



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา

อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

คำนำ

จากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้ภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีเพิ่มมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการบริการสาธารณะและด้านงานประจำ ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะลงสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องมีการจัดหาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่ประชาชน ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา จึงได้วางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น และเป็นการเตรียมความพร้อมทางด้านบุคลากรไว้รองรับกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลาที่เพิ่มขึ้นในอีก ๓ ปีข้างหน้า ตลอดจนทั้งสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังเพื่อประกอบการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น รวมทั้งเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็น อย่างดี คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลาจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ฉบับนี้ขึ้น เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ก่อนจะประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ต่อไป

สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา
สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๔๒
๑๔. ภาคผนวก	

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages” การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่ได้รับกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้น หรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

(๑) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบงานที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

(๒) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้งาน และการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มี คุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้งต้องมีวิธีการใช้งานเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) กำหนด

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจ หน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบ การจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองศาลา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร ให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลาให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา

๓. ขอบเขตและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลาเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นควรครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมทั้งหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค

ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณ เวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี ลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะ

งานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ที่อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเคลื่อนย้ายอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑. สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๔ บ้านเพชรบูรณ์ ตำบลหนองศาลา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา อยู่ห่างจากอำเภอลำทะเมนชัย ๑๒ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ๒๙.๔๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๑,๓๐๖ ไร่ เป็นพื้นที่ทำการเกษตร ๑๐,๑๕๗ ไร่ และที่สาธารณะประโยชน์ ๗๐ ไร่ รวม ๘ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ ๑ บ้านหนองศาลา	หมู่ที่ ๒ บ้านหนองรี
หมู่ที่ ๓ บ้านหันกัญชา	หมู่ที่ ๔ บ้านเพชรบูรณ์
หมู่ที่ ๕ บ้านบ่อไร่	หมู่ที่ ๖ บ้านสถานีรถไฟ
หมู่ที่ ๗ บ้านหนองกระโดก	หมู่ที่ ๘ บ้านข่อยกลิ้งดุม

มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อ	ตำบลปึกเตียนและตำบลหนองจอก
ทิศใต้	ติดต่อ	ตำบลบางเก่า
ทิศตะวันออก	ติดต่อ	ตำบลบางเก่าและอ่าวไทย
ทิศตะวันตก	ติดต่อ	ตำบลนายาง

ลักษณะภูมิประเทศ

เป็นพื้นที่ราบชายฝั่งทะเล เหมาะแก่การเกษตร อยู่ในเขตชลประทาน

ลักษณะภูมิอากาศ

ในฤดูหนาวไม่หนาวจัด ฤดูร้อนไม่ร้อนจัด เพราะมีลมทะเลพัดผ่าน

สภาพดิน

เป็นดินจืด และดินเค็มในบางพื้นที่

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ตำบลหนองศาลา นั้นมีลักษณะเป็นที่ราบ มีพื้นที่ชายฝั่งทะเล ทรัพยากรส่วนใหญ่มีต้นไม้ขนาดเล็ก พื้นที่ชายฝั่งในอนาคตอาจมีการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว

ด้านเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ

๑. ทำไร่ ๕ % ๒. รับจ้าง ๑๐ % ๓. เลี้ยงสัตว์ ๓ %
๔. ทำนา ๘๐ % ๕. อื่นๆ ๒ %

ข้อมูลจำนวนครัวเรือน / ประชากรแยกตามเพศ

หมู่	ปี ๒๕๖๒				ปี ๒๕๖๓(ณ มีนาคม ๒๕๖๓)			
	ครัวเรือน	ประชากร			ครัวเรือน	ประชากร		
		ชาย	หญิง	รวม		ชาย	หญิง	รวม
๑	๑๔๔	๒๒๑	๒๔๘	๔๖๙	๑๔๔	๒๒๖	๒๔๙	๔๗๕
๒	๑๔๒	๒๓๘	๒๖๙	๕๐๗	๑๔๒	๒๔๑	๒๖๙	๕๑๐
๓	๕๔	๙๑	๑๐๐	๑๙๑	๕๙	๙๕	๑๐๔	๑๙๙
๔	๔๖	๑๐๓	๙๗	๒๐๐	๔๗	๑๐๒	๙๘	๒๐๐
๕	๑๖๗	๒๕๑	๒๗๙	๕๓๐	๑๖๙	๒๔๘	๒๗๔	๕๒๒
๖	๕๖	๙๒	๑๐๒	๑๙๔	๕๗	๙๑	๑๐๕	๑๙๖
๗	๗๕	๑๕๔	๑๔๗	๓๐๑	๗๔	๑๕๐	๑๓๕	๒๘๕
๘	๖๖	๑๐๖	๑๑๓	๒๑๙	๖๘	๑๐๕	๑๑๒	๒๑๗
รวม	๗๕๐	๑,๒๕๖	๑,๓๕๕	๒,๖๑๑	๗๖๐	๑,๒๕๘	๑,๓๕๖	๒,๖๑๔

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน ซึ่งได้จากการประชุมหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการมาวิเคราะห์และสรุปผลโดยได้แบ่งเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ถนนบางสายยังเป็นถนนลูกรัง
(๒) ระบบไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

ความต้องการ

- (๑) จัดให้มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน
(๒) จัดให้มีถนนที่ได้มาตรฐาน และสร้างเครือข่ายการคมนาคม ให้สะดวกปลอดภัย ติดต่อกันได้ ทุกหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) การทำนาและการเกษตรของราษฎรส่วนใหญ่ต้องอาศัยน้ำฝนตามฤดูกาล/น้ำระบบชลประทานไม่เพียงพอ
- (๒) ประชาชนยังใช้ปุ๋ยเคมีแทนปุ๋ยอินทรีย์อยู่มาก

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาปรับปรุงบำรุงดินโดยใช้ปุ๋ยอินทรีย์
- (๒) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพทางการเกษตร
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกรผลิตผลทางการเกษตรโดยคำนึงถึงคุณภาพ

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) เด็กและเยาวชนในตำบลติดยาเสพติด

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีลักษณะเป็นครอบครัวที่มีความอบอุ่นเกื้อกูลเอื้ออาทรต่อกัน
- (๒) จัดกิจกรรมด้านการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ในตำบลอย่างต่อเนื่อง
- (๓) กำหนดมาตรฐานการป้องกันและบำบัดเรื่องยาเสพติด อบรมมุขและอาชญากรรมทุกรูปแบบรวมถึงปัญหาโรคเอดส์
- (๔) ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลความปลอดภัยการก่ออาชญากรรม การแพร่ระบาดของยาเสพติดและแหล่งอบายมุขต่างๆ

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมีค่อนข้างจำกัดไม่สามารถพัฒนาตำบลได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึงภายในหนึ่งปีงบประมาณ

ความต้องการ

- (๑) พัฒนาระบบการให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในตำบล

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ประชาชนไม่ตระหนักถึงการรักษาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในชุมชนมีน้อย

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
- (๒) กำหนดให้มีโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ สถานที่สำคัญต่างๆ ในตำบลเพื่อให้เกิดความร่มรื่นสวยงาม

๖. ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) การให้บริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานยังไม่ทั่วถึง ตลอดจนขาดอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย และเพียงพอการให้บริการ

- (๒) กระบวนการเผยแพร่และให้ความรู้ต่อประชาชนในด้านสุขภาพอนามัย และ โภชนาการ

ความต้องการ

- (๑) จัดให้มีการบริการด้านสาธารณสุขพื้นฐานอย่างทั่วถึง ตลอดจนจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยและเพียงพอในการบริการ
- (๒) จัดให้มีกระบวนการเผยแพร่ให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องสุขภาพอนามัยและ ด้านการโภชนาการที่ดี

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) เด็กนักเรียนในตำบลไปเรียนหนังสือในอำเภอและในตัวจังหวัดเป็นจำนวนมาก
- (๒) ขาดการอนุรักษ์ทางด้านวัฒนธรรม, ประเพณี และการรวบรวมภูมิปัญญา ท้องถิ่นให้เป็นมรดกทางวัฒนธรรมและแหล่งเรียนรู้สืบไป

ความต้องการ

- (๑) พัฒนาด้านการเรียนการสอน พัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานและพัฒนาอุปกรณ์ทางการศึกษาให้ทันสมัย
- (๒) จัดให้มีและส่งเสริมกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมและประเพณีในท้องถิ่น พร้อมทั้งจัดการรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเป็นมรดกทางวัฒนธรรมและแหล่งความรู้ของชนรุ่นหลังสืบไป

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนด

แบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- (๖) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (๖)
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๒)
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘ (๘)
- (๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
- (๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)

- (๔) ให้มีตลาด มาตรา ๖๘ (๑๐)
- (๕) การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)
- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘ (๑๑)
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๖ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผน ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ ซึ่งองค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ได้นำภารกิจทั้ง ๖ ด้านมาวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ในการดำเนินการตาม
ภารกิจ (SWOT ANALYSIS) เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	
จุดแข็ง (S=strength) ๑.มีถนนเชื่อมหมู่บ้านภายในตำบลหลายสาย ๒.มีประปาทุกบ้าน ๓.มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน	จุดอ่อน (W =weakness) ๑.ถนนบางสายยังเป็นถนนลูกรัง ๒.น้ำไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ๓.ระบบไฟฟ้าไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร
โอกาส (O=Opportunity) ๑.องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลามีฐานะเป็น นิติบุคคล เอื้อต่อการบริหารจัดการ	อุปสรรค (T=Threat) ๑.งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมี ค่อนข้างจำกัดไม่สามารถพัฒนาตำบลได้ อย่างรวดเร็วและทั่วถึงภายในหนึ่ง ปีงบประมาณ

ด้านเศรษฐกิจ	
จุดแข็ง (S=strength) ๑.มีแหล่งเรียนรู้ทางด้านเกษตรภายในตำบล (ปราชญ์ชาวบ้าน) ๒.ประชาชนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา ผลผลิตทางการเกษตร	จุดอ่อน (W =weakness) ๑. การทำนาและการเกษตรของราษฎรส่วนใหญ่ ต้องอาศัยน้ำฝนตามฤดูกาล/ขาดระบบ ชลประทาน ๒.ประชาชนยังใช้ปุ๋ยเคมีแทนปุ๋ยอินทรีย์อยู่มาก
โอกาส (O=Opportunity) ๑.รัฐบาลมีการสนับสนุนเรื่องการแปรรูปผลผลิต ทางเกษตร	อุปสรรค (T=Threat) ๑.เครื่องจักรที่ใช้ในการเกษตรมีราคาแพง

ด้านสังคม	
จุดแข็ง (S=strength) ๑.มีความเอื้อเฟื้อต่อกันในสังคม ๒.บุคลากรมีความสามารถและพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	จุดอ่อน (W =weakness) ๑.เด็กและเยาวชนในตำบลติดยาเสพติด
โอกาส (O=Opportunity) ๑.ภาครัฐให้ความสนใจในด้านทรัพยากรมนุษย์ มากขึ้น	อุปสรรค (T=Threat) ๑.สื่อโฆษณาทำให้ประชาชนโดยเฉพาะเยาวชน มีค่านิยมฟุ่มเฟือยใช้จ่ายไม่เหมาะสม ๒.ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือต่อภาครัฐ เท่าที่ควร

ด้านการเมืองการบริหาร	
จุดแข็ง (S=strength) ๑. มีกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา	จุดอ่อน (W =weakness) ๑. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมีค่อนข้างจำกัดไม่สามารถพัฒนาตำบลได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึงภายในหนึ่งปีงบประมาณ
โอกาส (O=Opportunity) ๑. มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นรัฐธรรมนูญ /กฎหมายเกื้อหนุน ๒. การบริหารงานแบบ CEO ๓. นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล	อุปสรรค (T=Threat) ๑. ปัญหาการเมืองภายในประเทศ

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
จุดแข็ง (S=strength) ๑. มีแหล่งท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลแบบเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ	จุดอ่อน (W =weakness) ๑. ขาดการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวที่ดี เช่น การประชาสัมพันธ์ ๒. แหล่งท่องเที่ยวมีจำนวนน้อย
โอกาส (O=Opportunity) ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลามีฐานะเป็นนิติบุคคล เอื้อต่อการบริหารจัดการพื้นที่ ๒. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม	อุปสรรค (T=Threat) ๑. ระบบการจัดการการท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวยังไม่สมบูรณ์

ด้านสาธารณสุข	
จุดแข็ง (S=strength) ๑. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองศาลา ๒. มีกลุ่ม อสม. ประจำตำบลหนองศาลา	จุดอ่อน (W =weakness) ๑. การให้บริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานยังไม่ทั่วถึงตลอดจนขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย และเพียงพอการให้บริการ ๒. กระบวนการเผยแพร่และให้ความรู้ต่อประชาชนในด้านสุขภาพอนามัย และโภชนาการ
โอกาส (O=Opportunity) ๑. รัฐบาลมีนโยบายเรื่องการพัฒนาสุขภาพของประชาชน	อุปสรรค (T=Threat) ๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาสุขภาพ

ด้านการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม	
จุดแข็ง (S=strength) ๑.ภายในตำบลมีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับเตรียมอนุบาล ถึง ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ๒.มีสถานที่ปฏิบัติกิจทางศาสนาเพียงพอ	จุดอ่อน (W =weakness) ๑.เด็กนักเรียนในตำบลไปเรียนหนังสือในอำเภอและตัวจังหวัดเป็นจำนวนมาก ๒.ขาดการอนุรักษ์ทางด้านวัฒนธรรม, ประเพณี และการรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นมรดกทางวัฒนธรรมและแหล่งเรียนรู้สืบไป
โอกาส (O=Opportunity) ๑.รัฐบาลมีการสนับสนุนด้านการศึกษา	อุปสรรค (T=Threat) ๑.ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การจัดหาแหล่งน้ำให้ทั่วถึง
๒. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๓. การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๔. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๕. การบริการด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
๖. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

ภารกิจรอง

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

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา

“หนองศาลาเป็นชุมชนน่าอยู่ ชุมชนมีส่วนร่วม คุณภาพชีวิตดี การคมนาคมสะดวกระบบสาธารณสุขปลอดภัยครบครัน การบริหารจัดการที่ดี มีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงและยั่งยืน พร้อมก้าวสู่ ASEAN”

พันธกิจ (Mission) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาศาสนาศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๓. พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณสุขปลอดภัย สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง
๔. ส่งเสริมการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน
๕. พัฒนาศักยภาพทุกระดับอย่างเป็นระบบ
๖. เสริมสร้างความสมานฉันท์แก่ชุมชน

๗. บริหารงานให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

๘. สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ดังนี้

นโยบายการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา

๑. ด้านแหล่งน้ำ

โดยมีแนวทาง ดังนี้

๑.๑ ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับประชาชนได้อุปโภค บริโภค โดยการพัฒนาแหล่งน้ำที่มีอยู่เดิมให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าและจัดหาแหล่งน้ำใหม่ตามความเหมาะสม

๒. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

โดยมีแนวทาง ดังนี้

๒.๑ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์

๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ ทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย

๒.๓ สนับสนุนการพัฒนาด้านการศึกษาให้กับโรงเรียนทุกโรงเรียนในเขตตำบล

๒.๔ ส่งเสริมกิจกรรมและสนับสนุนด้านการศึกษา

๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี

๓. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

โดยมีแนวทาง ดังนี้

๓.๑ พัฒนาระบบการ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาสาธารณูปโภคต่างๆ การขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ ประชาชนมีไฟฟ้าในครัวเรือนใช้ตามความเหมาะสม

๓.๒ สร้างและบำรุงรักษาถนนทุกสาย ทั้งเส้นทางสายหลักและเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน โดยจะปรับปรุงให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี

๓.๓ ก่อสร้างและปรับปรุงระบบน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค ให้ครอบคลุมทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๔. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

โดยมีแนวทาง ดังนี้

๔.๑ สนับสนุน ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เติบโตและเข้มแข็งเพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๔.๒ สนับสนุน ส่งเสริมด้านการเกษตร กระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร โดยการใช้เกษตรอินทรีย์

๔.๓ สร้างรายได้และลดรายจ่ายในครัวเรือน

๔.๔ ส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๕. นโยบายด้านสังคม

โดยมีแนวทาง ดังนี้

๕.๑ ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งและความสามัคคีของประชาชนในตำบล

๕.๒ ส่งเสริมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัว สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความอบอุ่นให้แก่ครอบครัว

๕.๓ ป้องกัน ปร่าบปร่าม และแก้ไขปัญหาหยาเสพตดให้หมดไปจากพื้นที่ ปร่าสนควมร่วมมื่อ กับหน่วยงนของรัฐ เอกชนที่เกยวข้อง ร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิดเสริมสร้งควมเข้มแข็ง ควม เข้ใจที่ถูกต้องให้แก่สถบ้นครอบครัว

๕.๔ สนับสนุนกิจกรรมสร้งระบบควมปลอดภัยในชีวิตและทรพย์สินของประชาชนในต่าบล

๕.๕ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยควมสะดวกแก่การดำเนินงนด้านสวัสดิการสงเคราะห์เปี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถพึ่งตนเองได้ ร่วมทั้งได้รับการช่วยเหลือและ ได้รับการบริกรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๕.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬาและลานกีฬาหมู่บ้านเพื่อสุขภาพอนามย์ที่ดีของ ประชาชน ให้เด็กและเยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สนับสนุนให้มีการแข่งขันกีฬา เพื่อก่อให้เกิดควมรัก ควมสามัคคีและปลูกฝ่งค่านิยมที่ดีต่อการกีฬา

๖. นโยบายด้านสาธารณสุข

โดยมีแนวทง ดังนี้

๖.๑ ส่งเสริมระบบสาธารณสุขมูลฐนให้ควมเข้มแข็ง

๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีควมรู้เกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บต่างๆพร้อมทั้งป้องกัน โรคติดต่อ ร่วมทั้งสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้

๖.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพร่งกายแข็งแรง ส่งเสริมให้มีการออกกำล้งกาย

๗. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร

๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกๆด้าน โดยเปิดโอกสให้ประชาชนได้แสดงควมคิดเห็นพร้อมทั้ง ได้เปิดโอกสให้ประชาชนได้ติดตามตรวจสอบกรทงงาน

๗.๒ พัฒนาประสิทธิภพบุคลากร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาควมรู้ควมสามารถใน การปฏิบัติงนเพื่อตอบสนองต่อควมต้องการของประชาชน เน้นกรทงงานเป็นทีมโดยยึดผลสำเร็จของงนและ ควมพึงพอใจของประชาชนเป็นที่ตั้ง

๗.๓ สร้งระบบกรบริหารกรจัดการที่ดี โดยเน้นกรบริหารราชการเพื่อประโยชน์โดยรวมของ ประชาชนเป็นหลัก ในการให้บริการประชาชนจะต้องสะดวก รวดเร็วและถูกต้องเป็นที่ประทับใจต่อประชาชนที่มา รับบริกร

๗.๔ บริกรงบประมณด้วยควมประหยัดและโปรงใส มีประสิทธิภพ ยุติธรรม มีการ ตรวจสอบจากภคประชาชน

๗.๕ ส่งเสริมการประชสัมพันธ์ มีการติดต่อสื่อสารข้อมูลข่วสารระหว่างองค์กรบริหารส่วน ต่าบลกับประชาชนอย่างทั่วถึง โดยผ่านทงสื่อต่างๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประชาชนได้รับทราบถึงข้อมูลข่วสาร ขององค์กรบริหารส่วนต่าบลหนองศลลยอย่างทั่วถึง

๘. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โดยมีแนวทง ดังนี้

๘.๑ การสร้งจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๒ สนับสนุนส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้มีการป้องกัน และ แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

- ๘.๓ ส่งเสริมกิจกรรมปลูกไม้ริมทางและที่สาธารณะ
- ๘.๔ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบลให้เป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ

นโยบายการพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์ของจังหวัด

“เมืองเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ และเมืองน่าอยู่น่ากิน น่าเที่ยวระดับประเทศ”

พันธกิจ

๑. เสริมสร้างขีดความสามารถของจังหวัดรองรับการแข่งขัน รองรับการพัฒนาตามทิศทางการพัฒนาประเทศไทยที่มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว
๒. เสริมสร้างความพร้อมของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่เข้มแข็ง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสร้างรายได้สู่ชุมชน สร้างงาน อาชีพแก่ประชาชน สร้างเศรษฐกิจจังหวัด
๓. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาการเกษตร และเกษตรอุตสาหกรรมก้าวหน้าแบบครบวงจรให้มีศักยภาพในการผลิตที่มีคุณภาพ
๔. เสริมสร้างสังคมคุณภาพ ให้มีสุขภาวะ เรียนรู้ และปรับตัวได้อย่างมีศักยภาพในการจัดการตนเองเป็นชุมชนพอเพียง ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิตเป็นชุมชนปลอดภัย อบอุ่น น่าอยู่
๕. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการคมนาคม และระบบโลจิสติกส์รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และคุณภาพชีวิต
๗. พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ธรรมภิบาล พัฒนาขีดสมรรถนะ บุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีความพร้อมรองรับยุทธศาสตร์จังหวัด และทิศทางในการพัฒนาประเทศ

เป้าประสงค์ของจังหวัด (Goal)

๑. ผลผลิตมวลรวมเฉลี่ยระดับจังหวัดในด้านการเกษตร การท่องเที่ยว การค้า การลงทุน เติบโตอย่างต่อเนื่อง
๒. จังหวัดเพชรบุรีสามารถรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุล ระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่าง ยั่งยืนและเป็นธรรม ขับเคลื่อนสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ประสิทธิภาพและธรรมภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการน้ำให้สมดุล
๓. ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Social-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การศึกษาและการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาคุณภาพ สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน
๔. การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น บริการทางสังคมมีคุณภาพ และมี การกระจายอย่างทั่วถึง
๕. การบริหารงานภาครัฐทุกระดับของจังหวัดเพชรบุรีโปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และประชาชนมีส่วนร่วมขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

ประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด (Strategic Issues)

๑. การเสริมสร้างความมั่นคงสันติสุข และสังคมคุณภาพที่ยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
๓. การเสริมสร้างความมั่นคงทางอาหาร และให้เติบโตจากฐานการเกษตรแบบครบวงจร
๔. การพัฒนาเมืองการค้าการผลิต การบริการและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ

แนวทางการพัฒนาจังหวัด

๑. พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ ด้านการผลิต และการแปรรูปสินค้าประมงและเกษตร
๒. พัฒนาคูณภาพสินค้าให้ได้มาตรฐานเพื่อการส่งออก
๓. ส่งเสริมและขยายกำลังการผลิตอุตสาหกรรมเหล็กและอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
๔. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวแบบเชื่อมโยง กลุ่มจังหวัด (Routing)
๕. พัฒนาการตลาดและส่งเสริมประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
๖. ปรับปรุง/พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในกลุ่มจังหวัด
๗. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวก เส้นทางคมนาคม เชื่อมโยงจังหวัด และกลุ่มจังหวัด พัฒนาการตลาดและส่งเสริมประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
๘. พัฒนาด้านการบริการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและเสริมสร้างระบบรักษาความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว
๙. การพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลแบบบูรณาการ
๑๐. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งทะเลแบบบูรณาการ
๑๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการอนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเชิงรุก
๑๓. ส่งเสริมให้ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐทุกขั้นตอน
๑๔. ปรับปรุงกระบวนการงานบริการให้มีประสิทธิภาพ
๑๕. พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๖. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัยและต่อเนื่อง

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการได้แก่

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

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๓ อัตรา ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา จึงดำเนินการปรับโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยกำหนด หน่วยตรวจสอบภายใน ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา และมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ โดยประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปรับปรุงโครงสร้าง)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แยกเป็น ๗ งาน ดังนี้</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานการเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานรัฐพิธี - งานอาคารสถานที่ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานประชาสัมพันธ์องค์กร - งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณ - งานประสานโครงการฝึกอบรม - งานอำนวยการและประสานราชการ - งานอื่นๆที่ได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด 	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แยกงานเป็น ๒ กลุ่มงาน ดังนี้</p> <p>๑.๑ <u>กลุ่มงานอำนวยการ</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานแผนงานและงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการพาณิชย์ - งานกิจการสภา - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <p>๑.๒ <u>กลุ่มงานปกครอง</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานการเลือกตั้ง 	

<p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการและแผนงาน - งานงบประมาณ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ อปพร. - งานป้องกันสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณะประโยชน์ - งานกู้ภัย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๕ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานชุมชนสัมพันธ์ <p>๑.๖ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด 		
---	--	--

<p>๑.๗ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานป้องกันยาเสพติด - - งานจัดเก็บ กำจัดขยะสิ่งปฏิกูล 		
<p>๒. <u>กองคลัง</u> แยกเป็น ๔ งาน ดังนี้</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ด้านการพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 	<p>๒. <u>กองคลัง</u> แยกงานเป็น ๑ กลุ่มงาน ดังนี้</p> <p>๒.๑ <u>กลุ่มงานบริหารงานคลัง</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ 	

<p>๓. <u>กองช่าง</u> แยกเป็น ๔ งาน ดังนี้</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักร ยานพาหนะ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานจัดตกแต่งสถานที่และงานสวนสาธารณะ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 	<p>๓. <u>กองช่าง</u> แยกงานเป็น ๑ กลุ่มงาน ดังนี้</p> <p>๓.๑ <u>กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสำรวจและออกแบบ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 	
---	--	--

<p><u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แยกเป็น ๒ งาน ดังนี้</u></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านแผนและวิชาการ - งานด้านการศึกษาปฐมวัย - งานด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านการบริหารทั่วไป - งานด้านประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานด้านกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานด้านการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ 	<p><u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แยกงาน เป็น ๑ กลุ่มงาน ดังนี้</u></p> <p>๔.๑ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและโครงการ - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	
	<p><u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามโครงสร้างเดิม สำนักปลัดมีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา โดยปฏิบัติงานอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการสังคม งานแผนงานและงบประมาณ งานประชาสัมพันธ์ งานกิจการพาณิชย์ งานกิจการสภา งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานการเลือกตั้ง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบันเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกิน ๔๐% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามโครงสร้าง ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น (กลาง)) จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม)

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป (ต้น)) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๓. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)

- | | |
|---|---------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๒. ผู้ช่วยนิติกร | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๓. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๕. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๖. พนักงานประจำรถขยะ (ทักษะ) | จำนวน ๒ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|--------------------|---------------------------|
| ๑. คนงานประจำรถขยะ | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๒. คนสวน | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |

กองคลัง

ตามโครงสร้างเดิม กองคลังมีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ด้านงานการเงินและการบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานพัฒนารายได้ และภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกิน ๔๐% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามโครงสร้าง ดังนี้

กองคลัง ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง (ต้น)) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๓. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๔. เจ้าพนักงานการจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๓. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |

กองช่าง

ตามโครงสร้างเดิม กองช่าง มีพนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ด้านงานแบบแผนและก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร งานผังเมือง งานการโยธา งานสาธารณูปโภค งานสำรวจและออกแบบ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกิน ๔๐% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามโครงสร้าง ดังนี้

กองช่าง ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง (ต้น)) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๒. นายช่างโยธา (ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๓. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)

- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
|-----------------------------|---------------------------|

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ตามโครงสร้างเดิม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีพนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ด้านงานแผนงานและโครงการ งานกิจการเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกิน ๔๐% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามโครงสร้าง ดังนี้

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา (ต้น)) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
|--------------------------|---------------------------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|----------------|---------------------------|
| ๑. คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
|----------------|---------------------------|

หน่วยตรวจสอบภายใน

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลามีส่วนราชการหลักประกอบไปด้วย หน่วยตรวจสอบภายใน ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว จึงกำหนดโครงสร้างใหม่ ดังนี้

หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ การในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลั้ง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลั้ง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลั้ง เดิม	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลั้งคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น (กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บริหารท้องถิ่น/กลาง
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อำนวยการ/ต้น
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตรารว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญงาน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนิติกร(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

(พนักงานขับรถบรรทุกทุกขยะ)(ทักษะ)								
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราว่าง
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิบัติการ
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราเต็ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑		๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราว่าง
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญงาน
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิบัติการ
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คศ.๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราว่าง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	-	-	-	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	+๑	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา กำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็ราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นการแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ต้องมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ต้องยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ต้องยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ต้องให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ต้องให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ต้องยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ต้องยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบล



ภาคผนวก