



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)
ตามระบบตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง
อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

คำนำ

ด้วย ก.ถ. และ ก.อบต. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแห่ง จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบการจัด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ได้มีประกาศแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๕๘ โดยมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ และคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ที่ ๘๐๘/๒๕๕๘ เรื่อง แต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแห่ง และแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านข้าง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างให้เหมาะสมต่อไป องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) เพื่อใช้เป็น แนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง	๑๒
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง	๓๖
๑๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม	๔๐

ภาคผนวก

- แบบ ๑ - ๖ (ขอปรับลดปี ๕๕ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล)
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ที่ ๙๘/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ (คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนใดให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนด การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การ วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล แผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้น

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตาม มาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๖/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี ในฐานะประธาน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ลงนามเมื่อ วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

๑.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) ให้จัดข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานเริ่มต้นระดับใด และตำแหน่งใด ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ และให้ถือว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้ที่เทียบเท่ากับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๘ เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การย้าย การ โอน การรับโอน

๑.๕ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ที่ ๘๐๘/๒๕๔๘ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ ดำรงตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๔๘ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๙ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรง ตำแหน่งใหม่ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๔๘ ได้เห็นชอบการจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ - ๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
๔. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
๕. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง
๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
๗. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
๘. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

๓. ขอบเขตแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างเป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ ใน ๗ จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอด้านข้าง อยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอด้านข้าง ห่างจากที่ตั้งที่ว่าการอำเภอด้านข้าง ประมาณ ๒๕ กิโลเมตร เดินทางโดยรถโดยสารสายด้านข้าง - กาญจนบุรี ใช้เส้นทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๘๖

ภูมิประเทศ

ลักษณะสภาพพื้นที่ราบลุ่มประมาณ ๒๐% และมีเนื้อที่ที่ราบสูงประมาณ ๘๐% ของพื้นที่ทั้งหมด สภาพดินโดยทั่วไปเป็นดินปนทรายไม่สามารถเก็บน้ำได้ สภาพภูมิอากาศเป็นแบบมรสุม มี ๓ ฤดู อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปี ๓๕,๗๑ องศาเซลเซียส การปกครองแบ่งเป็น ๒๐ หมู่บ้าน

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว

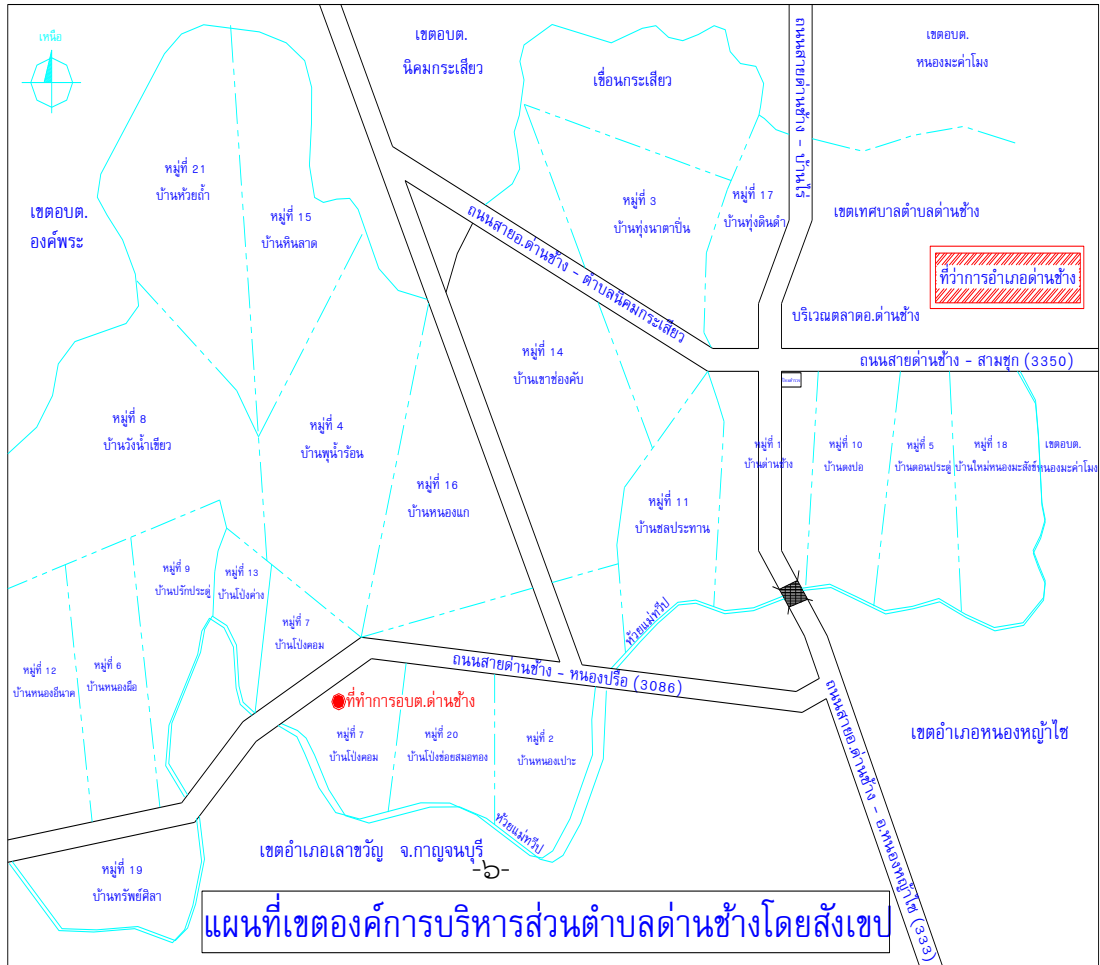
ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี และอำเภอเลาขวัญ จังหวัดกาญจนบุรี

ทิศตะวันออก ติดกับพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะค่าโมงอำเภอด้านข้าง อำเภอหนองหญ้าไซจังหวัดสุพรรณบุรีและอำเภอเลาขวัญจังหวัดกาญจนบุรี

ทิศตะวันตก ติดกับพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลองค์พระ อำเภอด้านข้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี มีเนื้อทั้งหมดที่ประมาณ ๑๕๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๙๖,๘๗๕ ไร่



จำนวนหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง เดิมทั้งหมด ๒๐ หมู่ ได้แก่

- | | | | |
|------------|----------------------|------------|--------------------|
| หมู่ที่ ๒ | บ้านหนองเปาะ | หมู่ที่ ๑๒ | บ้านหนองอีนาค |
| หมู่ที่ ๓ | บ้านทุ่งนาตาปิ่น | หมู่ที่ ๑๓ | บ้านโป่งค่าง |
| หมู่ที่ ๔ | บ้านขุนน้ำร้อน | หมู่ที่ ๑๔ | บ้านเขาช่องคับ |
| หมู่ที่ ๕ | บ้านดอนประดู่ | หมู่ที่ ๑๕ | บ้านหินลาด |
| หมู่ที่ ๖ | บ้านหนองผือ | หมู่ที่ ๑๖ | บ้านหนองแก |
| หมู่ที่ ๗ | บ้านโป่งคอม | หมู่ที่ ๑๗ | บ้านทุ่งดินดำ |
| หมู่ที่ ๘ | บ้านวังน้ำเขียว | หมู่ที่ ๑๘ | บ้านใหม่หนองมะสัง |
| หมู่ที่ ๙ | บ้านปรักประดู่ | หมู่ที่ ๑๙ | บ้านทรัพย์ศิลา |
| หมู่ที่ ๑๐ | บ้านดงปอ | หมู่ที่ ๒๐ | บ้านโป่งข่อยสมอทอง |
| หมู่ที่ ๑๑ | บ้านชลประทานเทพนิมิต | หมู่ที่ ๒๑ | บ้านหัวถ้ำ |

ประชากร

จากข้อมูลมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น ๑๓,๘๖๙ คน แยกเป็นชาย ๖,๘๑๒ คน หญิง ๗,๐๕๗ คน

ตารางแสดงข้อมูลจำนวนประชากรของตำบลด่านช้าง

หมู่บ้าน	หมู่ที่	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑. บ้านหนองเปาะ	๒	๒๐๙	๒๖๙	๒๘๓	๕๕๒
๒. บ้านทุ่งนาตาปิ่น	๓	๘๑๖	๙๐๒	๙๖๗	๑,๘๖๙
๓. บ้านพุน้ำร้อน	๔	๔๕๙	๕๗๗	๕๙๙	๑,๑๗๖
๔. บ้านดอนประตู	๕	๒๐๗	๔๐๙	๔๒๒	๘๓๑
๕. บ้านหนองผือ	๖	๑๖๑	๒๖๕	๒๖๒	๕๒๗
๖. บ้านโป่งคอม	๗	๒๙๖	๔๖๔	๔๔๒	๙๐๖
๗. บ้านวังน้ำเขียว	๘	๒๖๙	๓๕๙	๓๕๐	๗๐๙
๘. บ้านปรักประตู	๙	๒๑๓	๒๖๙	๒๘๐	๕๔๙
๙. บ้านดงปอ	๑๐	๔๒๕	๖๐๔	๖๔๔	๑,๒๔๘
๑๐. บ้านชลประทานเทพนิมิต	๑๑	๓๘๐	๔๖๐	๕๓๑	๙๙๑
๑๑. บ้านหนองอีนาค	๑๒	๒๔๑	๓๕๖	๓๔๘	๗๐๔
๑๒. บ้านโป่งค่าง	๑๓	๑๔๘	๒๒๙	๒๑๒	๔๔๑
๑๓ บ้านเขาช่องคับ	๑๔	๑๑๕	๑๕๕	๑๖๕	๓๒๐
๑๔. บ้านหินลาด	๑๕	๕๕	๗๒	๗๔	๑๔๖
๑๕. บ้านหนองแก	๑๖	๑๔๙	๒๕๗	๒๒๒	๔๗๙
๑๖. บ้านทุ่งดินดำ	๑๗	๑๗๖	๒๑๕	๒๒๗	๔๔๒
๑๗. บ้านใหม่หนองมะสังข์	๑๘	๒๔๖	๓๖๖	๔๑๖	๗๘๒
๑๘. บ้านทรัพย์ศิลา	๑๙	๘๘	๑๐๑	๙๘	๑๙๙
๑๙. บ้านโป่งข่อยสมอทอง	๒๐	๑๕๒	๒๕๒	๒๗๓	๕๒๕
๒๐. บ้านห้วยถ้ำ	๒๑	๑๕๑	๒๓๑	๒๔๒	๔๗๓
รวม	๒๐	๔,๙๕๖	๖,๘๑๒	๗,๐๕๗	๑๓,๘๖๙

ที่มา : สำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ข้อมูล ณ เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตรกรรมและปศุสัตว์ พื้นที่การเกษตรมีอยู่ ร้อยละ ๘๔ ซึ่งส่วนมากเพาะปลูกดังนี้

- | | |
|--------------------------------|----------------------------------|
| ๑. ปลูกอ้อย ร้อยละ ๒๒ | มีรายได้เฉลี่ยคนละ ๒๕,๐๐๐ บาท/ปี |
| ๒. ปลูกข้าวโพด ร้อยละ ๑๐.๙๙ | มีรายได้เฉลี่ยคนละ ๒๐,๐๐๐ บาท/ปี |
| ๓. ปลูกมันสำปะหลัง ร้อยละ ๙.๐๘ | มีรายได้เฉลี่ยคนละ ๒๐,๐๐๐ บาท/ปี |
| ๔. ปลูกสับปะรด ร้อยละ ๓ | มีรายได้เฉลี่ยคนละ ๒๐,๐๐๐ บาท/ปี |
| ๕. ปลูกข้าว ร้อยละ ๐.๕ | มีรายได้เฉลี่ยคนละ ๓๐,๐๐๐ บาท/ปี |

ผลผลิตและรายได้ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง มีรายได้เฉลี่ยคนละ ๓๖,๐๐๐ บาท/ปี

หน่วยธุรกิจในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล

- | | | |
|---------------------------------|---|------|
| - บิมน้ำมันและก๊าซ | ๗ | แห่ง |
| - ร้านตัดเย็บเสื้อผ้า | ๒ | แห่ง |
| - ฟาร์มหมู | ๓ | แห่ง |
| - ร้านทำขนมจีน | ๑ | แห่ง |
| - ฟาร์มไก่ | ๘ | แห่ง |
| - ร้านเสริมสวย | ๕ | แห่ง |
| - บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์เลี้ยงไหม | ๑ | แห่ง |
| - โรงกลึง | ๑ | แห่ง |

สภาพทางสังคม

การศึกษา

- | | | | |
|-------------------------------|-------|---|------|
| - โรงเรียนประถมศึกษา | จำนวน | ๘ | แห่ง |
| - โรงเรียนมัธยมศึกษา | จำนวน | ๑ | แห่ง |
| - ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน | จำนวน | ๔ | แห่ง |
| - ศูนย์สาธิตการตลาด | จำนวน | ๑ | แห่ง |
| - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน | ๕ | แห่ง |
| - ห้องสมุดประชาชน | จำนวน | ๑ | แห่ง |

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- | | | | |
|-----------------|-------|----|------|
| - วัด/สำนักสงฆ์ | จำนวน | ๑๑ | แห่ง |
|-----------------|-------|----|------|

สาธารณสุข

- | | | | |
|------------------------------|--------|-----|------|
| - สถานีอนามัยประจำตำบล | จำนวน | ๓ | แห่ง |
| - ร้านขายยาแผนปัจจุบัน | จำนวน | ๑ | แห่ง |
| - อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ | ร้อยละ | ๑๐๐ | |

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ตู้ยาม / หน่วยบริการประชาชน	จำนวน	๔	แห่ง
- ที่ทำการตำรวจชุมชน	จำนวน	-	แห่ง

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ ลำห้วย	จำนวน	๕	สาย
- บึง,หนอง และอื่น ๆ	จำนวน	๓๐	แห่ง

การบริการพื้นฐาน

การคมนาคม

การคมนาคมทางบกโดยรถยนต์ ทั้งภายในตำบลและระหว่างตำบล มีความสะดวกรวดเร็ว เนื่องจากได้มีโครงการปรับปรุงถนนในเขตตำบลอย่างต่อเนื่อง โดยมีเส้นทางที่สำคัญภายในตำบล ดังนี้

- ถนนดินลูกรังเชื่อมตำบล และหมู่บ้าน จำนวน ๒๒ สาย
- ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๐๘๖ ผ่านตำบลด่านช้าง - บ่อพลอย

นอกจากนี้ยังมีรถโดยสารประจำทางภายในตำบลคือรถสองแถวสายวังยาว-ม่วงเฒ่า และรถประจำทางสายด่านช้าง - กาญจนบุรีวิ่งให้บริการอีกด้วย

การโทรคมนาคม

- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ	จำนวน	๑๐	ตู้
- ที่ทำการไปรษณีย์	จำนวน	-	แห่ง

การไฟฟ้า

- ไฟฟ้าเข้าถึงครบทั้ง ๒๐ หมู่บ้าน
- จำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้าคิดเป็นร้อยละ ๙๙ ของประชากรทั้งหมดในตำบล

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- บ่อโยก	จำนวน	๓๕	หมู่
- ฝาย,อ่างเก็บน้ำ	จำนวน	๓๙	หมู่
- บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๒๕	หมู่
- ประปาหมู่บ้าน	จำนวน	๓๑	หมู่

ข้อมูลอื่นๆ

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

- ทรัพยากรดินสภาพดินโดยทั่วไป เป็นดินปนทราย
- ทรัพยากรน้ำ เชื้อนเก็บน้ำกระเสียว จำนวน ๑ หมู่

มวลชนจัดตั้ง

- กลุ่มสตรีแม่บ้าน ๒๐ กลุ่ม จำนวน ๑,๗๑๐ คน
- คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็ก ๓ คณะ จำนวน ๒๑ คน
- กลุ่มออมทรัพย์ ๗ กลุ่ม จำนวน ๒๗๑ คน
- อสม. หมู่ละ ๒๐ คน จำนวน ๒๐๐ คน
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำนวน ๒๖๕ คน

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

วิสัยทัศน์พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

โครงสร้างพื้นฐานพัฒนา อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาประชาธิปไตย ชุมชนห่างไกลยาเสพติด ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง

วิสัยทัศน์จังหวัดสุพรรณบุรี

สุพรรณบุรี เป็นจังหวัดชั้นนำในด้านแหล่งผลิตอาหาร และผลิตภัณฑ์คุณภาพมาตรฐานสู่สากล เป็นศูนย์กลางการศึกษา การกีฬาและการท่องเที่ยว โดยใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ชุมชนเข้มแข็ง คุณภาพชีวิตที่ดี ยึดหลักการมีส่วนร่วม

พันธกิจหลักในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

พันธกิจที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านต่างๆ ก่อสร้างระบบการคมนาคมขนส่ง พัฒนาแหล่งน้ำ ระบบสาธารณสุขภาคให้มีประสิทธิภาพและเพียงพอ

พันธกิจที่ ๒ การพัฒนาอนามัยชุมชน ปรับปรุงพัฒนาระบบสาธารณสุขมูลฐาน พัฒนาด้านการกีฬา ส่งเสริมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

พันธกิจที่ ๓ การพัฒนาประชาธิปไตย การส่งเสริมความรู้ให้แก่ประชาชนทั้งในระบบและนอกระบบ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

พันธกิจที่ ๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตให้ครอบครัว กลุ่มเป้าหมายวัยรุ่นและเยาวชน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการดำเนินกิจกรรมสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ ต่อตนเอง ชุมชน สังคม และประเทศชาติ เพื่อสนับสนุนและเพิ่มโอกาส ให้ผู้เสพ ผู้ติดยาเสพติด ในการกลับตัวเป็นคนดีของสังคม เพื่อพัฒนาเครือข่ายหน่วยงาน/องค์กรภาครัฐ และเอกชน ในการดำเนินงานด้านการป้องกันปัญหาเสพติดในกลุ่มเยาวชน วัยรุ่นอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อเนื่อง และยั่งยืน

พันธกิจที่ ๕ การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงเป็นการเสริมสร้างความรู้และการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต และสร้างความมั่นคงของชาติ ต่อยอดการพัฒนาผู้นำตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนอนุรักษ์พัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นของตำบลด่านช้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่สนับสนุนและเชื่อมโยงกัน จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขภาค
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิต ชุมชน สังคมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ส่งเสริมการกีฬา และสาธารณสุข
๕. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
มีแนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบข้อมูลการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้รู้ถึงความต้องการด้านการพัฒนาของแต่ละหมู่บ้าน สามารถลำดับความสำคัญตามความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อการวางแผนการตัดสินใจด้านงบประมาณให้เป็นไปอย่างโปร่งใส และมีส่วนร่วม คุ่มค่าในการลงทุน

๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านไฟฟ้าให้ครอบคลุม มีประสิทธิภาพ ทัวถึง แต่ละหมู่บ้าน สามารถลำดับความสำคัญตามความจำเป็นเร่งด่วน

๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การคมนาคมขนส่ง การพัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำ ระบบประปา สะพาน ท่อระบายน้ำ ให้ครอบคลุมมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิต ชุมชน สังคมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาขีดความสามารถการทำงานของบุคลากร

๒. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและนวัตกรรมในการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการการเงิน การคลัง และงบประมาณ

๔. การเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนและสินค้าการเกษตรอย่างครบวงจร ตั้งแต่การออกแบบ การบรรจุภัณฑ์และการตลาด

๒. ส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการประกอบอาชีพ

๓. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมส่งเสริมการกีฬา และสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพทุกระดับทั้งในและนอกระบบครอบคลุมทุกช่วงวัยให้เรียนรู้ตลอดชีวิต

๒. ส่งเสริมค่านิยม จริยธรรมและวัฒนธรรม อันดีงามแก่เด็กและเยาวชน

๓. การส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการด้านสาธารณสุข การป้องกันและควบคุมโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและจิตใจให้ประชาชนมีสุขภาพที่สมบูรณ์

๔. การส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและการกีฬาเพื่อการออกกำลังกาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
แนวทางการพัฒนา

๑. อนุรักษ์ ป่า และเพิ่มพื้นที่ป่า และป่าต้นน้ำลำธารให้เกิดความอุดมสมบูรณ์
๒. พัฒนาพื้นที่แหล่งน้ำ และการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพดินให้สมบูรณ์
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะชุมชน สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร
แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาความรู้ของผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างในองค์กร
๒. พัฒนาสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน
๓. การปรับปรุง จัดท้าวสศอุปกรณในการปฏิบัติงานและระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาผลผลิตการเกษตร อุตสาหกรรม เกษตรอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม การแปรรูปผลผลิต เพื่อการบริโภคและการส่งออก
๒. การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยว การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การยกระดับชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. การขยายฐานโอกาส และคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน
๕. การส่งเสริมกีฬาให้อยู่ในหัวใจของชาวสุพรรณบุรี และมีความสามารถด้านกีฬา สู่วความเป็นเลิศในระดับชาติ
๖. การนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลข้างใต้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาด้านผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ปัญหาด้านปัจจัยการผลิตทางการเกษตรกรรม
- ปัญหาด้านการดำเนินงานเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง
- ปัญหาด้านการส่งเสริมปัจจัยการผลิต
- ปัญหาด้านปุ๋ย-ยาฆ่าแมลงมีราคาแพง
- ปัญหาขาดแหล่งเงินทุนสนับสนุน
- ปัญหาขาดอาชีพเสริม

๒. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ปัญหาการว่างงาน
- ปัญหายาเสพติด
- ปัญหาด้านการทำงานทำ
- ปัญหาด้านความมั่นคงและความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- ปัญหาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ปัญหาไม่มีสนามกีฬาากลาง
- ปัญหาผู้สูงอายุ

๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาการพัฒนาการบริหารโครงสร้างพื้นฐาน
- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ
- ปัญหาการระบายน้ำ
- ปัญหาการผังเมือง
- ปัญหาถนนชำรุด

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ปัญหาเกี่ยวกับภาวะขาดแคลนน้ำ
- ปัญหาด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ปัญหาคู คลองตื้นเขิน
- ปัญหาวัชพืชในแหล่งน้ำ แม่น้ำ คูคลอง

๕. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ปัญหาการบริหารจัดการด้านการเมือง
- ปัญหาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารและอำนาจหน้าที่ของตนเองน้อย
- ปัญหาประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในรัฐธรรมนูญ
- ปัญหาประชาชนยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องและหน้าที่ของตน

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาโรคเอดส์
- ปัญหาด้านพฤติกรรมสุขภาพ
- ปัญหาไข้เลือดออก
- ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า
- ปัญหาเด็กในโรงเรียนและนอกโรงเรียนขาดแคลนอาหารเสริม นมและอาหารกลางวัน
- ปัญหาสถานเอนามัยขาดแคลนเวชภัณฑ์
- ปัญหาการควบคุมโรคติดต่อต่างๆ
- ปัญหาสารพิษ สารเคมี

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาด้านการศึกษา
- ปัญหาด้านศาสนา และวัฒนธรรม
- ปัญหาด้านการอนุรักษ์ประเพณีต่างๆ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ปัจจุบัน และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘(๒))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (๖)
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

มาตรา ๖๘ (๔)

- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
- การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)

ดังนี้

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)
- สนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น มาตรา ๖๘ (๑๒)
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)

เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)

๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

มาตรา ๖๗ (๘)

- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- สนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

องคร่วม มีดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง แบบ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นและรวดเร็ว
๒. มีงบประมาณเป็นของตนเอง
๓. มีบุคลากรและพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน
๔. มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอ
๕. มีระบบข้อมูลที่เพียงพอ
๖. มีการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม
๗. มีการกำกับดูแลอย่างทั่วถึง

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. มีอัตรากำลังที่น้อยและมีความรู้ไม่เพียงพอ
๒. ระเบียบกฎหมายยังไม่ชัดเจน
๓. ขาดผู้มีความรู้คอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity-O)

๑. การเมืองที่ชัดเจน
๒. เศรษฐกิจในพื้นที่มีมาก
๓. รายได้ประชากรสูงกว่าหรืออยู่ในเกณฑ์เฉลี่ย
๔. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับแผนพัฒนา
๕. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย

อุปสรรค (Threat-T)

๑. ชุมชนขาดความร่วมมือ
๒. มีความขัดแย้งทางการเมืองในบางครั้ง
๓. มีกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
๖. การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
๗. การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

๑. สำนักปลัด .
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างดังกล่าว ได้กำหนดโครงสร้างไว้ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ที่ต้องดำเนินการแก้ไขตามภารกิจหลักและภารกิจรอง ตามอำนาจหน้าที่ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา อบต. - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานการบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานการสาธารณสุขภิบาล - งานผังเมือง <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <p>๕. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน <p>๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>๑. สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา อบต. - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร - งานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานการบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานการสาธารณสุขภิบาล - งานผังเมือง - งานการพัฒนาแหล่งน้ำ - งานกิจการพลังงาน <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานการกีฬา <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน - งานสันตนาการ <p>๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

๕. ตรวจสอบการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)
ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ปรับปรุงครั้งที่ 2

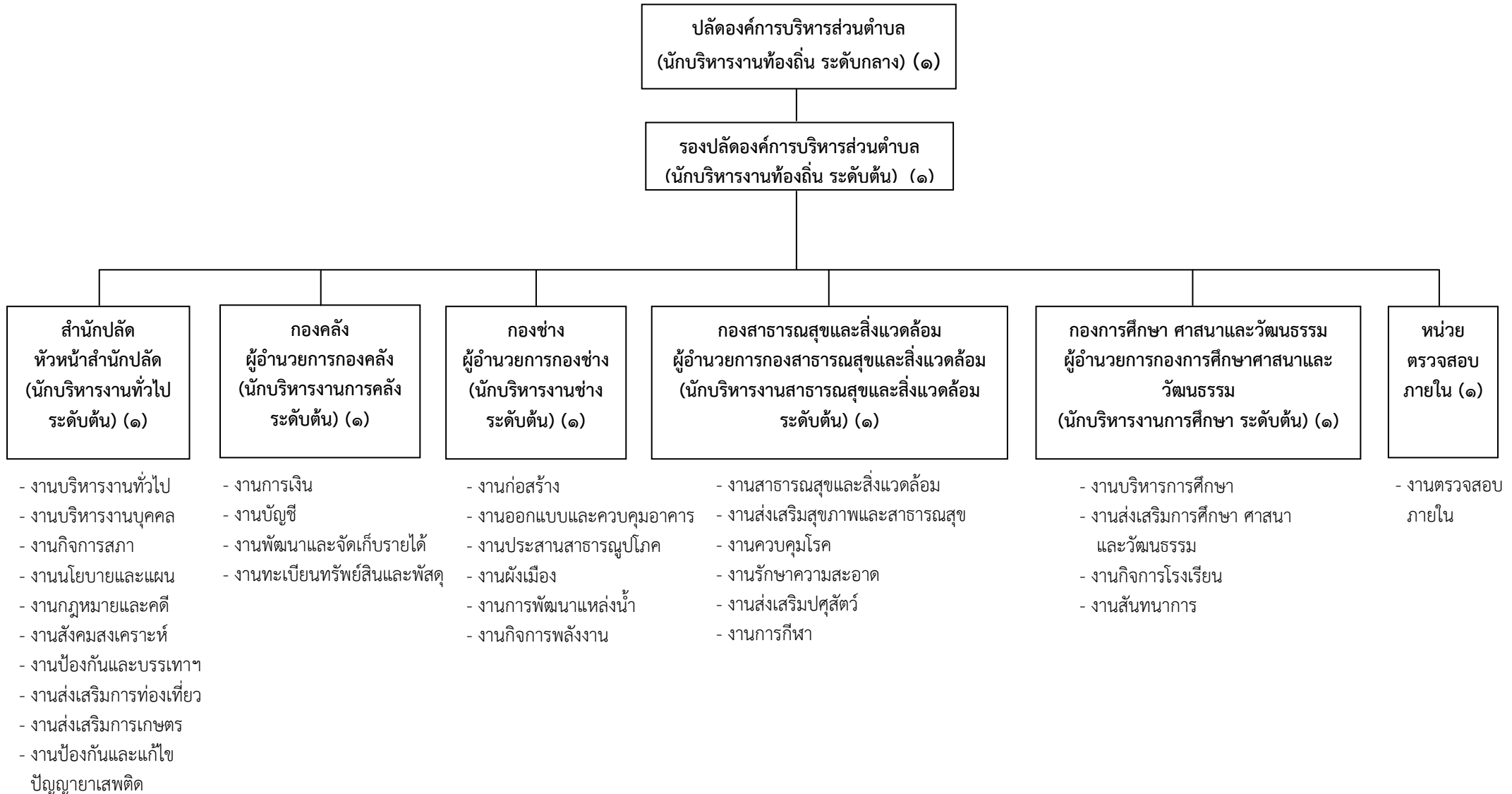
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ปรับลดปี ๕๙
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๓	๓	๒	๒	-	-๑	-	ปรับลดปี ๕๙
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่าง ๑

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	ปรับลดปี ๕๙
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	ปรับลดปี ๕๙
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ปรับลดปี ๕๙
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรรมโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๓	๓	๒	๒	-	-๑	-	ปรับลดปี ๕๙
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง 1
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู ค.ศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก อธิบดีครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมทั้งสิ้น	๗๙	๗๙	๗๓	๗๓	-	-๖	-	

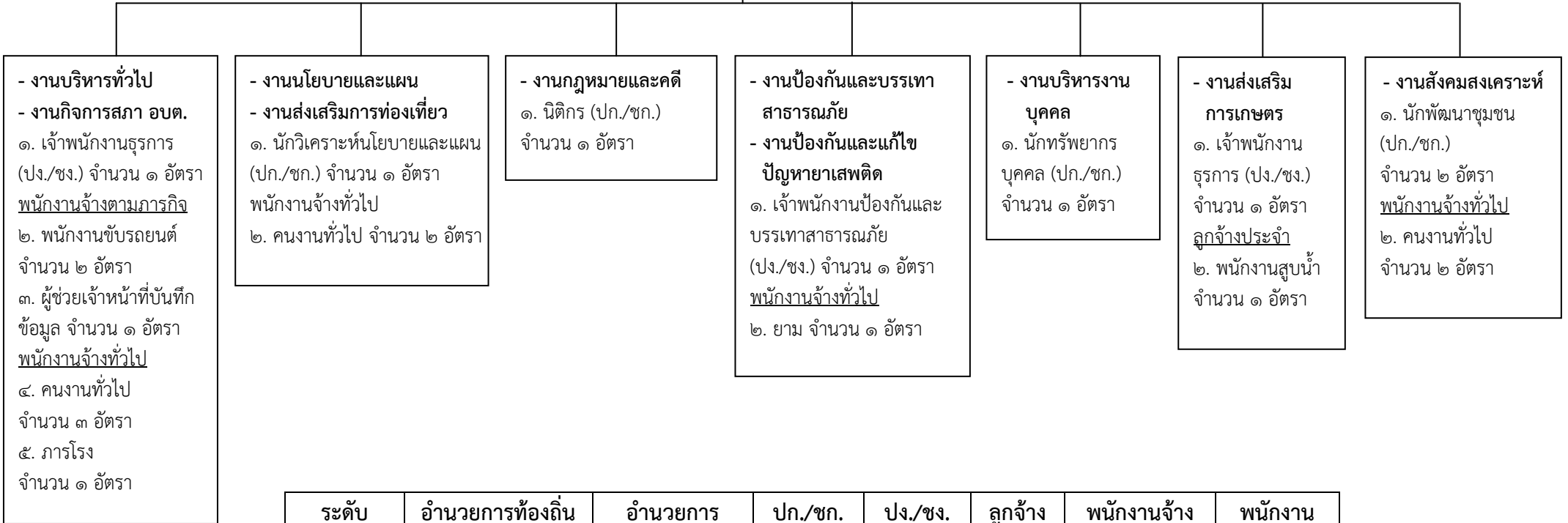
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

โครงการสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง



โครงสร้างของสำนักปลัด

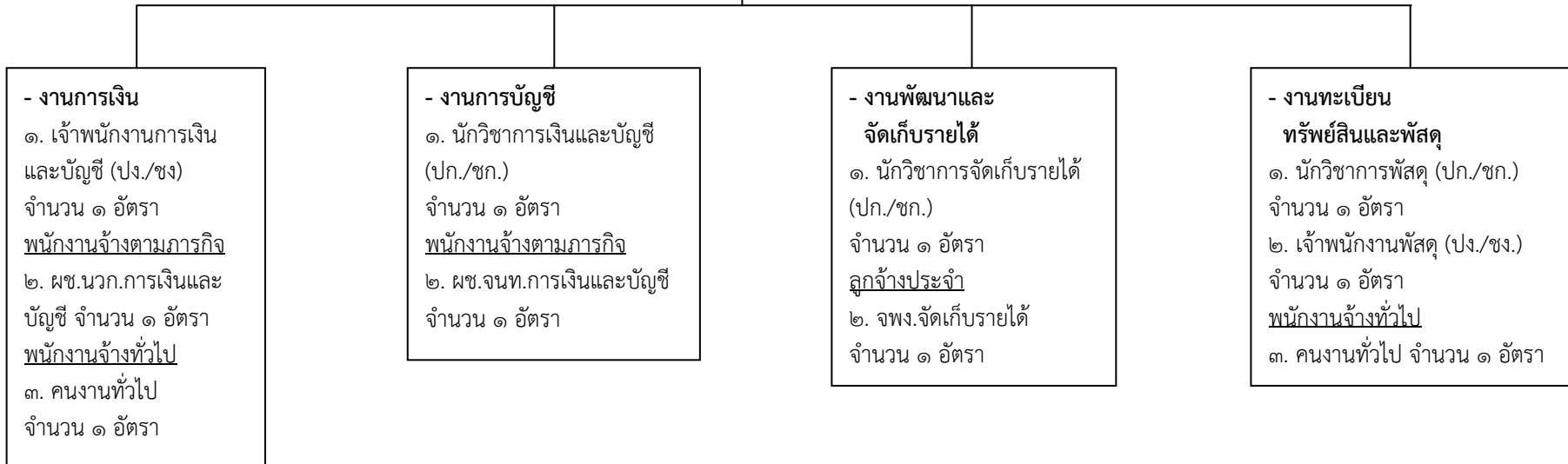
หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



ระดับตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๕	๓	๑	๓	๙

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)



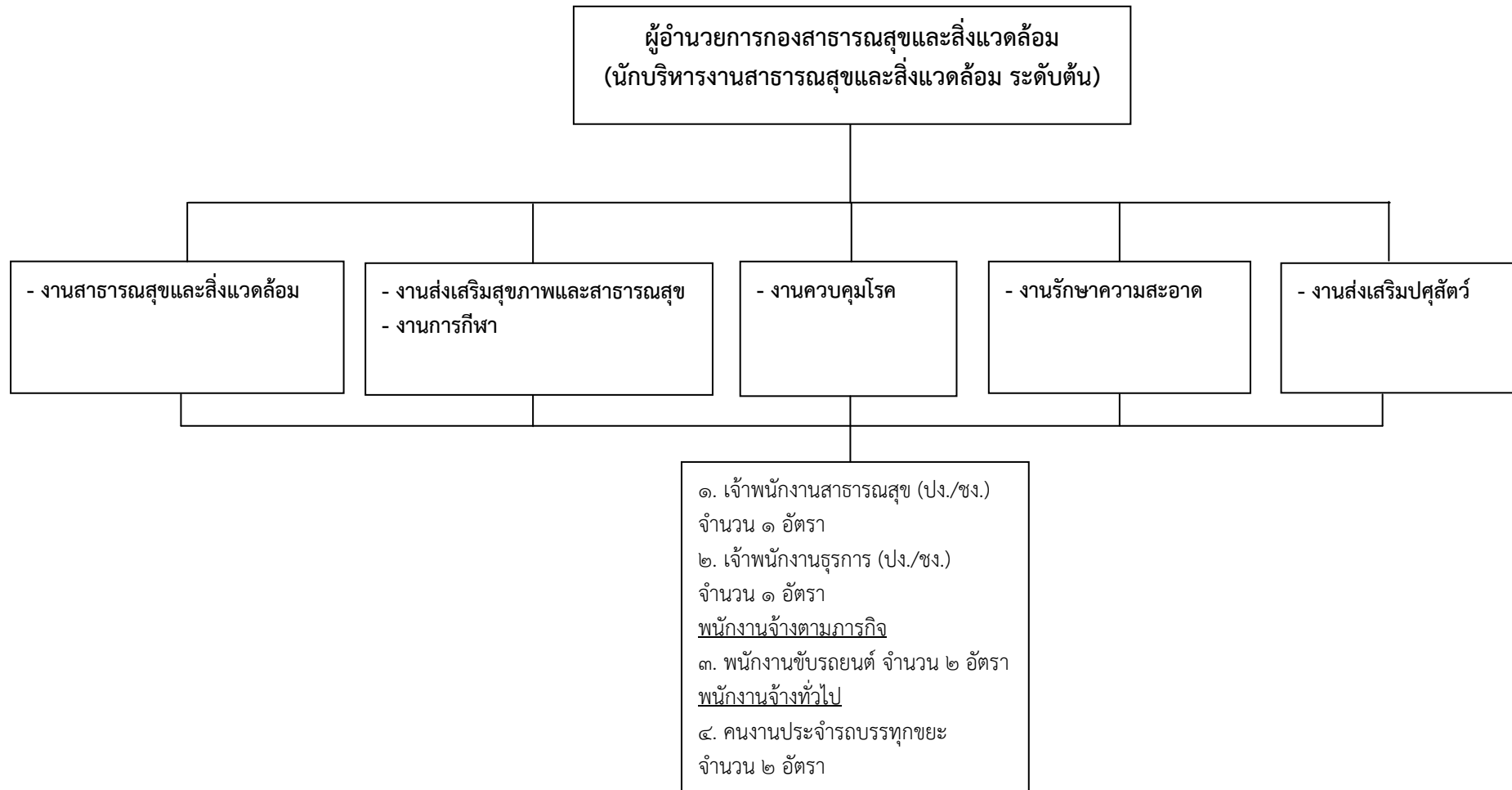
ระดับตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๓	๒	๑	๒	๒

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

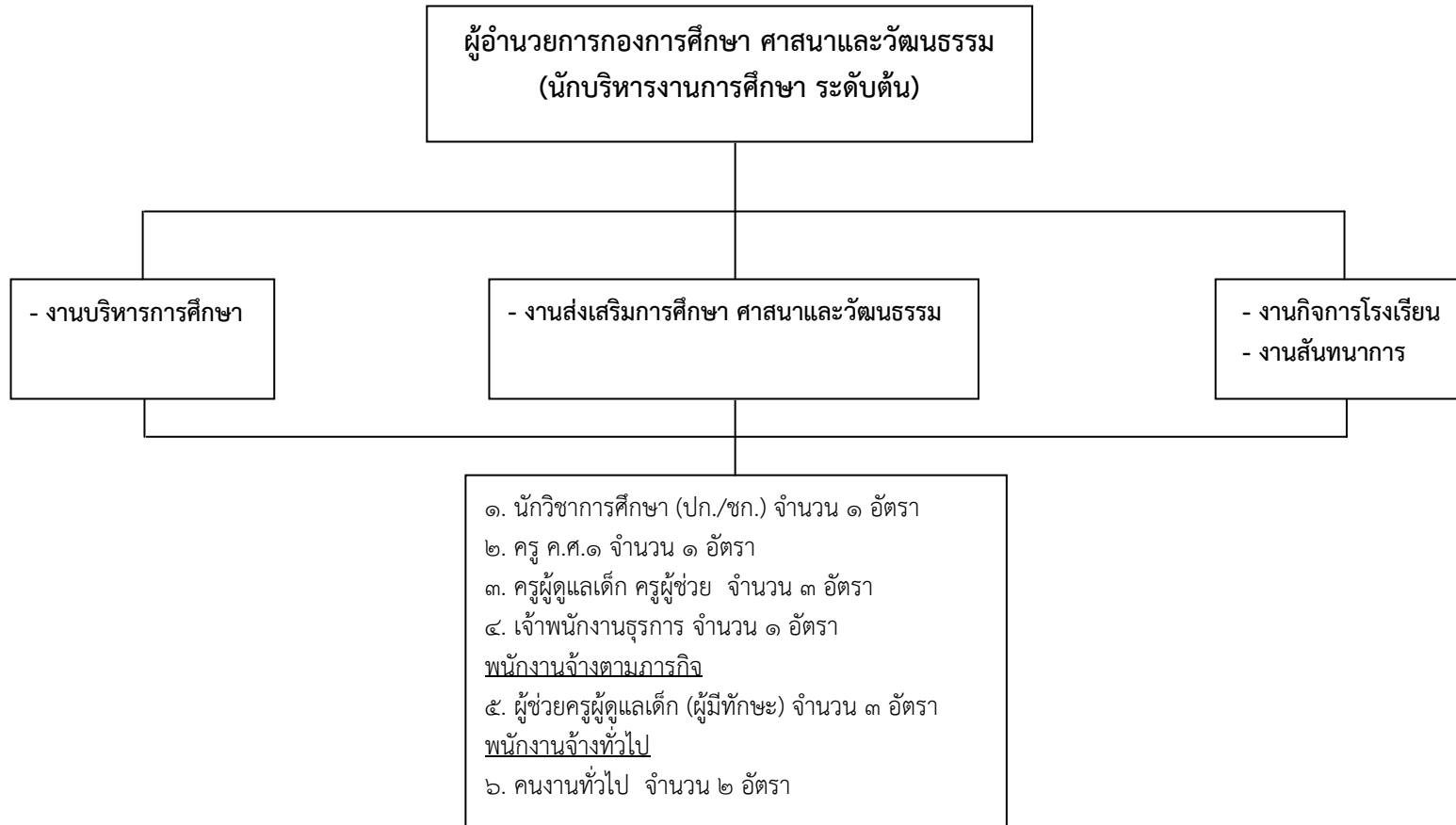


โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๒	-	๒	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ครู คศ.๑	ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๒	๑	๓	-	๓	๒

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในเรื่องกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนภารกิจและหน้าที่ ในขณะที่เดียวกันการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของแต่ละคนก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ต้องรับผิดชอบงานเพิ่ม ต้องเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปรับตัวให้ทัน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งอาจทำให้งานล่าช้า ผิดพลาด เกิดความเสียหายต้ององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง จึงได้กำหนดให้มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น โครงสร้างของหน่วยงานระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงาน สถานการณ์ราชการหรือหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ

๓. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน การวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารที่ชัดเจน

ในการที่จะพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติให้ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

๑) การฝึกอบรม

ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้ ๒ แนวทาง ดังนี้

- การอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนและการถ่ายทอดแนวความคิดโดยมอบให้ผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล หรือใช้วิธีสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการศึกษาหาความรู้

- การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน การเข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานจัดเองหรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

๒) การดูงาน

ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรได้มีโอกาสเยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีปฏิบัติงานของราชการ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน

นอกจากการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังกำหนดให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่นๆ

และจากแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ รวมถึงการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จึงได้กำหนดเป็นแผนพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.อบต.กำหนด ซึ่งจะประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อไป

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายในการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๒.๑ กลุ่มสายงานผู้บริหารในทุกกระดับ

๒.๒ กลุ่มสายทั่วไปและสายวิชาการในทุกกระดับ รวมถึงลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๓. หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนาประกอบด้วย

๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

แบ่งเป็น ๕ วิธี ตามความเหมาะสม และความจำเป็น ได้แก่

๔.๑ การปฐมนิเทศ ใช้สำหรับการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ที่ได้รับ การบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือโอน (ย้าย) มาใหม่

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหรืองบประมาณสนับสนุนฯ

๖. การติดตามประเมินผล

ให้มีการประเมินผลผู้ได้รับการพัฒนาทั้งก่อนและหลัง การพัฒนาตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนด

หมายเหตุ รายละเอียดปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง)

**ข้อพิจารณาการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)
ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)**

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

๑. ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- | | | | |
|-------------------------------------|-----------------|--------------------------|-------------|
| - เขตพื้นที่รับผิดชอบ | ๑๕๕ ตร.กม. | - จำนวนประชากร | ๑๓,๘๔๗ คน |
| - จำนวนครัวเรือน | ๔,๐๕๘ ครัวเรือน | - จำนวนหมู่บ้าน | ๒๐ หมู่บ้าน |
| - สถานีอนามัย | ๓ แห่ง | - วัด | ๑๑ แห่ง |
| - จำนวนโรงเรียนประถม | ๘ โรงเรียน | - จำนวนโรงเรียนมัธยม | ๑ โรงเรียน |
| - จำนวนศูนย์เด็กเล็ก | ๕ ศูนย์ | | |
| - จำนวนถนนในเขตพื้นที่ | | | |
| - ถนนดินลูกรัง | ๒๐ สาย | | |
| - ถนนทางหลวงแผ่นดิน | ๑ สาย | | |
| - จำนวนบ่อโยก | ๓๕ บ่อ | - ฝาย,อ่างเก็บน้ำ | ๓๙ บ่อ |
| - บ่อน้ำตื้น | ๒๕ บ่อ | - ประปาหมู่บ้าน | ๓๑ แห่ง |
| - ข้อมูลอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ | | | |
| - รถขยะ | ๑ คัน | - รถยนต์ | ๔ คัน |
| - รถจักรยานยนต์ | ๑ คัน | - รถบรรทุกน้ำ | ๒ คัน |
| - รถกระเช้าไฟฟ้า | ๑ คัน | - รถเกรดเดอร์ | ๑ คัน |
| - รถบดสันสะพาน | ๑ คัน | - รถแบคโฮ | ๑ คัน |
| - รถบรรทุกเทท้าย | ๒ คัน | - รถบรรทุกเปิดข้างเทท้าย | ๑ คัน |
| - เครื่องคอมพิวเตอร์ | ๑๒ เครื่อง | - กล้องดิจิตอล | ๒ เครื่อง |
| - เครื่อง poket PC | ๕ เครื่อง | - เครื่องโทรสาร | ๑ เครื่อง |
| - เครื่องถ่ายภาพเอกสาร | ๑ เครื่อง | | |

๒. ฐานงบประมาณ (งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙)

๒.๑ งบประมาณการรายรับประจำปี ๒๕๕๙ (ตามข้อบัญญัติที่บังคับใช้) ๔๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท

(๑) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๔,๑๐๐,๑๐๐ บาท

(๒) รายได้รวมเงินอุดหนุน ๔๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๒.๒ งบประมาณการรายรับประจำปี และรายรับจริง ๓ ปีย้อนหลัง

(๑) งบประมาณการรายรับประจำปี ๒๕๕๘ ๔๔,๐๙๓,๐๐๐ บาท

รายรับจริง ปี ๒๕๕๘ ๔๖,๙๔๖,๕๙๖.๑๑ บาท

(๒) งบประมาณการรายรับประจำปี ๒๕๕๗ ๔๒,๓๕๓,๐๐๐ บาท

รายรับจริง ปี ๒๕๕๗ ๔๕,๙๔๖,๓๖๗.๑๙ บาท

(๓) งบประมาณการรายรับประจำปี ๒๕๕๖ ๓๘,๒๔๘,๐๐๐ บาท

รายรับจริง ปี ๒๕๕๖ ๔๕,๔๒๑,๓๔๕.๒๓ บาท

๒.๓ รายได้ที่จัดเก็บเอง ๓ ปี ย้อนหลัง

(๑) ปี ๒๕๕๖ ๒,๓๕๙,๔๕๑.๒๒ บาท

(๒) ปี ๒๕๕๗ ๑,๘๘๐,๐๑๔.๘๗ บาท

(๓) ปี ๒๕๕๘ ๒,๔๒๗,๙๙๔.๒๑ บาท

๒.๔ ค่าใช้จ่ายประจำสำหรับพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทั้งหมด (รวมประโยชน์ตอบแทนอื่น เช่น เงินเดือน ค่าจ้างประจำและค่าจ้าง พนักงานจ้าง โบนัส ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง เงินสะสมกองทุนบำเหน็จบำนาญ เงินสมทบทุนประกันสังคม เงินค่าครองชีพ เป็นต้น ที่นำมาจ่ายให้พนักงาน/ลูกจ้าง)

(๑) ปี ๒๕๕๘	ค่าใช้จ่ายหมวดรายจ่ายประจำ	๘,๓๘๐,๙๐๖.๔๒	บาท
	งบพัฒนา	๔,๒๙๗,๑๘๗	บาท
(๒) ปี ๒๕๕๗	ค่าใช้จ่ายหมวดรายจ่ายประจำ	๑๓,๔๒๕,๙๓๐	บาท
	งบพัฒนา	๔,๘๖๓,๙๔๐	บาท
(๓) ปี ๒๕๕๖	ค่าใช้จ่ายหมวดรายจ่ายประจำ	๘,๓๘๗,๑๔๑.๐๔	บาท
	งบพัฒนา	๒,๓๒๑,๐๐๐	บาท

๓. จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

๓.๑ จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่จริง ๑๕ คน

ลูกจ้างประจำ ๒ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๖ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๑๒ คน
รวมทั้งหมด ๔๕ คน

๓.๒ จำนวนพนักงานที่มีตามแผน พนักงาน ๓๓ คน ลูกจ้างประจำ ๒ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๐ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๑๘ คน รวมทั้งหมด ๗๓ คน
(ตามกรอบแผนอัตรากำลัง พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

๓.๔ ภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง (ก่อน) คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘๑%

๓.๕ ภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง (หลัง) คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๕๕%

รับรองว่าถูกต้อง

(นายณรงค์ เกษประทุม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง มีการบริหารองค์กรโดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นกรอบบริหารจัดการ จึงได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง ใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. ดำรงชีพให้เหมาะสมกับฐานะ

- รู้จักประมาณการรายจ่าย
- ไม่ฟุ่มเฟือย
- ไม่สุรุ่ยสุร่าย

๒. มีคารวะธรรม

- มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่นเสมอ
- ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเอื้อเฟื้อ ถูกต้อง เหมาะสมด้วยความจริงใจ

๓. ปฏิบัติตามค่านิยมสร้างสรรค์ ๕ ประการ คือ

- กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- ซื่อสัตย์มีความรับผิดชอบ
- โปร่งใส
- ไม่เลือกปฏิบัติ
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ทั้งนี้ โดยที่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้ง การให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง มีความประพฤติที่ดี สำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น จึงสมควรให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง มีจรรยาบรรณไว้เป็นประมวลความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ดังนี้

จรรยาบรรณาต่อตนเอง

ข้อ ๑. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะกับการเป็นข้าราชการ

ข้อ ๒. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงประโยชน์ โดยมีขอบ ในกรณีทีวิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพอำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั่นด้วย

ข้อ ๓. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

/จริยธรรม...

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

ข้อ ๑. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ

ข้อ ๒. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ ขยันหมั่นเพียรถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๓. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง ปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ ๔. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง พึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ข้อ ๑. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งให้ความคิดเห็นการช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ ๒. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงานขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของ

ข้อ ๓. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๔. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ

ข้อ ๕. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง พึงละเว้นจากการนำผลการของผู้อื่นมาเป็นของตน

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ข้อ ๑. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรมเอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่ามีความอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

ข้อ ๒. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ ๓. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นหากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ภาคผนวก

