนพิการและด้อยโอกาส
- ๕.๓ ปัญหาการมีส่วนร่วมทางการเมือง
- ๕.๔ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม
- ๕.๕ ปัญหาสถานที่ ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารต่างๆ

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า
- ๖.๒ ปัญหามลภาวะจากควัน และน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรม
- ๖.๓ ปัญหาสถานที่กำจัดขยะ พร้อมถังรองรับขยะไม่เพียงพอ
- ๖.๔ ปัญหาคุณภาพดินโดยเฉพาะสำหรับการทำเกษตรเสื่อมโทรม สาเหตุจากการใช้ปุ๋ยเคมีและยาปราบศัตรูพืช

๗. ปัญหาด้านการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

- ๗.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน ในทางการเมือง การปกครองทุกระดับ
- ๗.๒ ปัญหาความรู้ความเข้าใจของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วน เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๗.๓ ปัญหาการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เพียงพอกับงบประมาณ
รายจ่ายจะต้องเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ และจัดทำแผนปฏิบัติการให้ชัดเจน
- ๗.๔ ปัญหาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ไม่เพียงพอบางส่วนที่อายุการใช้งานมานาน ขาดสูญหายทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการซ่อมบำรุงรักษา
- ๗.๕ ปัญหาอาคารสำหรับจัดเก็บวัสดุ และครุภัณฑ์ต่างๆ ไม่เพียงพอ

๘. ปัญหาด้านอื่นๆ

- ๘.๑ ปัญหาน้ำท่วมทำให้ทรัพย์สินของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมและประชาชนได้รับความเสียหาย
- ๘.๒ ปัญหาการเพาะเห็ดโดยการใช้เตาเผาด้วยยางรถยนต์ไอน้ำทำให้เกิดควันพิษมีผลกระทบต่อประชาชนและสิ่งแวดล้อม
- ๘.๓ ปัญหาการขุดดิน ถมดิน หรือการก่อสร้างอาคารบ้านเรือนทับร่องระบายน้ำ
- ๘.๔ ปัญหาการจัดให้มีแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนน คสล./ถนนลาดยาง/ท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ สะพานข้ามคลองชลประทาน
- ๑.๓ ท่อระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน
- ๑.๔ ขยายไฟฟ้า
- ๑.๕ สวนสาธารณะ

๒. ความต้องการทางด้านการผลิต การตลาด รายได้ และมีงานทำ

- ๒.๑ การส่งเสริมการเรียนรู้เกษตรแบบใหม่
- ๒.๒ ร้านค้าชุมชน เพื่อรองรับผลผลิตของกลุ่ม
- ๒.๓ การประกันราคาพืชผลจากรัฐบาล
- ๒.๔ สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำเพื่อการผลิตจากแหล่งเงินทุน
- ๒.๕ ส่งเสริมอาชีพที่เหมาะสม และตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

๓. ความต้องการทางด้าน สาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ การให้ความรู้ด้านโภชนาการ
- ๓.๒ โดยการดูแลรักษาสุขภาพ
- ๓.๓ ให้ความรู้มารดาในระหว่างตั้งครรภ์
- ๓.๔ การจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ให้กับอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน
- ๓.๕ จัดหาเครื่องฟั่นสารเคมี ทราเยอะเบท กำจัดลูกน้ำยุงลาย
- ๓.๖ ประชาสัมพันธ์การดูแลสุขภาพความสะอาดบ้านเรือนที่อยู่อาศัยให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย
- ๓.๗ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๔. ความต้องการ น้ำกิน – น้ำใช้ ทางด้านการเกษตร

- ๔.๑ ความต้องการขยายเขตประปาส่วนภูมิภาค
- ๔.๒ ก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำ
- ๔.๓ การจัดสร้าง คู คลอง สำหรับส่งน้ำให้ทั่วถึงพื้นที่ทางการเกษตร
- ๔.๔ ความต้องการเครื่องสูบน้ำที่มีกำลังแรงม้าสูง

๕. ความต้องการความรู้ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ส่งเสริมการเรียนการสอนตามศูนย์ การเรียนรู้
- ๕.๒ จัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ
- ๕.๓ จัดทำเสียงตามสาย
- ๕.๔ จัดทำศูนย์ข้อมูล / ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
- ๕.๕ ใช้สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๕.๖ ช่วยเหลือคนพิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ โครงการปลูกป่า รักษาป่า
- ๖.๒ ปลูกต้นไม้สถานที่สาธารณะ / สถานที่ราชการ / วัด
- ๖.๓ รณรงค์และประสานงานผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมและผู้เพาะเห็ดในเรือนน้ำเสียและคว้นพิษ
- ๖.๔ ความต้องการถังเก็บขยะให้เพียงพอ
- ๖.๕ ความต้องการสถานที่ทิ้งขยะที่ได้มาตรฐาน ไม่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- ๖.๖ รณรงค์และให้คำแนะนำ ในการทำการเกษตรปลอดสารพิษ

๗. ความต้องการด้านการบริหาร การจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

- ๗.๑ พัฒนาคุณภาพแก่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๒ พัฒนาประสิทธิภาพ การจัดการด้านการบริหารของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๗.๔ พัฒนาบุคลากร

๘. ความต้องการทางด้านอื่นๆ

- ๘.๑ แก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
- ๘.๒ การแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๘.๓ ควบคุมกำกับดูแล และการขุดดิน ถมดิน และการก่อสร้าง
- ๘.๔ การจัดให้มีแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเตาปูน คือ “ส่งเสริมพัฒนาอาชีพและสวัสดิการ โครงสร้างพื้นฐานทั่วถึง พึ่งเน้นการศึกษา พละนามัยที่ดี วัฒนธรรมประเพณีสืบทอด ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเตาปูน เป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเตาปูน ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมการพัฒนาเกษตรทฤษฎีใหม่
- ส่งเสริมการจัดการสวัสดิการสังคม
- ส่งเสริมการบริหารด้านสาธารณสุข และการเสริมสุขภาพของประชาชน
- พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
- เสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน สังคม และเศรษฐกิจ
- เพิ่มศักยภาพและพัฒนาอาชีพของประชาชน

- พัฒนาแหล่งน้ำ
- ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
- พัฒนาศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร
- การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสียดิน
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งแวดล้อม
- การป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูชนบทชนบทนิยมประเพณีและวัฒนธรรม

- ส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรม ชนบทชนบทนิยมประเพณี และวันสำคัญ
- สร้างจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่า และความสำคัญศิลปวัฒนธรรมชนบทชนบทนิยมประเพณี

ท้องถิ่น

- ส่งเสริมและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมศาสนา พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและบุคลากรรัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

- พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรของท้องถิ่น
- พัฒนาระบบบริหารองค์กร
- พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในการจัดการบริหาร
- ส่งเสริมการเรียนรู้การบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

- ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และสถานที่การท่องเที่ยวให้แพร่หลาย
- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ และบูรณาการ
- ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณและบุคลากรด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ได้วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาและเพื่อให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การผังเมือง (มาตรา (๑๓))
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๓) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๔) การดูแลรักษาสถานที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๐๑))
- (๕) งานป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๓) การส่งเสริม การฝึกฝนและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๔) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากต้นไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือ
- ช่วยเหลือ ส่วนราชการหรือองค์กรอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่นๆ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านส่งเสริมการเกษตร

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรม และการท่องเที่ยว
๓. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้

ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> - มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. - มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> - บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. - ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ - มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> - ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ - ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ - มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง S</u> - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน W</u> - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ
---	---

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๒ กองราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เนื่องจากตำแหน่งที่ว่างของพนักงานส่วนตำบลไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง ถ้ามีพนักงานส่วนตำบลที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง จะทำให้มีบุคลากรพอเพียงกับการปฏิบัติ และไม่เสี่ยงกับการระคายจ่ายเกินร้อยละ ๔๐ และสามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

៨.១ គោរងត្រាង

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</u> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน - งานวิเคราะห์และตรวจสอบเกี่ยวกับตำแหน่งเงินเดือน - งานดำเนินงานแผนอัตรากำลังด้านงานบุคคล - งานสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ - งานส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน - งานการจัดทำทะเบียนประวัติรับราชการและการออกจากราชการ ๑.๓ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารงานการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานสารบรรณ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ	<u>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานกิจการโรงเรียน - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงรักษาสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑. งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๕ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๗ งานส่วนสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานพัฒนารายได้ - งานพัฒนาชุมชน - งานสร้างเครือข่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาคุณภาพชีวิต - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสงเคราะห์	๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานพัฒนาชุมชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- การพัฒนาและสงเคราะห์เด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ บริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลทั่วไป ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุข - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด ๔.๓ งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนส่งถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย ๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ - งานควบคุมโรค - งานเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานบริการสาธารณสุข	๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
กองคลัง (๐๔) ๒.๑ งานการเงิน - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิก - จ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานสารบรรณ ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้า และค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียน ควบคุมและเบิกจ่าย วัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรยานและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานตกแต่งสถานที่ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - การสำรวจและแผนที่ - งานวางแผนผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินการฟื้นฟูเมือง - งานสารบรรณ	๓.๓ งานผังเมือง	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้า	๓.๔ งานสาธารณูปโภค	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมภารกิจ ปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่า ต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ส.ค. ๖๕ ให้ ก.สรรหา
	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)								
สำนักปลัด (๑๑)									
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
๔	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
๖	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๘	แม่ครัว (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๑	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อบต.เตาปูน)									
๑๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๘	ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศพด.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ก.พ.๖๖ ให้ ก.สรรหา
๒	นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	กองช่าง (๐๕)								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓๔	๓๖	๓๖	๓๖	+๑	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้างคนต่อหัว ในระยะเวลา ๓ ปีถึงหน้า			เพิ่ม/ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๘,๖๘๐	๑๘,๖๘๐	๑๘,๖๘๐	๑๘,๖๘๐	๑๘,๖๘๐	ว่างเดิม
สำนักงานส่วนตำบล																	
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.(นักบริหารทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๗,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๓๔,๑๑๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๐,๒๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๑๗,๕๗๐
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๑๗,๕๘๐
๖	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๑,๕๑๐
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	๑	๔๗๕,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๕,๓๒๐	๑๕,๓๒๐	๑๕,๓๒๐	๑๕,๓๒๐	๑๕,๓๒๐	๓๗,๖๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๙	แม่ครัว	ภารกิจ (ทักษะ)	๑	๑	๑๕๕,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๒,๗๓๐
๑๐	พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)	ภารกิจ (ทักษะ)	๑	๑	๑๕๐,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๑๓,๗๐๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๒	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๙,๐๐๐
๑๓	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๙,๐๐๐
๑๔	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๙,๐๐๐
๑๕	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๙,๐๐๐
๑๖	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๙,๐๐๐
๑๗	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๙,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อบต.เขาปูน)																	
๑๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๙	ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศพค.)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ (ทักษะ)	๑	๑	๑๕๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๖,๙๗๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน เต็ม/ลัด			การค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น(๓)					ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน(๑)	มีประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
กองช่าง (๐๕)																		
พนักงานส่วนตำบล																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๕๔๐	๕๖๔,๕๖๐	๕๖๔,๕๖๐	๕๖๔,๕๖๐	๕๖๔,๕๖๐	
๒๙	วิศวกรโยธา		๑	-	-	๑	๑	๑	+	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	
๓๐	นายช่างโยธา		๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๔๗,๓๒๐	๓๔๗,๓๒๐	๓๔๗,๓๒๐	๓๔๗,๓๒๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๑	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๓๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๔๗,๓๒๐	๓๔๗,๓๒๐	๓๔๗,๓๒๐	๓๔๗,๓๒๐	
	รวม		๓๖	๒๕	๗,๕๖๘,๗๒๐	๒๖	๒๖	๒๖	+	๑	๕๖๔,๖๖๐	๕๖๔,๖๖๐	๕๖๔,๖๖๐	๘,๐๐๐,๐๐๐	๘,๐๐๐,๐๐๐	๘,๐๐๐,๐๐๐	๘,๐๐๐,๐๐๐	
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %													๑,๒๖๘,๗๖๕	๑,๒๖๘,๗๖๕	๑,๒๖๘,๗๖๕	๑,๒๖๘,๗๖๕	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													๘,๒๖๘,๗๖๕	๘,๒๖๘,๗๖๕	๘,๒๖๘,๗๖๕	๘,๒๖๘,๗๖๕	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

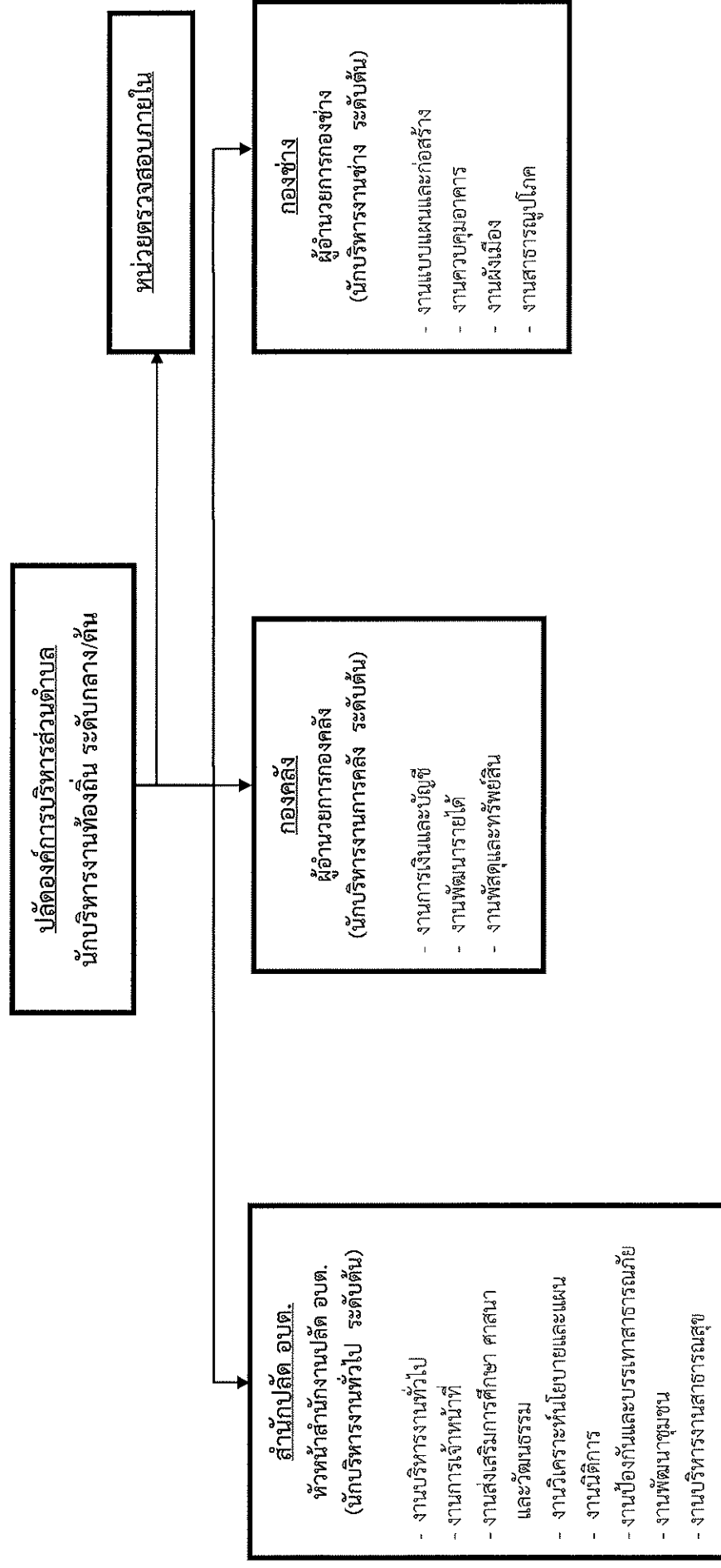
หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๒๗,๕๐๔,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน (๒๖,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๖,๕๐๐,๐๐๐ = ๒๗,๕๒๕,๐๐๐)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน = ๒๘,๕๐๖,๒๕๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๒๗,๕๒๕,๐๐๐ x ๕%) + ๒๗,๕๒๕,๐๐๐ = ๒๙,๕๑๖,๒๕๐)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน = ๓๐,๖๗๗,๐๖๒ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๒๙,๕๑๖,๒๕๐x๕%) + ๒๙,๕๑๖,๒๕๐ = ๓๐,๖๗๗,๐๖๒)

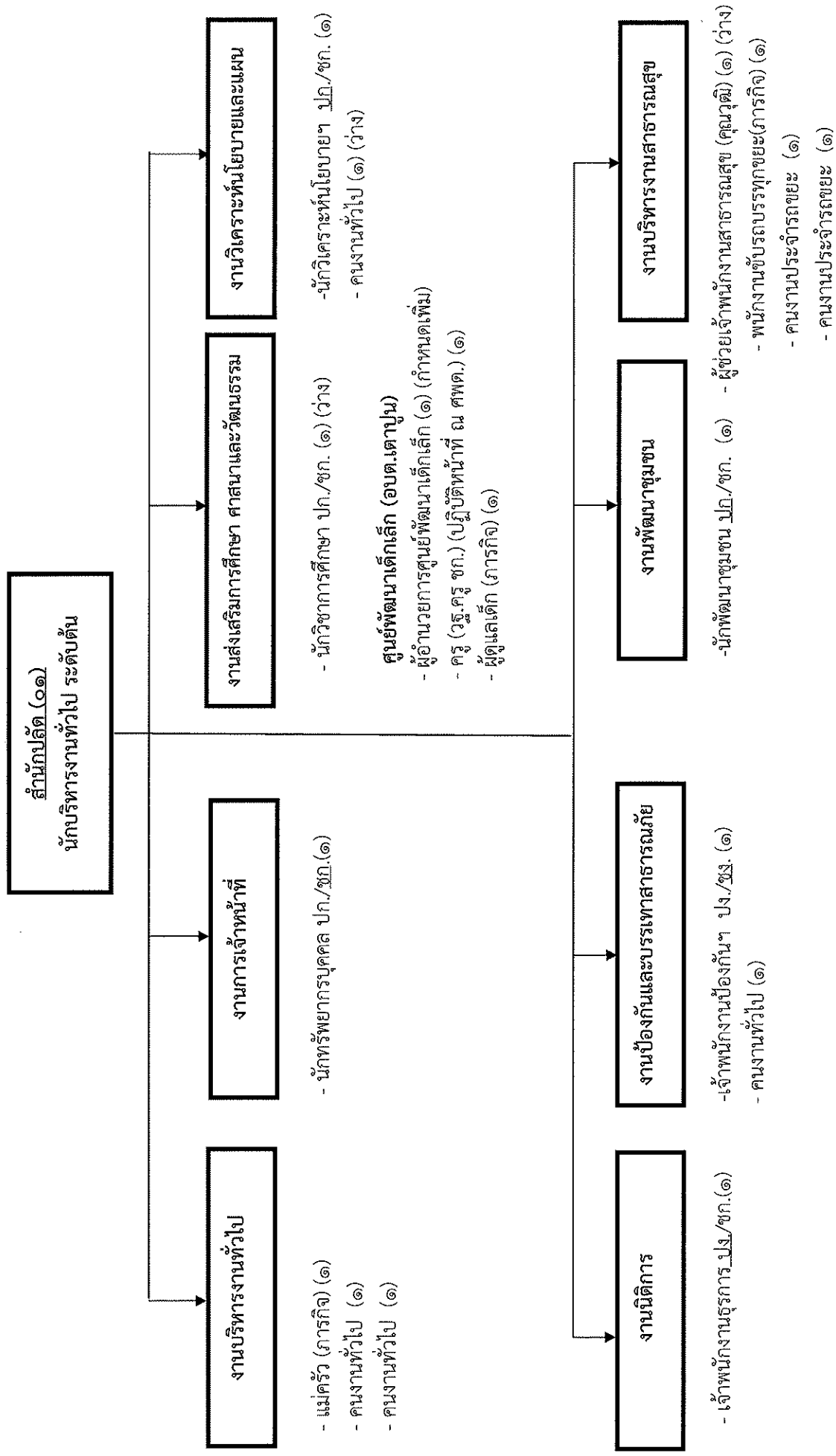
ข้าราชการบำนาญ ลูกจ้างประจำบำนาญ รณเกียรติ และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบประมาณที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแนบอัตราค่าจ้าง แต่ไม่นับรวมเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน



โครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัด อบต.



บัญชีแสดงการจัดตั้งบัญชีตำแหน่งและกรออบอัตราค่าจ้างใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน อำเภอกงคอดย จังหวัดสระบุรี

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	กรออบอัตราค่าจ้างเดิม			กรออบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	๖๓-๓๐-๐๑-๑๑๐๑๐๑๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๖๓-๓๐-๐๑-๑๑๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๘๔,๐๐๐ ๗,๐๐๐*๑๒	๘๔,๐๐๐ ๗,๐๐๐*๑๒	๗๑๖,๐๔๐ ว่างเดิม
ส่วนนักปลัด อบต. (๑๑)										
๒	นางสาวอัญญาณี จริยะเมธารุณ	๖๓-๓๐-๐๑-๒๑๐๑๐๑๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๖๓-๓๐-๐๑-๒๑๐๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐*๑๒	-	๔๕๑,๓๒๐
๓	นายธีระชัย ทองนิล	๖๓-๓๐-๐๑-๓๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ม.	๖๓-๓๐-๐๑-๓๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ม.	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๔	ว่าง	๖๓-๓๐-๐๑-๓๑๐๑๐๑๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ม./ช.ก.	๖๓-๓๐-๐๑-๓๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ม./ช.ก.	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๕	นายพรณรงค์ จงพินันไวย์	๖๓-๓๐-๐๑-๓๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ม./ช.ก.	๖๓-๓๐-๐๑-๓๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ม./ช.ก.	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๖	ว่าง	๖๓-๓๐-๐๑-๓๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๖๓-๓๐-๐๑-๓๑๐๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	-	-	ว่างเดิม
๗	นายทวีภาพ บัวทอง	๖๓-๓๐-๐๑-๔๑๐๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๖๓-๓๐-๐๑-๔๑๐๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๘	ว่าง	๖๓-๓๐-๐๑-๔๑๐๑๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๖๓-๓๐-๐๑-๔๑๐๑๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	-	-	๔๗๕,๔๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๙	นายวิชัย ประชุมกิจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	-	-	๑๖๔,๔๐๐
๑๐	ว่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีความรู้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีความรู้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๑	นางแก้วใจ ประชุมกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายอานนท์ พันธุ์สิงห์	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายสมพร สุขศิลา	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๓๒										
ลำดับ	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๔	นายศิวกรณ์ เกษดี	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐*๑๒	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายหิรันดร์ นิจจำปา	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐*๑๒	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายชยาชาญ แดงแบ่ง	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐*๑๒	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายไสว ประชุมกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐*๑๒	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อบต.เตาปูน)										
๑๘	-	-			-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙	นางสุวิรา ภาพวิจิตร	๒๓-๓-๐๘-๖๖๒๒-๕๖๖	ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศพด.)	คศ.๒	๒๓-๓-๐๘-๖๖๒๒-๕๖๖	ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศพด.)	คศ.๒	๓๐๖,๙๖๐ ๒๕,๕๘๐*๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐*๑๒	๓๔๘,๙๖๐
๒๐	นางวรรณุช ผาพิมพ์	พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ	ผู้ดูแลเด็ก	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๕,๖๔๐ ๑๒,๙๗๐*๑๒	-	๑๕๘,๖๔๐

กองคลัง (๐๔)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๑	ว่าง	๒๓-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๒๓-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐*๑๒	-	๔๓,๕๐๐ ว่างเดิม
๒๒	นางอมร จิตตะ	๒๓-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ว.ก.	๒๓-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ว.ก.	๓๘๙,๔๐๐ ๓๒,๕๕๐*๑๒	-	๓๘๙,๔๐๐
๒๓	นางสาววาสนา หาญสุโพธิ์	๒๓-๓-๐๔-๕๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ว.ง.	๒๓-๓-๐๔-๕๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ว.ง.	๓๔๖,๕๖๐ ๒๘,๘๘๐*๑๒	-	๓๔๖,๕๖๐
๒๔	นางสาวสุวิทย์ ศรีพลอย	๒๓-๓-๐๔-๕๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ว.ง.	๒๓-๓-๐๔-๕๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ว.ง.	๒๘๕,๘๔๐ ๒๓,๘๒๐*๑๒	-	๒๘๕,๘๔๐
ลูกจ้างประจำ										
๒๕	นางพรทิพย์ กลิ่นหอม	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๕๒,๑๒๐ ๒๑,๐๑๐*๑๒	-	๒๕๒,๑๒๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
		เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๖	นางทิพรณ คลีมานะกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	นายจักรกฤษณ์ วงษ์วรรณ	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

กองช่าง (๐๕)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	หมายเหตุ
		เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
๒๘	นายมานะ พุทธิกิจ	๖๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๖๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐*๑๒	-	๔๗๕,๕๖๐ ๓๙,๖๓๐*๑๒	๕๑๗,๕๖๐
๒๙	-	-	-	-	๖๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (๔,๗๕๐+๔๔,๕๘๐)/๒*๑๒	กำหนดเพิ่ม
๓๐	นายอำนาจ พิเทศ	๖๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๖๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	-	-	๓๕๖,๕๖๐ ๒๘,๘๘๐*๑๒	๓๕๖,๕๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๑	นายสุชุม สุขติลา	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐*๑๒	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายวิชัย บัวจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐*๑๒	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายกอบชัย สิงห์เจริญกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐*๑๒	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายกรณพันธ์ ศรีสุวรรณ	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐*๑๒	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายสหัสวรรษ โกจันทร์	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐*๑๒	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของ หน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ได้รับการถ่ายโอนสถานีนอนาถมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีนอนาถมา จำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันห่วงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวน หนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีนอนาถมาถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้าง อัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูนเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ขอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้เกิดการกระทำหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำงานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเต็มที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกต้องกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง อำนาจเงินความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพัตติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เทียงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

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

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรพคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่งานปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวล่วงหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีคำสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทดมเทศธิปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม
- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้
- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข
- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนางานให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ
- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง
- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

คำรับรองของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

ขอรับรองว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ฉบับนี้ได้ผ่านมติที่ประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเตาปูนแล้ว

ลงชื่อ แก้ว ปานสีสอาด ประธานกรรมการ
(นายแก้ว ปานสีสอาด)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

ลงชื่อ อัญญิณัน จริยะเมธารุจน์ กรรมการ
(นางสาวอัญญิณัน จริยะเมธารุจน์)
หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

ลงชื่อ อมร จิตตะ กรรมการ
(นางอมร จิตตะ)
นักวิชาการคลัง รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง

ลงชื่อ มาโนช พุทธจอก กรรมการ
(นายมาโนช พุทธจอก)
ผู้อำนวยการกองช่าง

ลงชื่อ วีระชัย ทองนิล เลขานุการ
(นายวีระชัย ทองนิล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน
เรื่อง ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ดังนี้

ข้อ ๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙”

ข้อ ๒. ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ใช้แผนอัตรากำลังฉบับนี้เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมค่าภาระใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

แก้ว ปานสีสอาด

(นายแก้ว ปานสีสอาด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน