



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๓ และข้อ ๑๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอกจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙) โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวจันทรภรณ์ สนพลาย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก
อำเภอท่าช้าง จังหวัดเพชรบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท., ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท., ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท., ก.อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอกเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอกแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลนโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอกบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจและลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจและลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยที่สำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก วิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานที่ประชาชนในพื้นที่ต้องการไว้ ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก ได้จัดตั้งมาตั้งแต่ปี ๒๕๓๙ เริ่มจากการยกฐานะมาจากสภาตำบล มีพื้นที่ประมาณ ๒๙.๘๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๘,๖๕๖ ไร่ พื้นที่รับผิดชอบ ๑๐ หมู่บ้าน ความต้องการของประชาชนในพื้นที่มีหลายรูปแบบ ทั้งความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุข การศึกษา สาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นความต้องการอันดับต้นๆ

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วมถึง ไม่มีภูเขา และไม่มีป่าไม้ เหมาะแก่การเลี้ยงสัตว์และการทำเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำพืชไร่ ทำสวนผลไม้ เลี้ยงโคขุน เป็นต้น มีคลองชลประทานและคลองระบายน้ำไหลผ่านทุกหมู่บ้าน และยังมีถนนสายรองอีกหลายสาย ซึ่งทำให้การคมนาคมสัญจรไปมาสะดวก รวมถึงการขนส่งสินค้าพืชผลทางการเกษตรออกสู่ตลาดได้อย่างรวดเร็ว

อาณาเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลหนองขนานและตำบลดอนยาง อำเภอเมืองเพชรบุรี
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลหนองศาลาและตำบลนายาง อำเภอชะอำ
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลปึกเตียน อำเภอท่ายาง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลมาบปลาเค้าและตำบลบ้านในดง อำเภอท่ายาง
มีจำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ได้แก่		
หมู่ที่ ๑ บ้านคลองสายหนึ่ง		หมู่ที่ ๑๐ บ้านหันตะเภา
หมู่ที่ ๒ บ้านหนองบัว		หมู่ที่ ๑๑ บ้านบ่อพันงู
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองบัว		หมู่ที่ ๑๒ บ้านแคใหญ่
หมู่ที่ ๔ บ้านหนองเกตุ		หมู่ที่ ๑๓ บ้านหนองเตาปูน
หมู่ที่ ๘ บ้านห้วยทบ		หมู่ที่ ๑๔ บ้านห้วยยาง

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอกพบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยได้ดำเนินการแก้ไข ปัญหา ความเดือดร้อนให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ และได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน อันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ

กรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

๑. ด้านความมั่นคง ประกอบด้วย การรักษาความสงบภายในประเทศ, การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง, การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ, การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ, การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วย การเกษตรสร้างมูลค่า, อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต, สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว, โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก, พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม, การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต, ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑, การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย, การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญาและสังคม, การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์, การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ประกอบด้วย การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ, การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี, การเสริมสร้างพลังทางสังคม, การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว, สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล, สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ, พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง, พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงานและเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม, ยกระดับกระบวนการเพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส, ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น

ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่, ภาครัฐมีขนาดเล็กลงเหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ, ภาครัฐมีความทันสมัย, บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ, ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ, กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น, กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการชี้ประเด็นที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) จึงได้กำหนดจุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ ประการ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” มุ่งหวังจะ “มี” หรือต้องการจะ “ขจัด” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ทั้งนี้ หมายความว่าพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมไป พร้อมๆ กัน ทำให้จุดหมายแต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ โดยจุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกเป็น ๔ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

จุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

จุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

จุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

จุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

จุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้า การลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

จุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก

มิติที่ ๒ มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

จุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

จุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เดิบโตได้อย่างยั่งยืน

จุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ

เหมาะสม

มิติที่ ๓ มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

จุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลง

สภาพภูมิอากาศ

มิติที่ ๔ มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

จุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

จุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

แผนภาพ ความเชื่อมโยงระหว่างหมุดหมายการพัฒนา กับ เป้าหมายหลัก

การปรับโครงสร้าง การผลิตสู่เศรษฐกิจ ฐานนวัตกรรม	การพัฒนาคน สำหรับโลกยุคใหม่ ฐานนวัตกรรม	การมุ่งสู่สังคมแห่ง โอกาสและความเป็นธรรม นวัตกรรม	การเปลี่ยนผ่านไปสู่ ความยั่งยืนฐาน นวัตกรรม	การเสริมสร้าง ความสามารถของประเทศ ในการรับมือ กับการเปลี่ยนแปลงและ ความเสี่ยงภายใต้บริบท โลกใหม่ฐานนวัตกรรม
๑ เกษตรและเกษตร แปรรูปมูลค่าสูง ๒ การท่องเที่ยวเน้น คุณภาพและเน้นความ ยั่งยืน ๓ การผลิตยานยนต์ไฟฟ้า ๔ การแพทย์และสุขภาพ มูลค่าสูง ๕ ประตุการคลังทุนและ โลจิสติกส์ ๖ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ๗ SMEs ที่เข้มแข็ง แข่งขันได้ ๘ พื้นที่และเมืองอัจฉริยะ ๑๐ เศรษฐกิจหมุนเวียน และสังคมคาร์บอนต่ำ	๑ เกษตรและเกษตร แปรรูปมูลค่าสูง ๒ การท่องเที่ยวเน้น คุณภาพและเน้นความ ยั่งยืน ๓ การผลิตยานยนต์ไฟฟ้า ๔ การแพทย์และสุขภาพ มูลค่าสูง ๕ ประตุการคลังทุนและ โลจิสติกส์ ๖ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ๗ SMEs ที่เข้มแข็ง แข่งขันได้ ๘ พื้นที่และเมืองอัจฉริยะ ๙ ความยากจนข้ามรุ่นและ ความคุ้มครองทางสังคม ๑๒ กำลังคนสมรรถนะสูง	๔ การแพทย์และสุขภาพ มูลค่าสูง ๕ ประตุการคลังทุนและ โลจิสติกส์ ๗ SMEs ที่เข้มแข็ง แข่งขันได้ ๘ พื้นที่และเมืองอัจฉริยะ ๙ ความยากจนข้ามรุ่นและ ความคุ้มครองทางสังคม ๑๐ เศรษฐกิจหมุนเวียน และสังคมคาร์บอนต่ำ ๑๒ กำลังคนสมรรถนะสูง ๑๓ ภาครัฐที่ทันสมัยมี ประสิทธิภาพ	๑ เกษตรและเกษตร แปรรูปมูลค่าสูง ๒ การท่องเที่ยวเน้น คุณภาพและเน้นความยั่งยืน ๓ การผลิตยานยนต์ไฟฟ้า ๕ ประตุการคลังทุนและ โลจิสติกส์ ๘ พื้นที่และเมืองอัจฉริยะ ๑๐ เศรษฐกิจหมุนเวียนและ สังคมคาร์บอนต่ำ ๑๑ ภัยธรรมชาติและการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ๑๓ ภาครัฐที่ทันสมัยมี ประสิทธิภาพ	๑ เกษตรและเกษตร แปรรูปมูลค่าสูง ๔ การแพทย์และสุขภาพ มูลค่าสูง ๖ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ๘ พื้นที่และเมืองอัจฉริยะ ๑๐ เศรษฐกิจหมุนเวียนและ สังคมคาร์บอนต่ำ ๑๑ ภัยธรรมชาติและการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ๑๓ ภาครัฐที่ทันสมัยมี ประสิทธิภาพ

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

มีทั้งหมด ๑๗ เป้าหมาย (Goals) ภายใต้หนึ่งเป้าหมายจะประกอบไปด้วยเป้าหมายย่อยๆ ที่เรียกว่า เป้าประสงค์ (Targets) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๑๖๙ เป้าประสงค์ และพัฒนาตัวชี้วัด (Indicators) จำนวน ๒๓๒ ตัวชี้วัด (ทั้งหมด ๒๔๔ ตัวชี้วัดแต่มีตัวที่ซ้ำ ๑๒ ตัว) เพื่อติดตามความก้าวหน้าของเป้าประสงค์ดังกล่าว

เป้าหมายการพัฒนาทั้ง ๑๗ ข้อ สะท้อน ๓ เสาหลักของมิติความยั่งยืน (Three Pillars of Sustainability) คือ มิติด้านสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม บวกกับอีก ๒ มิติ คือ มิติด้านสันติภาพและสถาบัน และมิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนาที่เชื่อมโยงทุกมิติของความยั่งยืนไว้ด้วยกันรวมเป็น ๕ มิติ องค์การสหประชาชาติแบ่งเป้าหมาย ๑๗ ข้อ ออกเป็น ๕ กลุ่ม (เรียกว่า ๕ Ps) ประกอบด้วย

๑. People (มิติด้านสังคม) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑ ถึงเป้าหมายที่ ๕
๒. Prosperity (มิติด้านเศรษฐกิจ) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๗ ถึงเป้าหมายที่ ๑๑
๓. Planet (มิติด้านสิ่งแวดล้อม) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๖ เป้าหมายที่ ๑๒ และ ๑๕
๔. Peace (มิติด้านสันติภาพและสถาบัน) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑๖
๕. Partnership (มิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑๗

เป้าหมายทั้ง ๑๗ เป้าหมาย ประกอบด้วย

เป้าหมายที่ ๑ : ขจัดความยากจนทุกรูปแบบในทุกพื้นที่

เป้าหมายที่ ๒ : ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการและส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๓ : สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกวัย

เป้าหมายที่ ๔ : สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- เป้าหมายที่ ๕ : บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศและเสริมอำนาจให้แก่สตรีและเด็กหญิง
- เป้าหมายที่ ๖ : สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคนและมีการบริหารจัดการ ที่ยั่งยืนสำหรับทุกคน
- เป้าหมายที่ ๗ : สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ที่ยั่งยืนในราคาที่ย่อมเยา
- เป้าหมายที่ ๘ : ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่มีคุณภาพและการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน
- เป้าหมายที่ ๙ : สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม
- เป้าหมายที่ ๑๐ : ลดความไม่เสมอภาคภายในประเทศและระหว่างประเทศ
- เป้าหมายที่ ๑๑ : ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุม ปลอดภัย มีภูมิต้านทาน และยั่งยืน
- เป้าหมายที่ ๑๒ : สร้างหลักประกันให้มีรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน
- เป้าหมายที่ ๑๓ : ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น
- เป้าหมายที่ ๑๔ : อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- เป้าหมายที่ ๑๕ : ปกป้อง ปันฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนต่อสู้การกลายสภาพเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและพื้นสภาพดิน และหยุดยั้งการสูญเสียมลพิษทางชีวภาพ
- เป้าหมายที่ ๑๖ : ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ
- เป้าหมายที่ ๑๗ : เสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๓) แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาภาคกลาง (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

ประเด็นการพัฒนา

๑. พัฒนาและยกระดับภาคกลางไปสู่การเป็นฐานอุตสาหกรรมขั้นสูงที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สามารถออกแบบและพัฒนาขึ้นเอง
๒. พัฒนาและยกระดับภาคกลางไปสู่การเป็นแหล่งเกษตรสมัยใหม่และศูนย์รวบรวมและกระจายสินค้าเกษตรของประเทศ
๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญและแหล่งท่องเที่ยวชุมชนให้เข้าสู่ตลาดท่องเที่ยวคุณภาพ
๔. พัฒนาภาคกลางเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
๕. พัฒนาการผลิตกำลังคนให้มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
๖. พัฒนาเมือง เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและเมืองชายแดนรวมทั้งพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง-ตะวันตก ให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต
๗. ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

กลุ่มภาคกลางตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม เพชรบุรี สมุทรสาคร
วิสัยทัศน์ เพชรสมุทรคีรีมั่งคั่ง เศรษฐกิจเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุล
และยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนา

๑. ยกระดับคุณภาพสินค้าเกษตรให้มีมูลค่าสูงและอุตสาหกรรมเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๒. พัฒนาเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวที่หลากหลายและได้มาตรฐานสากล
๓. เพิ่มขีดความสามารถภาคอุตสาหกรรมและบริการด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
๔. รักษา พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

แผนพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี

วิสัยทัศน์ เพชรบุรีเมืองต้นแบบตามศาสตร์พระราชา น่ายู น่ายิน น่ายิ้ม สู่เมืองสร้างสรรค์ระดับ
สากล อย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาจังหวัด

๑. การพัฒนาเศรษฐกิจแบบครบวงจร จากฐานการค้า การลงทุน การบริการ การท่องเที่ยวและ
การเกษตร สู่ความมั่งคั่งยั่งยืนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี
๒. การเสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อยด้วยต้นทุนทางสังคม ประชาชนพึ่งตนเองได้อย่าง
ยั่งยืนด้วยศาสตร์พระราชา
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
๔. การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมสู่เมืองสร้างสรรค์ระดับสากล ด้วยทุนทางศิลปะ วัฒนธรรม การท่องเที่ยว
บนฐานทรัพยากร อัตลักษณ์ของท้องถิ่นและศักยภาพของพื้นที่

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรี

วิสัยทัศน์ เพชรบุรีเมืองน่ายู เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว ประชาชนมีอาชีพมั่นคงและเข้าถึงบริการ
ทางการศึกษา สุขภาพดีถ้วนหน้า

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. การพัฒนาคมนาคมและขนส่ง ๒. การพัฒนา/ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ๓. การผังเมือง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑. การพัฒนา/ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา ๒. การพัฒนา/ส่งเสริมสนับสนุนด้านสาธารณสุข ๓. การส่งเสริมสนับสนุนด้านสังคมสงเคราะห์ ๔. การส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชนสร้าง เครือข่ายศูนย์การเรียนรู้สร้างอาชีพให้กับชุมชน ๕. การพัฒนา/ส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. การส่งเสริมสนับสนุนด้านการรักษาความสงบภายใน ๒. การส่งเสริมสนับสนุนด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓. การส่งเสริมสนับสนุนด้านการพัฒนาระบบจราจร การจัดการและแก้ไขปัญหาจราจร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	๑. การส่งเสริมอาชีพเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรม ๒. การส่งเสริมสนับสนุนอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ๓. การส่งเสริมสนับสนุนการลงทุน การพาณิชยกรรมและการค้าสู่สากล
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. การส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. การส่งเสริมสนับสนุน การรักษาและเพิ่มพื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ๓. การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนใช้พลังงานสะอาดลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ๔. การส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายองค์กรพัฒนาเมือง ชุมชน รวมทั้งกลุ่มอาสาสมัครการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ๕. การส่งเสริมสนับสนุนการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๖. ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. การส่งเสริมสนับสนุนด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. การส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ พิพิธภัณฑสถานพื้นบ้าน ๓. การส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑. การบริหารงานแบบบูรณาการ โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายหลัก ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒. ภาครัฐมีความโปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓. ภาครัฐมีความทันสมัย โดยพัฒนาและปรับปรุงระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย ๔. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นคนดี คนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ๕. ปรับปรุง พัฒนาอาคารสถานที่ พัสตุดและทรัพย์สินสำหรับการปฏิบัติงานให้ดีและทันสมัย ฯลฯ

๕) ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี

วิสัยทัศน์ เพชรบุรีเมืองน่าอยู่ น่ากิน น่าเที่ยว ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) **วิสัยทัศน์** “ตำบลหนองจอก เป็นชุมชนน่าอยู่ คมนาคมสะดวก ระบบสาธารณสุขปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนมีส่วนร่วม การบริหารจัดการดี ก้าวนำเศรษฐกิจ”

๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

๓) เป้าประสงค์

๑. ผลผลิตและผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรมีคุณภาพสามารถสร้างรายได้ให้กับชุมชน สร้างงานอาชีพ และรายได้แก่ชุมชนและประชาชน

๒. มีการคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัยรองรับการค้า การเกษตร การท่องเที่ยวและการพัฒนา

๓. ชุมชนน่าอยู่ สุขภาพดี ปัญหาทางสังคมในทุกด้านลดลงอย่างต่อเนื่อง เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีศักยภาพในการพึ่งตนเองสูง ประชาชนมีวิถีชีวิตด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. การบริหารจัดการมีธรรมาภิบาลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการเกษตร ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน

๔) ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น

๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาระบบสาธารณสุขปลอดภัยขั้นพื้นฐานภายในตำบลหนองจอก

๓. ชุมชนมีศักยภาพเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้เพิ่มมากขึ้น

๔. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรเพิ่มขึ้น

๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในตำบลหนองจอกได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูเพิ่มขึ้น

๖. ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลหนองจอกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๕) ค่าเป้าหมาย

๑. ชุมชนมีระบบสาธารณสุขปลอดภัย สาธารณูปการ ด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีมาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

๔. อบต. มีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเหมาะต่อการเกษตร

๖) กลยุทธ์

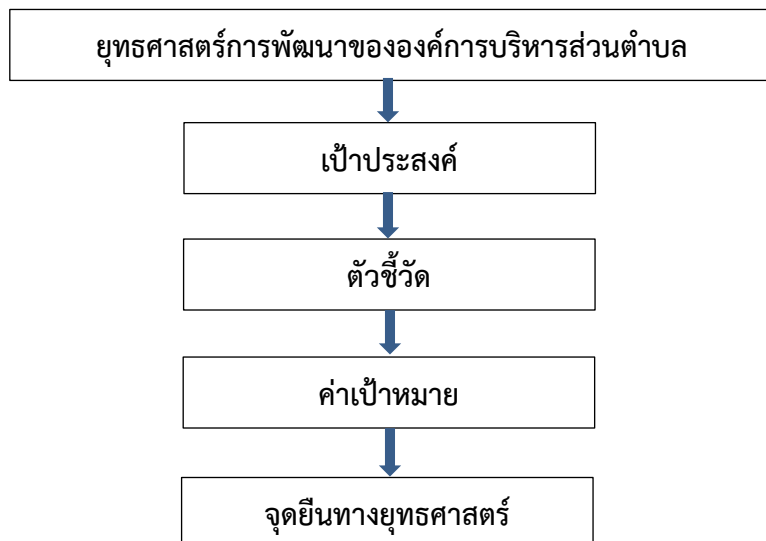
๑. การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมสิ่งก่อสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๓. การส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ
๔. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
๕. การส่งเสริมการให้บริการทางสาธารณสุขและสุขภาพอนามัยของประชาชน
๖. การสนับสนุนการสงเคราะห์และสร้างสวัสดิการสังคม
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ
๘. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๙. การส่งเสริมการสร้างงานและพัฒนารายได้
๑๐. การพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๑๑. การส่งเสริมและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. การส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางศาสนา พันธุ์อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีเอกลักษณ์ท้องถิ่น และวันสำคัญต่าง ๆ
๑๓. การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติงาน
๑๔. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๕. การเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗) จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
๔. การรักษาสีเขียวอย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๘) ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอกมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



สรุปสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก พบว่าความต้องการส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน รองลงมาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ศาสนาและสิ่งแวดล้อม โดยสามารถจำแนกรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- แหล่งกักเก็บน้ำดิบเพื่อนำมาผลิตน้ำประปา ไม่สามารถกักเก็บไว้ใช้ในฤดูแล้งได้

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้น้อยเพียงพอต่อการใช้จ่าย
- ปัญหาค่าครองชีพต่ำของประชาชนในหมู่บ้าน
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดทักษะ ความรู้ เพื่อนำไปพัฒนาอาชีพ
- ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกรรม

๓. ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือน และเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

๕. ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์หาด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสาธารณสุข

- ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดการรักษาอย่างต่อเนื่อง
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาเด็กเรียนดี แต่ครอบครัวมีฐานะยากจน ทำให้ขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น
- เยาวชนในพื้นที่ไม่มีทางเลือกในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากต้องทำงาน
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ความต้องการ

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ให้มีการก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำตามเส้นทางคมนาคม รวมถึงตามเส้นทางที่ขนส่งพืชผลทางการเกษตรให้ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ ซ่อมแซม ปรับปรุง รักษาความสะอาดแหล่งกักเก็บน้ำดิบเพื่อการบริโภค อุปโภค

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งกลุ่มอาชีพ กลุ่มออมทรัพย์กลุ่มแปรรูปผลผลิตด้านการเกษตร
- ๒.๒ ส่งเสริมให้ความรู้การนำเทคโนโลยีในการพัฒนาการเกษตร

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๓.๒ ให้การสนับสนุนการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติดให้แก่เยาวชนในพื้นที่
- ๓.๓ ให้มีการควบคุม และป้องกันโรคติดต่อ
- ๓.๔ ส่งเสริมให้มีอุปกรณ์ออกกำลังกายภายในชุมชนให้มีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการ
- ๓.๕ จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างให้กลุ่มเยาวชนได้เรียนรู้ และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- ๓.๖ จัดให้มีป้าย สัญญาณจราจรบริเวณที่มีจุดเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุให้ครอบคลุมทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน
- ๓.๗ การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชุมชน

๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ให้ความรู้เรื่องบทบาท อำนาจหน้าที่ ในการมีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๒ ให้มีการบริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- ๔.๓ ให้มีการลด และประหยัดค่าใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือยลง

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ กำหนดมาตรการในการกำจัดขยะมูลฝอย
- ๕.๒ ให้ความรู้ในการรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ความต้องการด้านอุปโภค - บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

- ๖.๑ ขุดลอกคูคลองธรรมชาติ หรือแหล่งน้ำอื่น ๆ ที่ตื้นเขิน
- ๖.๒ ซ่อมแซมถังเก็บน้ำฝน ภาชนะกักเก็บน้ำ ให้มีสภาพดี สามารถใช้กักเก็บน้ำได้

๗. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๗.๑ ให้มีการสนับสนุนเครื่องมือและสารเคมี เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
- ๗.๒ ให้มีการสนับสนุนการรณรงค์ให้มีการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

๘. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๘.๑ ให้การสนับสนุนเด็กที่เรียนดีแต่ยากจนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๘.๒ ให้การส่งเสริมระบบการศึกษาออกโรงเรียนในการศึกษาต่อ และการฝึกอาชีพ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น 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) การสาธารณสุข (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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘) (๖)
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘) (๕)
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘) (๗)
- (๔) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘) (๑๑)
- (๕) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖) (๖)
- (๖) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖) (๗)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗) (๗)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕) (๓)
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗) (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖) (๑๖)
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗) (๓)
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗) (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอกได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์การ หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางการพัฒนาตำบลหนองจอกภายใต้บทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ๘ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านเศรษฐกิจพอเพียง

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ตำบลหนองจอก เป็นพื้นที่เกษตรกรรมสามารถดำเนินการจัดทำโครงการได้หลากหลาย ๒. สามารถหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในงานด้านการเกษตรได้ง่าย	๑.งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการดำเนินโครงการ ๒.ประชาชนในตำบลไม่สามารถใช้ระยะเวลาการฝึกอบรมนานๆ ได้
โอกาส	อุปสรรค
๑. สามารถขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นเพื่อของบประมาณดำเนินการได้ ๒. วิทยากรในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการเป็นอย่างดี	๑. ประชาชนไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม ๒. ขาดผู้นำในการรวมกลุ่มการดำเนินโครงการ ๓. วิทยากรพื้นที่มีความรู้ยังไม่หลากหลายในด้านเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ด้านคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ตำบลหนองจอก มีที่ตั้งอยู่ใกล้ถนนเพชรเกษม ทำให้การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว ๒. การคมนาคมภายในตำบลสามารถเชื่อมต่อเข้ากับตำบลใกล้เคียงได้ ทำให้ประชาชนมีความสะดวก รวดเร็ว	๑.รายรับมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการก่อสร้าง ๒.การก่อสร้างถนนไม่สามารถทำได้ตลอดสายในหนึ่งปีงบประมาณ
โอกาส	อุปสรรค
๑. มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้การซ่อมแซมถนนทำได้อย่างรวดเร็ว และซ่อมแซมได้ทันที ไม่ต้องรอนาน เช่น การใช้ยางมะตอยสำเร็จรูปในการซ่อมแซมถนน ค่าใช้จ่ายน้อย ๒. หากมีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างที่เกินศักยภาพ สามารถขอได้จากหน่วยงานอื่น	๑. การของบประมาณจากหน่วยงานอื่นต้องรอนาน ๒. การจัดเก็บรายได้ในพื้นที่ มีรายรับไม่มากพอ เพราะเป็นพื้นที่เกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่

๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. มีวัดหนองบัว มีโบสถ์อายุเก่าแก่ สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้</p> <p>๒. ประชาชนมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. ทำเลที่ตั้งเหมาะสม สะดวกในการเดินทางไปสถานที่ท่องเที่ยวอื่นๆ ภายในตำบล และตำบลใกล้เคียง</p>	<p>๑. การโฆษณาประชาสัมพันธ์ไม่กว้างจึงไม่เป็นที่น่าสนใจ</p> <p>๒. หน่วยงานภาครัฐไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง</p> <p>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน</p> <p>๔. ปัญหาขยะยังไม่สามารถบริหารจัดการเองได้</p> <p>๕. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการบริหารจัดการขยะ</p> <p>๖. ประชาชนยังมีความคิดว่าการกำจัดขยะเป็นเรื่องของภาครัฐที่จะต้องดำเนินการ</p> <p>๗. ขาดการจัดการด้านขยะมูลฝอยอย่างจริงจัง</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. มีกลุ่ม/องค์กร ที่ดำเนินกิจกรรมด้านการบูรณะโบราณสถาน</p> <p>๒. การประสานงานหน่วยงานของรัฐอื่นๆ ทำได้ง่าย เนื่องจากอยู่ห่างจากตัวจังหวัดเพียง ๑๒ กม.</p>	<p>๑. ขาดการประสานบูรณาการระหว่างหน่วยงาน</p> <p>๒. การปฏิรูประบบราชการ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในภารกิจด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการจัดการบริการจัดการขยะ</p> <p>๔. ปัญหาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบยาว ประชาชนให้ความตื่นตัวน้อย</p> <p>๕. ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือ</p>

๔. ด้านแหล่งน้ำ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. พื้นที่ตำบลหนองจอกสามารถใช้น้ำจากคลองชลประทาน</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอกสามารถผลิตน้ำประปาเพื่อการอุปโภค บริโภคของประชาชนได้เอง</p> <p>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอกได้รับการพัฒนาแหล่งน้ำจากหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. ตำบลหนองจอกมีการรวมกลุ่มของเกษตรกรผู้ใช้น้ำ ทำให้มีอำนาจต่อรองในการปล่อยน้ำได้</p>	<p>๑. ตำบลหนองจอกเป็นพื้นที่การเกษตรประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา จึงต้องใช้น้ำในการปลูกข้าวปริมาณมาก บางปีน้ำที่ปล่อยมามีปริมาณน้อย จึงทำให้เกษตรกรไม่สามารถเพาะปลูกได้</p> <p>๒. แหล่งกักเก็บน้ำดิบต้นทุนเงินไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ผลิตน้ำประปาในฤดูแล้งได้</p> <p>๓. ในฤดูแล้งน้ำที่ใช้ในการผลิตน้ำประปาไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. รัฐบาลกำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหาการเพาะปลูกข้าวซึ่งใช้ปริมาณน้ำเป็นจำนวนมาก ส่งเสริมให้ประชาชนเพาะปลูกพืชอื่นที่ใช้น้ำในปริมาณน้อยเช่น พืชทอง ถั่ว ฯลฯ</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอกเห็นปัญหาของการกักเก็บน้ำของแหล่งกักเก็บน้ำดิบจึงนำโครงการเข้าสู่แผนพัฒนาตำบลห้าปี</p> <p>๓. พื้นที่ตำบลหนองจอกมีระบบน้ำประปาส่วนภูมิภาคผ่านจึงสามารถนำน้ำจากการประปาส่วนภูมิภาคช่วยเหลือประชาชนในฤดูแล้งได้</p> <p>๔. ได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานอื่นในการขุดลอกคลอง และกำจัดวัชพืชที่กีดขวางทางน้ำ</p>	<p>๑. ตำบลหนองจอกเป็นพื้นที่รับน้ำเป็นตำบลท้ายๆ ทำให้เกษตรกรผู้ใช้น้ำต้นทางกักเก็บน้ำไว้ ทำให้ตำบลหนองจอกไม่ได้รับน้ำในจำนวนเพียงพอ</p> <p>๒. งบประมาณในการพัฒนาแหล่งเก็บน้ำดิบไม่เพียงพอต่อการปรับปรุงแหล่งกักเก็บน้ำดิบ</p> <p>๓. ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้น้อย แต่ต้องจ่ายค่าน้ำที่สูงขึ้นเมื่อมีการนำน้ำประปาภูมิภาคมาใช้ ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น</p>

๕. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพเพื่อเสริมสร้างความรู้ทักษะ ประสบการณ์ด้านการศึกษา</p> <p>๒. มีสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงและมีสถานศึกษาที่มีความพร้อมในการพัฒนาด้านการศึกษาและด้านการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๓. มีงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารจัดการโรงเรียน</p> <p>๔. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก มีศักยภาพสามารถพัฒนาด้านการศึกษาด้านการศึกษาปฐมวัย และนอกระบบ และตามอัธยาศัย</p> <p>๕. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก มีศูนย์ไอที ที่ประชาชนสามารถใช้เรียนรู้ได้ด้วยตัวเองได้</p>	<p>๑. ประชาชนไม่มีความเชื่อถือในการส่งบุตรหลานเรียนในพื้นที่</p> <p>๒. เนื่องจากเป็นพื้นที่อยู่ใกล้ตัวอำเภอเมืองเพชรบุรี ประชาชนจึงนิยมส่งบุตรหลานไปเรียนในตัวเมือง</p> <p>๓. ชาวชนต้องรับผิดชอบครอบครัว จึงนิยมทำงานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ จึงให้ความสนใจในการศึกษาน้อย</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. มีสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาและสร้างความพร้อมให้มีความรู้ทักษะในการจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง</p> <p>๒. การแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาทำให้มีเอกภาพในการจัดการศึกษา มากขึ้น</p> <p>๓. เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทำให้สามารถเพิ่มโอกาสและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้กับประชาชน</p> <p>๔. รัฐบาลสนับสนุนขยายโอกาสทางการศึกษาและมีกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาแก่นักเรียนที่ยากจน</p>	<p>๑. คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในชนบทและในเมืองมีความแตกต่างค่อนข้างสูง</p> <p>๒. หลักสูตรการเรียนการสอนถูกกำหนดจากส่วนกลางไม่เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นและขาดการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้</p> <p>๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการด้านการจัดการศึกษา</p> <p>๔. นโยบายด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีการศึกษาชัดเจน</p>

๖. ด้านสาธารณสุข

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. พื้นที่ตำบลหนองจอกไม่กว้างสามารถให้บริการได้ทั่วถึง และรวดเร็ว</p> <p>๒. ในพื้นที่มีหน่วยบริการส่งเสริมสุขภาพชุมชนตั้งอยู่ใกล้ชุมชน</p> <p>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอกดำเนินโครงการป้องกันโรคระบาดที่เกิดขึ้นเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. ประชาชนให้ความสำคัญกับสุขภาพอนามัย</p> <p>๕. ประชาชนมีการรวมกลุ่มด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น ชมรมผู้สูงอายุ</p>	<p>๑. ประชาชนส่วนใหญ่ต้องทำงานแข่งกับเวลาทำให้ขาดการดูแลสุขภาพของตนเอง</p> <p>๒. พื้นที่ตำบลเป็นพื้นที่เกษตรกรรม ทำให้มีแหล่งน้ำขัง เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง ซึ่งยากต่อการกำจัด</p> <p>๓. การใช้สารเคมีในการกำจัดลูกน้ำยุงลายส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมของประชาชน เช่น กุ้งหรือปลาสวยงาม</p> <p>๔. การขาดความรู้ และความสนใจของประชาชนในการกำจัดขยะจึงทำให้เป็นแหล่งเพาะพันธุ์หนูและยุงซึ่งเป็นสาเหตุของการเกิดโรค เช่น กองขยะ น้ำขังในยางรถยนต์</p> <p>๕. พื้นที่ตำบลเป็นพื้นที่เกษตรกรรม ทำให้มีแหล่งน้ำขัง เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง ซึ่งยากต่อการกำจัด</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. หน่วยบริการให้บริการคัดกรองเบื้องต้นทำให้รักษาได้ทันท่วงที</p> <p>๒. หน่วยบริการให้บริการคัดกรองเชิงรุกโดยการเข้าหาประชาชน</p> <p>๓. การประสานงานในการควบคุมโรคทำได้ง่าย</p> <p>๔. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจาก สปสช.</p>	<p>๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน</p> <p>๒. การแพร่ระบาดของโรคเป็นไปด้วยความรวดเร็วเนื่องจากการตั้งอยู่ของบ้านเรือนใกล้กัน</p>

๗. ด้านคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก มีการกำหนดกรอบโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานมีระบบสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และสามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ จึงทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการมีการแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจนส่งผลให้การให้บริการประชาชนมีความสะดวก และรวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มกำลังศักยภาพที่สามารถตอบสนองการดำเนินงานตามภารกิจ ได้อย่างครอบคลุมทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกำลังงบประมาณที่มีจึงทำให้มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน</p> <p>๓. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาเป็นไปตามกฎหมาย</p> <p>๔. มีข้อกำหนดด้านกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติ ทำให้มีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน และช่วยกำกับการดำเนินงานทั้งฝ่ายราชการและฝ่ายการเมืองให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย</p>	<p>๑. ความต้องการของประชาชนในตำบลมีความคาดหวังในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั่วถึง</p> <p>๒. อำนาจในการออกกฎหมายและข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย</p> <p>๓. นโยบายการของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงตามวาระการดำรงตำแหน่ง จึงทำให้ขาดความต่อเนื่องใน การบริหาร</p> <p>๔. ขาดการประสานงานที่ระหว่างส่วนราชการภายในองค์กร</p> <p>๕. ในการดำเนินงานต้องผ่านขั้นตอนหลายขั้นตอน ทำให้เสียเวลาการดำเนินงานและให้ความสำคัญกับงานเอกสารมากเกินไป</p> <p>๖. การจัดทำแผนงาน/โครงการยังไม่ตอบสนองต่อประโยชน์ที่จะได้รับแก่ประชาชน</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. การกำกับดูแลโดยจังหวัด กรมและกระทรวงไม่กระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. กฎหมายกระจายอำนาจ ฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ ฯ ยังไม่มีความชัดเจนในหลายภารกิจ</p> <p>๒. การแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มีความชัดเจนในหลายประเด็น</p>

๘. ด้านการเมือง และระบบการบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และเกิดจากความ ต้องการของประชาชน</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอกมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ</p> <p>๓. ประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการจัดเก็บและ บริหารการใช้จ่ายงบประมาณได้เอง จึงมีงบประมาณที่ เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>๑. การใช้จ่ายงบประมาณไม่คุ้มค่ากับการลงทุน และไม่เป็นไปตามความต้องการของประชาชน โดยแท้จริง</p> <p>๒. ขาดการติดตามและประเมินผลการการ ดำเนินงาน</p> <p>๓. บุคลากรไม่เข้าใจกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทำให้ ไม่รู้อำนาจหน้าที่ของตนเอง</p> <p>๔. ประชาชนให้ความสนใจในการเข้าร่วมเสนอ ความคิดเห็นในการประชาคม</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. การกำกับดูแลโดยจังหวัด กรมและกระทรวงไม่ กระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. กฎหมายกระจายอำนาจ ฯ เอื้อต่อการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p>๓. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวก คล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ ฯ ยังไม่ มีความชัดเจนในหลายภารกิจ</p> <p>๒. การแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นยังไม่มีมีความชัดเจนในหลายประเด็น</p>

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT
วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก (ระดับตัวบุคลากร)

<p style="text-align: center;">จุดแข็ง S</p> <p>๑. พนักงานมีความเป็นกันเอง รักใคร่กัน มีความริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>๒. พนักงานมีความรักตำบลพัฒนาให้ความร่วมมือในกิจกรรมสาธารณะ</p> <p>๓. พนักงานมีความรู้ ความสามารถ และให้ความสำคัญกับการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มขึ้น</p> <p>๔. พนักงานเป็นผู้มีความตรงไป ตรงมา ซื่อตรง รับผิดชอบดี</p> <p>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p> <p>๖. รู้จักการบริการเป็นเลิศ กระตือรือร้นให้ความช่วยเหลือประชาชน</p>	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน W</p> <p>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. พนักงานหญิงมากกว่าชาย การพัฒนาพื้นที่สาธารณะค่อนข้างลำบาก</p> <p>๓. พนักงานมีจำนวนน้อย</p> <p>๔. ขาดการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม</p>
<p style="text-align: center;">โอกาส O</p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. มีความคาดหวังให้ตำบลก้าวหน้า</p> <p>๕. มีโครงการพัฒนาร่วมกับผู้นำชุมชนฝ่ายปกครอง</p>	<p style="text-align: center;">ข้อจำกัด T</p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</p> <p>๔. มีความก้าวหน้าในสายงานมีจำกัด</p> <p>๕. ความไม่เท่าเทียมข้าราชการพลเรือน โอนย้ายต่างกระทรวง หรือกรมยาก</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก (ระดับองค์กร)

<p style="text-align: center;"><u>จุดแข็ง S</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่น ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน ๓. มีระบบไฟฟ้าแสงสว่างทั่วถึง และมีการตรวจสอบให้อยู่ในสภาพใช้งานได้อยู่เสมอ ๔. มีการแจ้งข่าวสารทางราชการอย่างสม่ำเสมอ ๕. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๖. ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันแก่ประชาชน ๗. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๘. ให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน ๙. มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยในการบริการประชาชน 	<p style="text-align: center;"><u>จุดอ่อน W</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. อาคารสำนักงานคับแคบ ๓. บุคลากรขาดความรู้ด้านกฎหมาย
<p style="text-align: center;"><u>โอกาส O</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริยญาตรี /ปริยญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p style="text-align: center;"><u>ข้อจำกัด T</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ ๔. ขาดการเสียสละการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ

การวิเคราะห์ศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก

<p style="text-align: center;">จุดแข็ง S</p> <p>๑. ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง</p> <p>๒. ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน</p> <p>๓. มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวก</p> <p>๔. ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>๕. ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ</p> <p>๖. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก</p> <p>๗. มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ</p> <p>๘. มีวัด ๒ แห่ง</p> <p>๙. องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบเสียงตามสายประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร</p>	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน W</p> <p>๑. คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปหางานทำในเมืองและต่างประเทศ</p> <p>๒. ราษฎรยากจน ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้</p> <p>๓. ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง</p> <p>๔. งบประมาณในการบริหารงานมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอในการดำเนินงาน</p>
<p style="text-align: center;">โอกาส O</p> <p>๑. มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ</p> <p>๒. ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูป ระบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง</p>	<p style="text-align: center;">ข้อจำกัด T</p> <p>๑. ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก เป็นขนาดกลาง มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล</p> <p>๒. งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน</p> <p>๓. กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน</p> <p>๔. การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้</p> <p>๕. การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้นซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก</p>

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๗. การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
๘. ส่งเสริมการเกษตร
๙. พัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมือง และการบริหารในภาคประชาชน
๑๐. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม

ความจำเป็นและสมควร

ภารกิจรอง

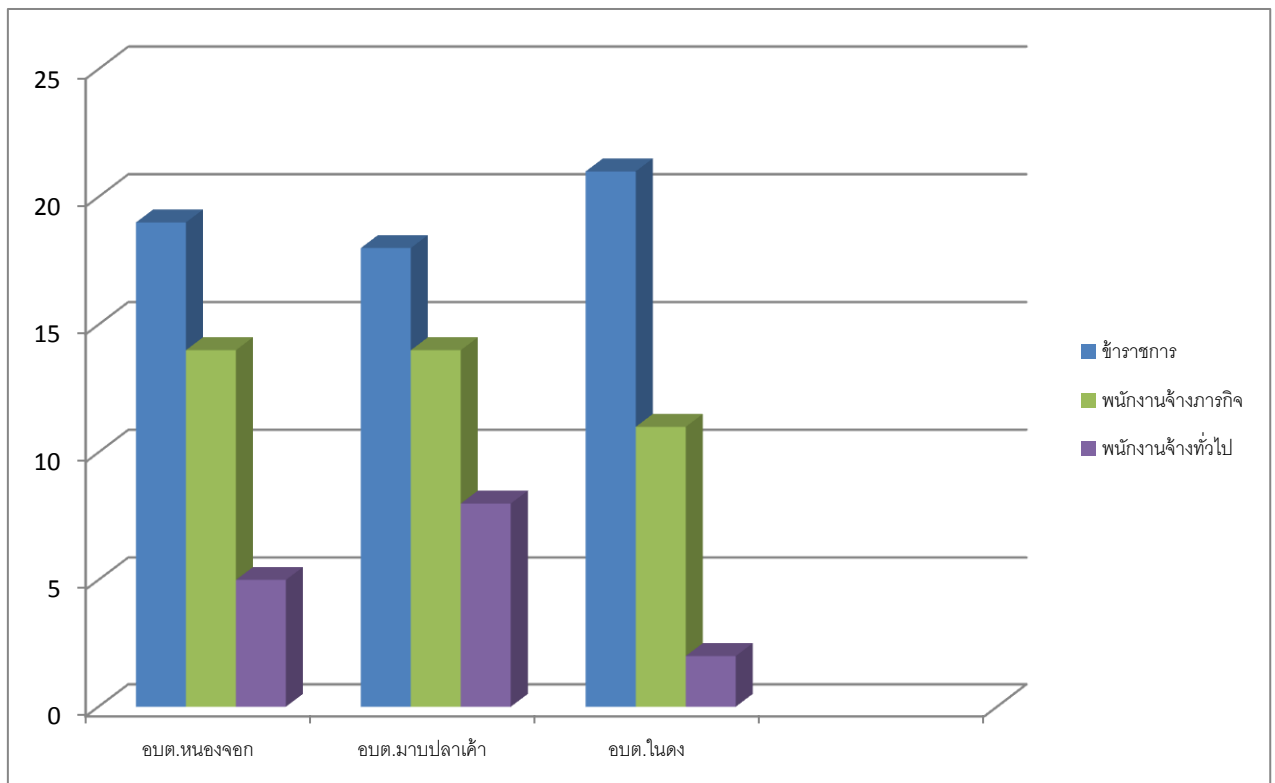
๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๙. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๐. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๑. การท่องเที่ยว
๑๒. การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๘ อัตรာ ข้าราชการ/พนักงานครู ๑ อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรာ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรารวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๘ อัตรา โดยจำนวนบุคลากรที่กำหนดไว้ยังสามารถรองรับภารกิจที่เกิดขึ้นได้จึงยังคงไม่กำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มหรือลดลง และจากการเปรียบเทียบพื้นที่ข้างเคียงซึ่งมีโครงสร้างแบบเดียวกัน คือเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง สภาพภูมิประเทศใกล้เคียงกัน โดยประกอบอาชีพเกษตรกรรมเหมือนกัน จำนวน ๒ แห่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีการกำหนดกรอบอัตรากำลังใกล้เคียงกัน ตามแผนภูมิรูปภาพ ดังนี้



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปของ อบต. - งานสารบรรณ - งานการเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานบริหารงานบุคคลฯ <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานงบประมาณ 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปของ อบต. - งานสารบรรณ - งานการเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานบริหารงานบุคคลฯ <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานงบประมาณ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดีความ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง - งานวินัย - งานส่งเสริมตามจรรยาบรรณฯ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัย <p>๑.๖ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๑.๗ งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานหลักประกันสุขภาพ - งานวิชาการและประเมินผล 	<p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดีความ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง - งานวินัย - งานส่งเสริมตามจรรยาบรรณฯ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัย <p>๑.๖ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๑.๗ งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานหลักประกันสุขภาพ - งานวิชาการและประเมินผล 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน <p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานคัดลอกข้อมูลที่ดิน - งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรือนและที่ดิน - งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่ - งานควบคุม ดูแล และตรวจสอบระบบคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดเก็บและดูแลรักษาทรัพย์สินและเอกสารข้อมูลต่างๆ - งานบริการข้อมูลทะเบียนทรัพย์สิน <p>๒.๔ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน <p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานคัดลอกข้อมูลที่ดิน - งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรือนและที่ดิน - งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่ - งานควบคุม ดูแล และตรวจสอบระบบคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดเก็บและดูแลรักษาทรัพย์สินและเอกสารข้อมูลต่างๆ - งานบริการข้อมูลทะเบียนทรัพย์สิน <p>๒.๔ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรยานพาหนะ - งานแหล่งน้ำ - งานงบประมาณก่อสร้าง - งานอาคารสถานที่ <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบ ประมาณการราคา - งานอนุญาตปลูกสร้างสิ่งก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานด้านควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง - งานผังเมือง <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานการระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานการขนส่งและวิศวกรรมจราจร 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรยานพาหนะ - งานแหล่งน้ำ - งานงบประมาณก่อสร้าง - งานอาคารสถานที่ <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบ ประมาณการราคา - งานอนุญาตปลูกสร้างสิ่งก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานด้านควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง - งานผังเมือง <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานการระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานการขนส่งและวิศวกรรมจราจร 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานศูนย์เยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริม อาชีพ <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและ เชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี - งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน งานตรวจสอบติดตาม และ การประเมินผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานศูนย์เยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริม อาชีพ <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและ เชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี - งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน งานตรวจสอบติดตาม และ การประเมินผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ตามโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๕ ส่วน/กอง และในปัจจุบัน โครงสร้างอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก ซึ่งปริมาณงานนั้นยังคงเดิม และคาดว่าจะเพิ่มมากขึ้นในวันข้างหน้า ซึ่งในแต่ละงานจำเป็นจะต้องบรรจุบุคลากรเพิ่มเติมตามภารกิจเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับลดภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ตามโครงสร้างส่วนราชการแต่ละส่วนได้ ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามโครงสร้าง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่นักบริหารงานท้องถิ่น หัวหน้าสำนักปลัด ทำหน้าที่นักบริหารงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักพัฒนาชุมชน นักจัดการงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง ซึ่งปริมาณงานในสำนักปลัดนั้นยังคงเดิม และคาดว่าจะเพิ่มมากขึ้นในวันข้างหน้า จึงขอคงตำแหน่งเดิมไว้ตามโครงสร้าง ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น	(บริหารงานท้องถิ่น)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม) (ว่าง)
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>				
๑. นักบริหารงานทั่วไป	(อำนวยการท้องถิ่น)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม) (ว่าง)
๒. นักทรัพยากรบุคคล	(วิชาการ)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๓. นักพัฒนาชุมชน	(วิชาการ)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๔. นักจัดการงานทั่วไป	(วิชาการ)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(วิชาการ)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๖. เจ้าพนักงานธุรการ	(ทั่วไป)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม) (ว่าง)
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ทั่วไป)		จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๑. พนักงานขับรถยนต์		จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๑. ภารโรง		จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. คนงาน		จำนวน	๒	อัตรา (เดิม)

กองคลัง

ตามโครงสร้าง กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง ทำหน้าที่นักบริหารงานการคลัง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง ซึ่งปริมาณงานในกองคลังนั้นยังคงเดิม และคาดว่าจะเพิ่มมากขึ้นในวันข้างหน้า จึงขอคงตำแหน่งเดิมไว้ตามโครงสร้าง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานการคลัง	(อำนวยการท้องถิ่น)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	(วิชาการ)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๓. นักวิชาการพัสดุ	(วิชาการ)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม)
๔. นักวิชาการเงินและบัญชี	(วิชาการ)	จำนวน	๑	อัตรา (เดิม) (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)

กองช่าง

ตามโครงสร้าง กองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง ทำหน้าที่นี้การบริหารงานการช่าง นักจัดการงานทั่วไป นายช่างโยธา ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง ซึ่งปริมาณงานในกองช่างนั้นยังคงเดิม และคาดว่าจะเพิ่มมากขึ้นในวันข้างหน้า จึงขอคงตำแหน่งเดิมไว้ตามโครงสร้าง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม) (ว่าง)
๒. นักจัดการงานทั่วไป (วิชาการ)	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๒. นายช่างโยธา (ทั่วไป)	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๓. พนักงานผลิตน้ำประปา	จำนวน	๓	อัตรา (เต็ม)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๒. คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม) (ว่าง)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ตามโครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ทำหน้าที่นี้การบริหารงานการศึกษา นักวิชาการศึกษา ครู ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง ซึ่งปริมาณงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมนั้นยังคงเดิม และคาดว่าจะเพิ่มมากขึ้นในวันข้างหน้า จึงขอคงตำแหน่งเดิมไว้ตามโครงสร้าง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการท้องถิ่น)	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๒. นักวิชาการศึกษา (วิชาการ)	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๓. ครู	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม) (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน	๓	อัตรา (เต็ม)

หน่วยตรวจสอบภายในพนักงานส่วนตำบล

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (วิชาการ)	จำนวน	๑	อัตรา (เต็ม)
-------------------------------------	-------	---	--------------

สรุป	พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๙ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๔ อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๕ อัตรา
	รวม	๓๘ อัตรา

รวมภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน/ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ประจำปี	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๕,๐๐๐,๐๐๐	๓๖,๗๕๐,๐๐๐	๓๘,๕๘๗,๕๐๐
(๔) รวม	๙,๑๒๙,๙๐๑	๙,๔๑๘,๗๔๑	๙,๗๐๙,๐๒๑
(๕) ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%	๑,๓๖๙,๔๘๕	๑,๔๑๒,๘๑๑	๑,๔๕๖,๓๕๓
(๖) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	๑๐,๔๙๙,๓๘๖	๑๐,๘๓๑,๕๕๒	๑๑,๑๖๕,๓๗๔
(๗) รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐	๓๐.๐๐	๒๙.๔๗	๒๘.๙๔

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อยู่ใน เอ็กเซล

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น (บท.กลาง)(ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป (อท.ต้น) (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชพ.)	1	1	1	1				ปรับปรุงตำแหน่งครั้งแรกตามประกาศ ก.อบต. จ.เพชรบุรี ลว. 9 ก.พ. 64
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-๑			ยุบเลิก
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง (อท.ต้น) (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง (อท.ต้น) (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑		-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑					
พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑				ว่าง
รวม	๓๒				+๑	-	-	

อยู่ในเอ็กเซล

อยู่ในเอ็กเซล

๘.๓ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\begin{array}{lcl} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ} & ๑ \text{ ปี} \times ๖ & = \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{แทนค่า} & ๒๓๐ \times ๖ & = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที} \end{array}$$

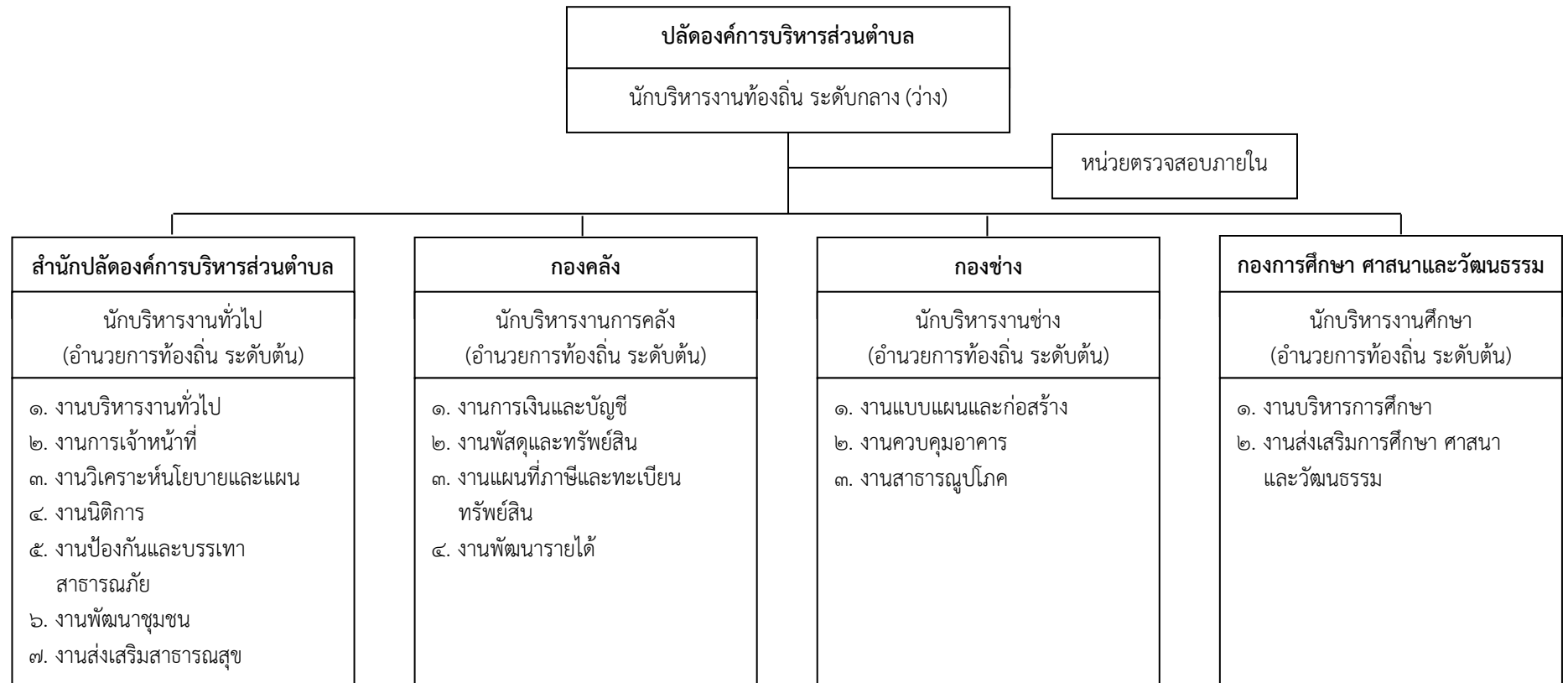
หมายเหตุ

- ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
 ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
 ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
 ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

(เอกสารการวิเคราะห์แต่ละตำแหน่ง อยู่ภาคผนวก)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก

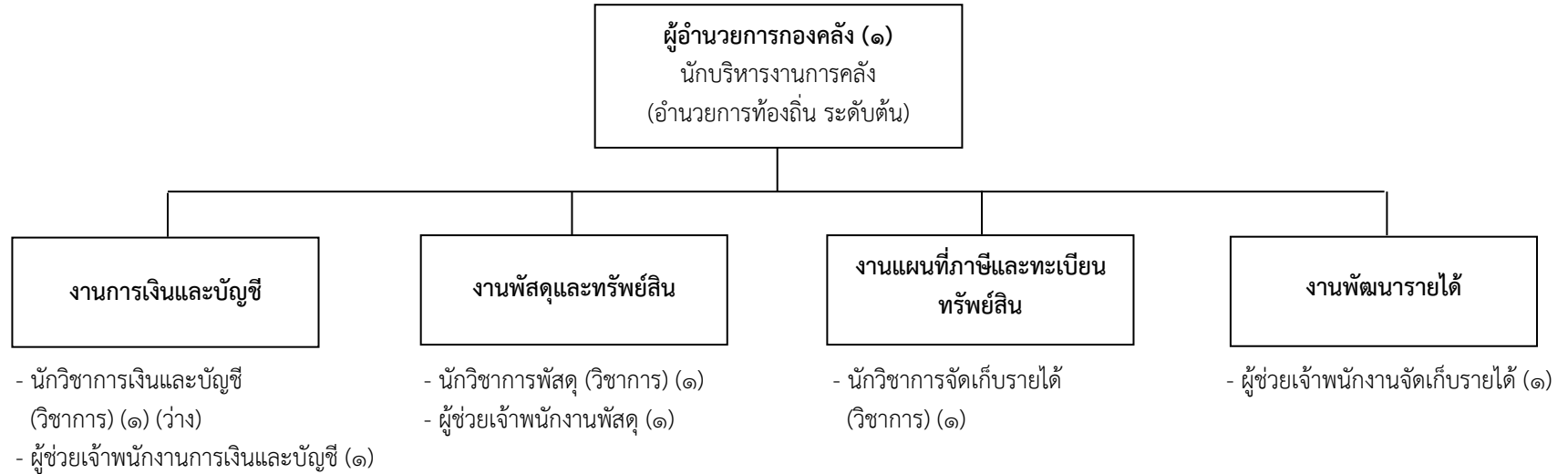


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



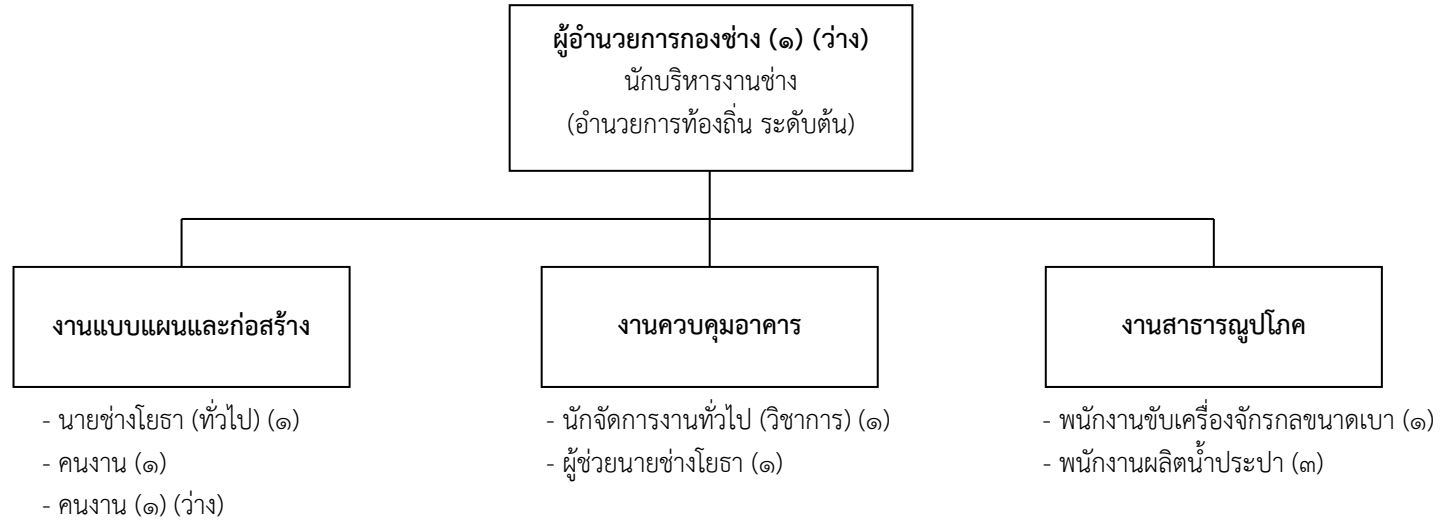
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	-	-	๒	-	-	๒	๓	๑๒

โครงสร้างของกองคลัง



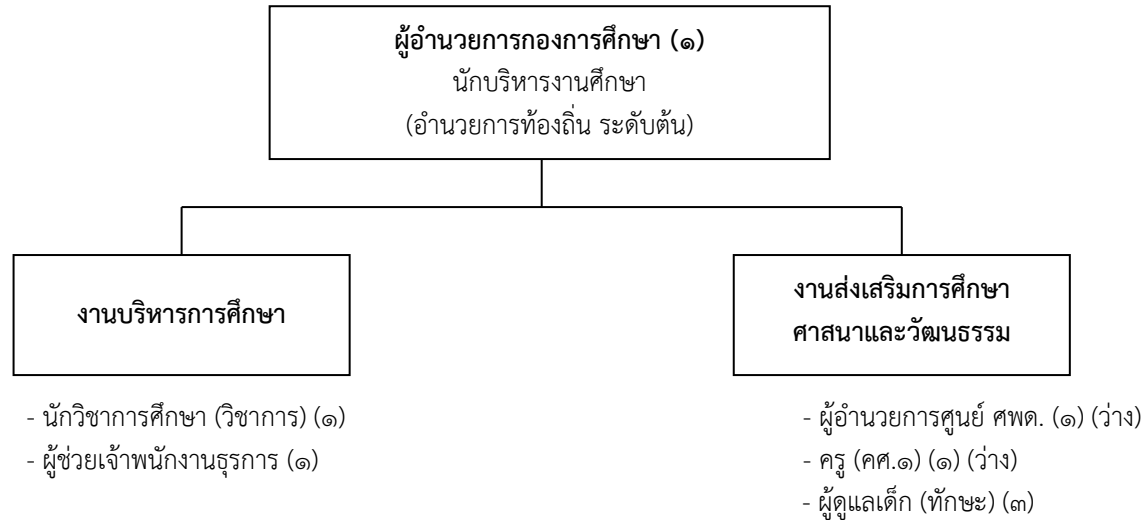
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	-	-	๓	-	๗

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๕	๒	๑๐

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๔	-	๗

บัญชีจัดคนลงตำแหน่ง

อยู่ในเอ็กเซล

อยู่ในเอ็กเซล

อยู่ในเอ็กเซล

อยู่ในเอ็กเซล

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก กำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาให้ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความร่วมมือกับกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา สถาบันการฝึกอบรมทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่นให้มีความรู้ความชำนาญในการทำงานตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน

๒. ตั้งงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรไว้อย่างเพียงพอ

๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ อย่างน้อย ๒๐ ครั้งต่อไป

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม และทำงานทดแทนกัน โดยไม่ยึดติดกับแผนก หรือฝ่ายงานที่ตนสังกัดเพียงแห่งเดียว

๕. ส่งเสริมให้มีการหมุนเวียน และถ่ายเทกำลังคนในด้านการบริการระหว่างงาน/ฝ่าย

๖. พัฒนาและสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในงานภาครัฐ โดยเฉพาะด้านข้อมูล ข่าวสาร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการสนองตอบที่ถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

สำหรับข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก

๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอกทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพุดิตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
๒. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ
๓. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
๔. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
๕. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน
๖. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน
๗. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัยที่ดี
๘. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น
๙. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ
๑๐. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี
๑๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

จรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก ดังต่อไปนี้

- (๑) ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (๒) ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
- (๓) ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

- (๔) ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
- (๕) ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
- (๖) ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู และองค์การบริหารตำบลหนองจอก
- (๗) ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
- (๘) ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐาน ทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ
 ๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
 ๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
 ๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
 ๕. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวอัจฉราภรณ์ สนปลาย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก

ภาคผนวก