

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
****

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไขปรับปรุงกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน

จึงประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายไพบูรณ์ ศรีพิจิตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน

อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำ ลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานเพื่อความเหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ ระดับจังหวัด แผนพัฒนาท้องถิ่นห้าสี่ปี (๒๕๗๑--๒๕๗๕) และรวมถึงการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจ โครงการ กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๔

ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๓๗
สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๔๑
แบบสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (แบบ ส.๑)	๙๐
แบบรายงานขอความเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง	๙๒
ร่างประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒	๙๖
ร่างประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน	๙๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน

.....

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒. คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติ เห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจ หน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการบริหารจัดการตลอดจนการบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อส่วนรวม อันจะส่งผลต่อการพัฒนาและบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้ถูกต้องเหมาะสม

๒.๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน

๒.๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอนเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน สามารถใช้บุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒.๘. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือนร้อน และความต้องการของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลดีกับประชาชนอย่างจริงจัง

๒.๙. เพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

และนักทรัพยากรบุคคลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อเป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒. การจัดสรรประเภทของบุคคล โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณ

เวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาประมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑. เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒. เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานบริหารงานทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในระงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบที่

เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ในตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ที่จะสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้ โดยวิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑. การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒. ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑. ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓. ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง

๓.๔. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑. การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒. ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑. ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒. การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑. ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์ ได้แก่ การบุกรุกที่ดินทำกิน

๖.๒. น้ำในคลองชลประทานไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตรในฤดูแล้ง

๖.๓. คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑. ขุดลอกคลอง หนองน้ำ วางท่อระบายน้ำ

๑.๒. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๓. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๑.๔. ก่อสร้างถนน คอนกรีตเสริมเหล็ก ให้ครบทุกหมู่บ้าน

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒. ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓. สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔. ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒. ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓. ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑. ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒. ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒. ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓. ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔. ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑. รณรงค์ให้ประชาชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ

๖.๒. ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓. ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑. จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เข้ามาช่วย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด) พบว่า

๑. จุดแข็ง (Strength)

๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและ หน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน

๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ

๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วตามมาตรฐานกำหนด

๔) แผนพัฒนาท้องถิ่นสามารถขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามเป้าหมายที่กำหนด

๕) บุลคากรมีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการ ปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

๒. จุดอ่อน (Weak)

๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน

๒) บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสม กับการปฏิบัติงาน

๓) การขาดแคลนบุลคากรสายงานเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้าน ส่งผลต่อการให้บริการสาธารณะและการ ปฏิบัติงานในวิชาชีพเฉพาะ

๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

๓. โอกาส (Opportunity)

๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนา และการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

๓) การเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การปฏิบัติงานอยู่เสมอทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) รัฐบาลมีกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

๔. ข้อจำกัด (Threat)

๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ

๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓) ภัยธรรมชาติที่ผลส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนทองถิ่น

๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการ เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอน บุคลากรและงบประมาณเท่าที่ควร

ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัดในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT Analysis องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๑.๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

๕.๑.๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

๕.๑.๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

๕.๑.๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๕.๑.๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

๕.๑.๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๒.๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

๕.๒.๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๕.๒.๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

๕.๒.๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

๕.๒.๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

๕.๒.๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒.๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๓.๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

๕.๓.๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

๕.๓.๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

๕.๓.๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

๕.๓.๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

๕.๓.๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๔.๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

๕.๔.๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

๕.๔.๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

๕.๔.๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

๕.๔.๕. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

๕.๔.๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

๕.๔.๗. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

๕.๔.๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕.๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

๕.๕.๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๕.๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖.๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๑๘))

๕.๖.๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๕.๖.๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๖.๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๗.๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา๔๕ (๓))

๕.๗.๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

๕.๗.๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

๕.๗.๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๓))

๕.๗.๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓
มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้วิเคราะห์และพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอนต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๙. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๑๐. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑. โครงสร้าง

จากการที่องการบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต.	**๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)**	
๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	
๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๔ งานนิติการ	๑.๔ งานนิติการ	
๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๖ งานบริหารสาธารณสุข	๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๑.๗ งานพัฒนาชุมชน	๑.๗ งานสวัสดิการสังคม	
๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง (๐๔)**	
๒.๑ งานบริหารงานคลัง	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานการเงินและบัญชี	๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้		
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง (๐๕)**	
๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
๓.๒ งานควบคุมอาคาร	๓.๒ งานสาธารณูปโภค	
๓.๓ งานผังเมือง		
๓.๔ งานสาธารณูปโภค		
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)**	
๕.๑ งานบริหารการศึกษา	๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.๒ งานกิจการโรงเรียน	๕.๒ งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ	
๕.๓ งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ		
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)**	
๕.๑ งานตรวจติดตามและประเมินผล	๕.๑ งานตรวจติดตามและประเมินผล	

๘.๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะ ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุมค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ส่วนราชการ		กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คนเดิม เกษียณอายุราชการ
	สำนักปลัดฯ (๐๑)								
๒	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักบริหารงานทั่วไป (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗	นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	จพง.ป้องกันฯ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๓	คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นักการ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)(รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)(รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

	กองคลัง (๐๔)								
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

	กองช่าง (๐๕)								
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๔	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอให้ กสถ.สรรหา)
๒๕	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างส่วนราชการ
๒๖	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอให้ กสถ.สรรหา)
๒๗	นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอให้ กสถ.สรรหา)
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๓๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นักสันทนาการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองซอน								
๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (รอรับจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมฯ)
๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะโม								
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (รอรับจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมฯ)
๓๘	ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขี-หนองจิก								
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (รอรับจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมฯ)
๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๔๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอให้กสถ.สรรหา)
	รวม	**๔๒**	**๔๓**	**๔๓**	**๔๓**	**+๑**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ค่าตอบแทนพนักงานผู้สูงอายุ

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำที่กำหนด

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน) หรือตามคำแนะนำที่กำหนด

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินค่าครองชีพ ชั่วคราว เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน
อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม/ลดของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ (เงินเดือนปัจจุบัน)
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)(1)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ว่าง	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)(42-3-00-1101-001)	กลาง/ต้น	1	-	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	32,890	34,860	36,950	748,930	783,790	820,740	คนเดิมเกษียณอายุราชการ
		สำนักปลัดฯ																		
		พนักงานส่วนตำบล																		
2	นายสุริยา ระไหวนอก	หน.สำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)(42-3-01-2101-001)	ต้น	1	1	483,120	42,000	1	1	1	-	-	-	29,040	30,840	32,640	554,160	585,000	617,640	40,260
3	นางจันทร์เพ็ญ ยะสาธะโร	นักจัดการงานทั่วไป (42-3-01-3101-001)	ชก.	1	1	530,160	-	1	1	1	-	-	-	31,920	33,840	35,760	562,080	595,920	631,680	44,180
4	นางบังอร บรรเทา	นักทรัพยากรบุคคล (42-3-01-3102-001)	ชก.	1	1	505,560	-	1	1	1	-	-	-	30,360	32,160	34,200	535,920	568,080	602,280	42,130
5	นางพัชรินทร์ กงเพ็ชร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (42-3-01-3103-001)	ชก.	1	1	407,880	-	1	1	1	-	-	-	24,480	26,040	27,600	432,360	458,400	486,000	33,990
6	-ว่าง-	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	-	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเดิม
7	นางนภสร สิทธิจันดา	นักพัฒนาชุมชน (42-3-01-3801-001)	ชก.	1	1	521,760	-	1	1	1	-	-	-	31,320	33,240	35,280	553,080	586,320	621,600	43,480
8	นายอดิเรก ภูโอบ	นักวิชาการเกษตร (42-3-01-3401-001)	ปก.	1	1	428,640	-	1	1	1	-	-	-	25,800	27,360	28,920	454,440	481,800	510,720	35,720
9	นายธีระพันธุ์ สุราช	เจ้าพนักงานธุรการ (42-3-01-4101-001)	ปง.	1	1	334,200	-	1	1	1	-	-	-	20,160	21,360	22,560	354,360	375,720	398,280	27,850
10	นายธนศักดิ์ นึกชอบ	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (42-3-01-4805-001)	ชง.	1	1	232,320	-	1	1	1	-	-	-	14,040	14,880	15,720	246,360	261,240	276,960	19,360
		พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
11	น.ส.อรอนงค์ อรรคบุตร	ผช.จพง.ธุรการ (ตามภารกิจ)	-	1	1	197,040	-	1	1	1	-	-	-	7,920	8,280	8,640	204,960	213,240	221,880	16,420
12	-ว่าง-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ)	-	1	-	167,040	-	1	1	1	-	-	-	0	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	ว่างเดิม
		พนักงานจ้างทั่วไป																		
13	นายณัฐพงษ์ อนุนาค	คนงาน (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
14	-ว่าง-	นักการ (ทั่วไป)	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
15	-ว่าง-	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
16	-ว่าง-	พนง.ขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
17	นายสมจิตร นามสุข	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ (เงินเดือนปัจจุบัน)
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)(1)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
		กองคลัง																		
		พนักงานส่วนตำบล																		
18	นางพัชรินทร์ นาใต้	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)(42-3-04-2102-001)	ต้น	1	1	574,680	42,000	1	1	1	-	-	-	34,560	36,600	38,760	651,240	687,840	726,600	47,890
19	นางทัศนีย์ คำบา	นวก.เงินและบัญชี (42-3-04-3201-001)	ชก.	1	1	483,120	-	1	1	1	-	-	-	29,040	30,840	32,640	512,160	543,000	575,640	40,260
20	นายสายยัณห์ ชูพันธุ์	จพง.พัสดุ (42-3-04-4203-001)	ชง.	1	1	386,400	-	1	1	1	-	-	-	23,280	24,600	26,160	409,680	434,280	460,440	32,200
21	น.ส.ยุวดี หีบแก้ว	จพง.จัดเก็บรายได้ (42-3-04-4204-001)	ชง.	1	1	411,720	-	1	1	1	-	-	-	24,720	26,280	27,840	436,440	462,720	490,560	34,310
		ลูกจ้างประจำ																		
22	นางภัทราภรณ์ คำลือ	จพง.การเงินฯ (ลจ.ประจำ)	-	1	1	311,640	-	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	25,970
		กองช่าง																		
		พนักงานส่วนตำบล																		
23	-ว่าง-	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)(42-3-05-2103-001)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่างเดิม
24	-ว่าง-	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) (42-3-05-2103-002)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	435,220	460,260	486,800	ว่างเดิม(ขอให้ กสถ.สรรหา)
25	-ว่าง-	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	355,320	21,320	22,600	355,320	376,640	399,240	กำหนดเพิ่ม
26	-ว่าง-	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเดิม(ขอให้ กสถ.สรรหา)
27	-ว่าง-	นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	-	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเดิม(ขอให้ กสถ.สรรหา)
		พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
28	นางสาวปุยฝ้าย ไตยวิภาค	ผช.จพง.ธุรการ (ตามภารกิจ)	-	1	1	179,640	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	186,840	194,400	202,200	14,970
29	นางสาวเอมอร นามโฮง	ผช.นายช่างโยธา (ตามภารกิจ)	-	1	1	172,200	-	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,560	179,160	186,360	193,920	14,350
30	นายณัฐพงษ์ โคตรโสภา	ผช.นายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ)	-	1	1	169,080	-	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,320	175,920	183,000	190,320	14,090
		กองการศึกษาฯ																		
		พนักงานส่วนตำบล																		
31	นายณรงค์ ศาลา	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)(42-3-08-2107-001)	ต้น	1	1	505,560	42,000	1	1	1	-	-	-	30,360	32,160	34,200	577,920	610,080	644,280	42,130
		ลูกจ้างประจำ																		
32	นางดวงฤทัย ภูแซ่มโชติ	นักสันทนาการ (ลจ.ประจำ)	-	1	1	369,480	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	30,790
		พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
33	-ว่าง-	ผช.นักวิชาการศึกษา (ตามภารกิจ)	-	1	-	217,800	-	1	1	1	-	-	-	0	8,760	9,120	217,800	226,560	235,680	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ (เงินเดือนปัจจุบัน)
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)(1)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองซอน																		
34	-ว่าง-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุนจะสามารถตรหาผู้มาดำรงตำแหน่งใดได้ต่อเมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลัง และงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)						ว่างเดิม
35	-ว่าง-	ครูผู้ดูแลเด็ก (42-3-08-6600-219)	ครูผู้ช่วย	1	-	342,360	-	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน						ว่างเดิม
36	นางอุไรวรรณ บุญหล้า	ครูผู้ดูแลเด็ก (42-3-08-6600-222)	ค.ศ.2	1	1	369,840	42,000	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน						30,820
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะโม																		
37	-ว่าง-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุนจะสามารถตรหาผู้มาดำรงตำแหน่งใดได้ต่อเมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลัง และงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)						ว่างเดิม
38	นางวันชัย ทิพย์พิชัย	ครูผู้ดูแลเด็ก (42-3-08-6600-220)	ค.ศ.3	1	1	466,560	134,400	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน						38,880
39	-ว่าง-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ตามภารกิจ)	-	1	-	136,560	-	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน						ว่างเดิม
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขี-หนองจิก																		
40	-ว่าง-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุนจะสามารถตรหาผู้มาดำรงตำแหน่งใดได้ต่อเมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลัง และงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)						ว่างเดิม
41	นางโสภา อนุนาค	ครูผู้ดูแลเด็ก (42-3-08-6600-221)	ค.ศ.2	1	1	444,840	42,000	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน						37,070
42	-ว่าง-	ผู้ดูแลเด็กฯ (ทักษะ) (ตามภารกิจ)	-	1	-	136,560	-	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	136,560	142,080	147,840	ว่างเดิม
		หน่วยตรวจสอบภายใน																		
		พนักงานส่วนตำบล																		
43	-ว่าง-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเดิม(ขอให้ กสถ.สรรหา)
รวม (5)				43	24	10,907,280	354,000	43	43	43	+1	0	0	917,050	636,720	672,450	12,178,330	12,815,050	13,487,500	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15% (6)																	1,826,750	1,922,258	2,023,125	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (7)																	14,005,080	14,737,308	15,510,625	
คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายฯ (8)																	27.46	27.52	27.59	
คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายฯ (9)(กรณีหักเงินอุดหนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือนครู ศพด.)																	37.19	36.65	36.17	

เหตุ กรณี หักเงินอุดหนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือนครู ศพด.

ประมาณการจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 หักเงินอุดหนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือนครู ศพด. 37,656,480 บาท

ประมาณการจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 หักเงินอุดหนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือนครู ศพด. 40,206,480 บาท

ประมาณการจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 หักเงินอุดหนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือนครู ศพด. 42,883,980 บาท

ประมาณการรายจ่ายรวมกับประโยชน์ตอบแทนอื่นแล้วต้องไม่เกินร้อยละ 40

ประมาณการจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 รายรับรวมเงินอุดหนุนทั่วไป ประมาณ 51,000,000 บาท

ประมาณการจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 รายรับรวมเงินอุดหนุนทั่วไป ประมาณ 53,550,000 บาท

ประมาณการจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 รายรับรวมเงินอุดหนุนทั่วไป ประมาณ 56,227,500 บาท

(ลงชื่อ)

(นางบังอร บรรเทา)

นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)

(นางพัชรินทร์ นาใต้)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)ว่าที่ร้อยตรี

(บุญเหลือ สีทิศ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชอน

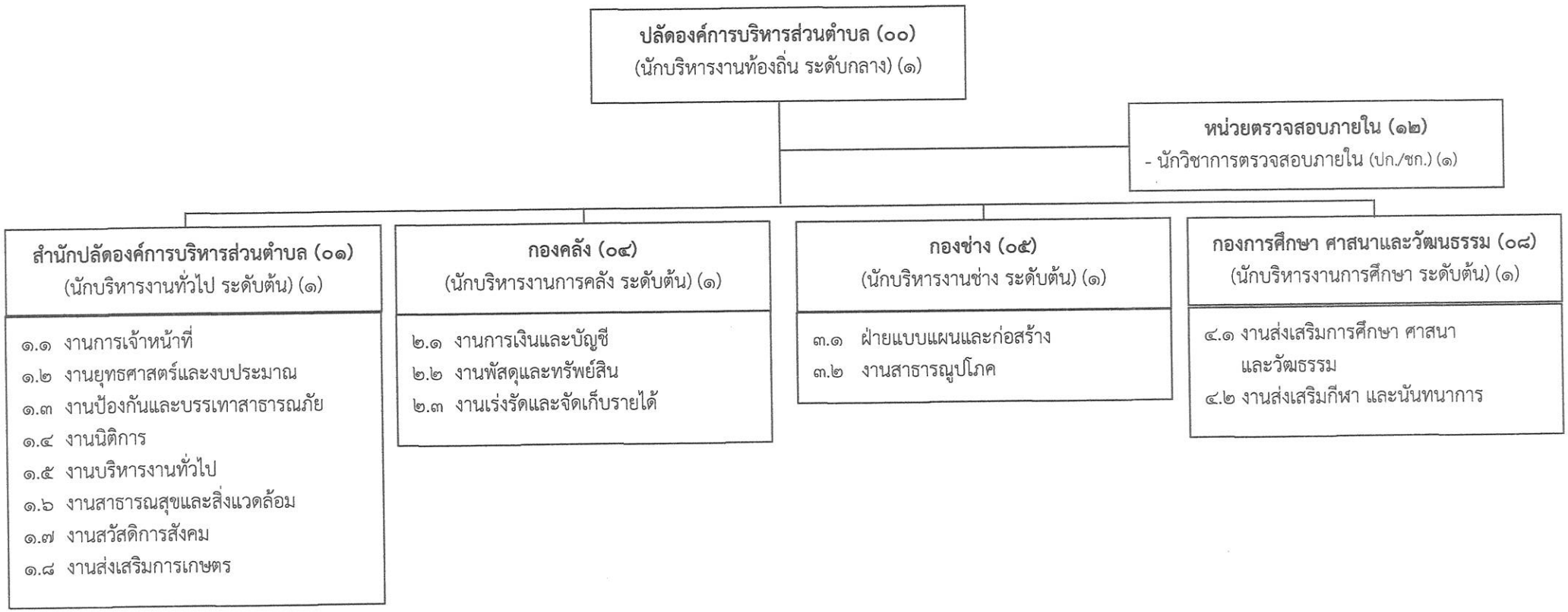
(ลงชื่อ)

(นายไพบูรณ์ ศรีพิจิตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชอน

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ประเภทสามัญ

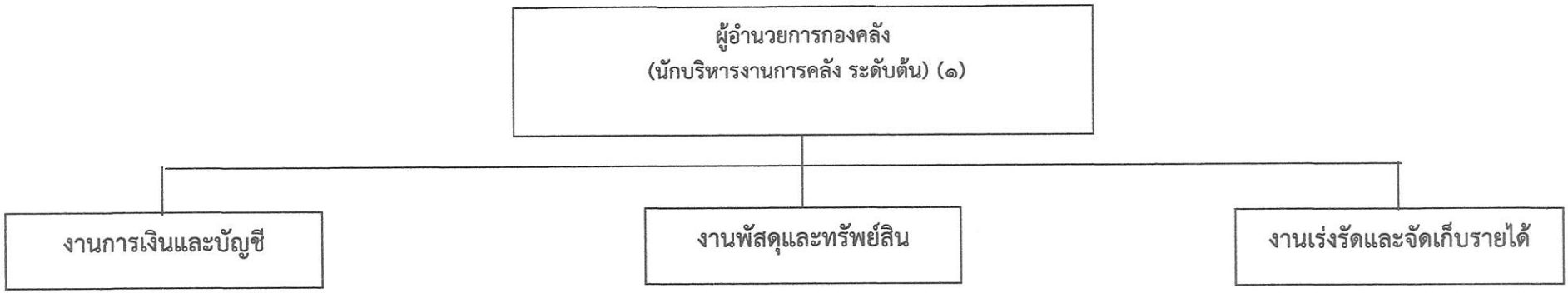


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)



สถานะการครองตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	-	-	-	
อัตราทั้งหมด			๑			๔	๒		๑	๑		๒	๕	๑๖
มีคนครอง			๑			๔	๑		๑	๑		๑	๒	๑๑
อัตราว่าง							๑					๑	๓	๕

โครงสร้างกองคลัง (๐๔)



- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ) (๑)
- จพง.การเงินฯ (ลจ.ประจำ) (๑)
- จพง.พัสดุ (ชำนาญงาน) (๑)
- จพง.จัดเก็บรายได้ (ชำนาญงาน) (๑)

สถานะการครองตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	-	-	-	
อัตราทั้งหมด			๑			๑			๒		๑			๕
มีคนครอง			๑			๑			๒		๑			๕
อัตราว่าง														

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- นายสำรวจ (ปง/ชง.) (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)

งานสาธารณูปโภค

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) (๑)

สถานะการครองตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	-	-	-	
อัตราทั้งหมด			๒				๑			๒		๓		๘
มีคนครอง										-		๓		๓
อัตราว่าง			๒				๑			๒		-		๕

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ) (๑) (ว่าง)

ศพด.บ้านหนองซอน
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ) (ว่าง)
- ครู (ค.ศ.๒) (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ครู (ครูผู้ช่วย) (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)

ศพด.บ้านมะโม
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ) (ว่าง)
- ครู (ค.ศ.๓) (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจ) (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ) (ว่าง)

ศพด.ขี-หนองจิก
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ) (ว่าง)
- ครู (ค.ศ.๒) (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจ) (๑) (ว่าง)

งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ

- นักสันทนาการ (ลูกจ้างประจำ) (๑)

สถานะการครองตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช./ครู ผดด.	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	-	-	-	
อัตราทั้งหมด			๔	๓	๑								๑	๓	-	๑๒
มีคนครอง			๑	๓									๑	-	-	๕
อัตราว่าง			๓		๑									๓	-	๗

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ/เงินค่าตอบแทน	
๑	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	นท.	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	คนเดิมเกษียณอายุราชการ

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ/เงินค่าตอบแทน	
๒	นายสุริยา ระไหวนอก	ป.ตรี (รป.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	อท.	ต้น	๔๐,๒๖๐	๓,๕๐๐	-	๕๒๕,๑๒๐
๓	นางจันทร์เพ็ญ ยะสาธะโร	ป.โท (รม.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๔,๑๘๐	-	-	๕๓๐,๑๖๐
๔	นางบังอร บรรเทา	ป.โท (รป.ม.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๒,๑๓๐	-	-	๕๐๕,๕๖๐
๕	นางพัชรินทร์ กงเพ็ชร	ป.ตรี (รป.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๓,๙๙๐	-	-	๔๐๗,๘๘๐
๖	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ปก./ชก.	๔๒-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๗	นางนภสร สิทธิจันดา	ป.โท (รป.ม.)	๔๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๒-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๓,๔๘๐	-	-	๕๒๑,๗๖๐
๘	นายอดิเรก ภูโอบ	ป.ตรี (วท.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๔๒-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๓๕,๗๒๐	-	-	๔๒๘,๖๔๐
๙	นายธีระพันธุ์ สุราช	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๗,๘๕๐	-	-	๓๓๔,๒๐๐
๑๐	นายธนศักดิ์ นึกชอบ	ป.ตรี (วท.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๙,๓๖๐	-	-	๒๓๒,๓๒๐
๑๑	นางสาวอรอนงค์ อรรคบุตร	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	๑๖,๔๒๐	-	-	๑๙๗,๐๔๐
๑๒	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		-	๑๓,๙๒๐	-	๖๘๐	ว่างเดิม
๑๓	นายณัฐพงษ์ อนุนาค	ปวช. (ช่างไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๙,๐๐๐	-	๒,๐๐๐	๑๓๒,๐๐๐
๑๔	-ว่าง-	-	-	นักการ	-	-	-	นักการ	-	-	๙,๐๐๐	-	๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๕	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถทุกชยะ	-	-	-	คนงานประจำรถทุกชยะ	-	-	๙,๐๐๐	-	๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๖	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๙,๐๐๐	-	๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๗	นายสมจิตร นามสุข	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๙,๐๐๐	-	๒,๐๐๐	๑๓๒,๐๐๐

๒. กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางพัชรินทร์ นาใต้	ป.ตรี (บธ.บ.)	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๗,๘๙๐	๓,๕๐๐	-	๖๑๖,๖๘๐
๒	นางทัศนีย์ คำบา	ป.ตรี (บธ.บ.)	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๐,๒๖๐	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๓	นายสายยัณห์ ชูพันธ์	ปวส. (ช่างยนต์)	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๒,๒๐๐	-	-	๓๘๖,๔๐๐
๔	นางสาวยุวดี หีบแก้ว	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๔,๓๑๐	-	-	๔๑๑,๗๒๐
๕	นางภัทราภรณ์ คำลือ	ปวช. (การบัญชี)	-	จพง.การเงินและบัญชี	ลูกจ้างประจำ	-	-	จพง.การเงินและบัญชี	ลูกจ้างประจำ	-	๒๕,๙๗๐	-	-	๓๑๑,๖๔๐

๓. กองช่าง (๐๕)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๓,๕๐๐	-	ว่างเดิม
๒	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักวิชาการช่าง (หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักวิชาการช่าง (หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑,๕๐๐	-	ว่างเดิม
๓	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๔๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๕	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๖	นางสาวปุยฝ้าย ไตยวิภาค	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔,๙๗๐	-	-	๑๗๙,๖๔๐
๗	นางสางเอมอร นามโฮง	ปวส. (ช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๔,๓๕๐	-	๒๕๐	๑๗๕,๒๐๐
๘	นายณัฐพงษ์ โคตรโสภา	ป.ตรี (วศ.บ.)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๔,๐๙๐	-	๕๑๐	๑๗๕,๒๐๐

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายณรงค์ ศาลา	ป.ตรี (คบ.)	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๒,๑๓๐	๓,๕๐๐	-	๕๔๗,๕๖๐
๒	นางดวงฤทัย ภูแช่มโชติ	ป.ตรี (คบ.)	-	นักสันทนาการ	-	-	-	นักสันทนาการ	-	-	๓๐,๗๙๐	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๓	-ว่าง-	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	๑๘,๑๕๐	-	-	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองซอน													
๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๗,๒๙๐	-	-	๔๔๗๔๘๐ (ว่างเดิม)
๕	-ว่าง-	-	๔๒ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๑๙	ครู	-	ค.ศ.๒	๔๒ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๑๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	๓๔๒,๓๖๐	-	-	ว่างเดิม
๕	นางอุไรวรรณ บุญหล้า	ป.ตรี (คบ.)	๔๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๒	ครู	-	ค.ศ.๑	๔๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ค.ศ.๑	๓๐,๘๒๐	๓,๕๐๐	-	๔๑๑,๘๔๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะโม													
๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๗,๒๙๐	-	-	๔๔๗๔๘๐ (ว่างเดิม)
๗	นางวันชัย ทิพย์พิชัย	ป.ตรี (คบ.)	๔๓ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๐	ครู	-	ค.ศ.๓	๔๓ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ค.ศ.๓	๓๘,๘๘๐	๓,๕๐๐	-	๕๐๘,๕๖๐
๘	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๑,๓๘๐	-	-	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขี หนองจิก													
๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๗,๒๙๐	-	-	๔๔๗๔๘๐ (กำหนดเพิ่ม)
๑๐	นางโสภา อนุนาค	ป.ตรี (คบ.)	๔๔ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๑	ครู	-	ค.ศ.๒	๔๔ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ค.ศ.๒	๓๗,๐๗๐	๓,๕๐๐	-	๔๘๖,๘๔๐
๑๑	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๑,๓๘๐	-	-	ว่างเดิม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสรับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ยังได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑๒.๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้อถิ่นด้วยกันเอง

๑๒.๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๑๒.๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่างหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มประประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๑๒.๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน จะกำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดีรวดเร็ว เสมอภาค

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ต่อสิ่งแวดล้อม

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี้ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน
ที่ ๒๙๒/๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
****

อาศัยอำนาจตามหมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบหนังสือที่ว่าการอำเภอเชียงยืน ที่ มค ๐๐๒๓.๑๓/ว ๕๒๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็นกรรมการ
๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	เป็นกรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดฯ	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะ ๓ ปี ตามกฎหมายจัดตั้ง และกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ให้คณะกรรมการถือปฏิบัติตามระเบียบโดยเคร่งครัด อย่าให้เกิดความเสียหายกับราชการได้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เดือนมิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายไพบูรณ์ ศรีพิจิตร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน

ร่าง
พิมพ์
ตรวจ
ตรวจ

๓๙

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน (สำนักงานปลัดฯ) โทร.๐๔๓๗๐๖๘๕๒
ที่ มค ๘๑๔๐๑.๐๑/๔๗๔ **วันที่** ๑๕ เดือนมิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๙
เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

.....

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ต้นเรื่อง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ไปแล้วนั้น

๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด ตามหมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวนและอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบหนังสือที่ว่าการอำเภอเชียงยืน ที่ มค ๐๐๒๓.๑๓/ว ๕๒๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๙

๓. ข้อเสนอ

เพื่อปฏิบัติตามหมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือที่ว่าการอำเภอเชียงยืน ที่ มค ๐๐๒๓.๑๓/ว ๕๒๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่โดยถือปฏิบัติตามระเบียบโดยเคร่งครัด อย่าให้เกิดความเสียหายกับราชการได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ) .....

(นางบังอร บรรเทา)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดฯ

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) .....

(นายสุริยา ระไหวนอก)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)ว่าที่ร้อยตรี .....

(บุญเหลือ สีทิศ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) .....

(นายไพบูรณ์ ศรีพิจิตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน

สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๒ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน
****

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายไพบูรณ์ ศรีพิจิตร	ประธานกรรมการ		
๒	ว่าที่ร้อยตรีบุญเหลือ สีทิศ	กรรมการ		
๓	นายสุริยา ระไหวนอก	กรรมการ/เลขานุการ		
๔	นางพัชรินทร์ นาใต้	กรรมการ		
๕	นายณรงค์ ศาลา	กรรมการ		
๖	นางจันทร์เพ็ญ ยะสาธะโร	กรรมการ		
๗	นางบังอร บรรเทา	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑				
๒				
๓				

เปิดการประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานกรรมการแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้มีคำสั่งที่ ๒๙๒/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ โดยให้ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้คณะกรรมการถือปฏิบัติตามระเบียบโดยเคร่งครัด อย่าให้เกิดความเสียหายกับราชการได้ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ดังนั้น จึงเห็นควรที่จะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) โดยให้

๑. พิจารณาถึงรายละเอียด เหตุผลความจำเป็น เช่น ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ ภารกิจ ภารกิจถ่ายโอน งานแต่ละกอง/งาน บุคลากรไม่เพียงพออย่างไร กำลังคนที่มีอยู่แล้วในวันหนึ่งๆ มีปริมาณงานมากน้อยแค่ไหน เหมาะสมและคุ้มค่าหรือไม่ ควรพิจารณาตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๒. แผนอัตรากำลังที่ปรับปรุงสอดคล้องกับข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือไม่

๓. วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ให้มีการคำนวณตามหลักสูตรที่กำหนด ถูกต้อง

คณะทำงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รับทราบ และเห็นด้วยหรือไม่

ที่ประชุม รับทราบ และเห็นด้วย

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ เชิญปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ จากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ได้กำหนดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งที่เป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง รวมทั้งปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามภารกิจดังกล่าว การที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอนจะสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่และสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบาย

ผู้บริหาร และสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน จึงได้กำหนดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่และให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารเป็นสำคัญ คือ

ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ที่ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๑.๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

๑.๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๑.๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๑.๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

๑.๖. การสาธารณูปการ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๒.๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๒.๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

๒.๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๒.๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๒.๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒.๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๓.๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๓.๓. การผังเมือง

๓.๔. จัดให้มีที่จอดรถ

๓.๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๓.๖. การควบคุมอาคาร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๔.๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

๔.๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๔.๔. ให้มีตลาด

๔.๕. การท่องเที่ยว

๔.๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๔.๗. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๔.๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๖.๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖.๓. การจัดการศึกษา

๖.๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๗.๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๗.๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

๗.๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอนต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน

๒. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๓. การส่งเสริมการเกษตร

๔. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๕. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๗. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๙. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๑๐. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ที่จะสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑. การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒. ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑. ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓. ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง

๓.๔. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑. การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒. ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑. ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒. การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑. ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์ ได้แก่ การบุกรุกที่ดินทำกิน

๖.๒. น้ำในคลองชลประทานไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตรในฤดูแล้ง

๖.๓. คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑. ขุดลอกคลอง หนองน้ำ วางท่อระบายน้ำ

๑.๒. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๓. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๑.๔. ก่อสร้างถนน คอนกรีตเสริมเหล็ก ให้ครบทุกหมู่บ้าน

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒. ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓. สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔. ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒. ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓. ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑. ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒. ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒. ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓. ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔. ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑. รณรงค์ให้ประชาชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ

๖.๒. ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓. ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑. จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ต้องสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้กำหนดไว้ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ สถานีสูบน้ำ

๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ/ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ/ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร/ติดตั้งไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์

๑.๓ การก่อสร้าง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค

๑.๔ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร

๑.๕ พัฒนาระบบการจราจรในชุมชน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเสริมสร้างเศรษฐกิจเพื่อชุมชนและส่งเสริมให้เป็นแหล่งผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรอินทรีย์

๒.๑พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒ พัฒนาและส่งเสริมเกษตรทฤษฎีใหม่และเกษตรอินทรีย์

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสร้างชุมชนเข็มแข็งและการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

๓.๑ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๓.๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยวและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๓.๓ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์ของประชาชน

๓.๔ ส่งเสริม สนับสนุน หมู่บ้านรักษาศีล ๕ ปลอดอบายมุข สิ่งผิดกฎหมายและยาเสพติด

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และศูนย์กลางวัฒนธรรม

๔.๑ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน

๔.๒ การจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ รณรงค์เสริมสร้างความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง โดยให้มีการคัดแยกและกำจัดขยะตามหลักสุขาภิบาล คลองสวยน้ำใส

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๖.๑ ประชาชนได้รับบริการด้านสุขภาพที่ได้มาตรฐานมีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๖.๒ รณรงค์ด้านสุขภาวะ ออกกำลังกาย ขับขี่ปลอดภัย สิ่งผิดกฎหมาย รักษาวินัยจราจร

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารการจัดการและพัฒนาบุคลากร

๗.๑ การส่งเสริม/สนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๗.๒ การเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชอน

๘. ยุทธศาสตร์ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและนโยบายของรัฐบาล

๘.๑ การพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนบริหารจัดการการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

๘.๒ การส่งเสริมมาตรการป้องกันและเฝ้าระวังสิ่งเสพติดและรักษาบำบัดผู้ติดยาเสพติด

๘.๓ การส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดีของแม่และลูก

๘.๔ ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ลดปัญหาอุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมและการบรรเทาสาธารณภัย

๘.๕ ส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขตามนโยบายหลักประกันสุขภาพ

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมอุดมการณ์และวิถีชีวิตภายใต้การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้รักสามัคคี สมานฉันท์

๙.๑ ส่งเสริม/สนับสนุนให้ประชาชนรู้รักสามัคคี สมานฉันท์

ที่ประชุม รับทราบ

๑.๑. ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ลด

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ จึงเห็นควรให้กำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย/กลุ่มงานที่ไม่สอดคล้อง ให้สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย/กลุ่มงาน ตามประกาศดังกล่าว ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

๒. กองคลัง (๐๔)

๓. กองช่าง (๐๕)

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

๑. **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** ให้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งาส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานการเลือกตั้ง และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และเป็นการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายในส่วนราชการ ดังนี้

๑. งานการเจ้าหน้าที่

๒. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. งานนิติการ

๕. งานบริหารงานทั่วไป

๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๗. งานสวัสดิการสังคม

๘. งานส่งเสริมการเกษตร

๒. กองคลัง ให้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายในส่วนราชการ ดังนี้

(๑) งานการเงินและบัญชี

(๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน

(๓) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๓. กองช่าง ให้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยาพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายในส่วนราชการ ดังนี้

(๑) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

(๒) งานสาธารณูปโภค

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายในส่วนราชการ ดังนี้

(๑) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๒) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพย์กรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มติที่ประชุม รับทราบ และเห็นชอบ

ผลการวิเคราะห์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด) พบว่า

๑. จุดแข็ง (Strength)

๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและ หน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน

๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ

๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วตามมาตรฐานกำหนด

๔) แผนพัฒนาท้องถิ่นสามารถขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามเป้าหมายที่กำหนด

๕) บุลคากรมีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการ ปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

๒. จุดอ่อน (Weak)

๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน

๒) บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสม กับการปฏิบัติงาน

๓) การขาดแคลนบุลคากรสายงานเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้าน ส่งผลต่อการให้บริการสาธารณะและการ ปฏิบัติงานในวิชาชีพเฉพาะ

๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

๓. โอกาส (Opportunity)

๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนา และการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

๓) การเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การปฏิบัติงานอยู่เสมอทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) รัฐบาลมีกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

๔. ข้อจำกัด (Threat)

๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ

๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓) ภัยธรรมชาติที่ผลส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนทองถิ่น

๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการ เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอน บุคลากรและงบประมาณเท่าที่ควร

เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และความสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารดังกล่าว ประกอบกับข้อมูลการวิเคราะห์ SWOT Analysis ประกอบแนวทางการซักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ของจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ขอให้ อบต. ส่งเอกสารตามแบบให้จังหวัด ภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เพื่อจังหวัดจะได้ตรวจสอบและนำเข้าที่ประชุม ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

๒. ในการเสนอแผนในครั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองอส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมานในแต่ละปี สำหรับตั้งอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่าง พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวน และอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มีนาคม

๒๕๖๓ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน จึงกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม จำนวน ๗ ตำแหน่ง คือ

สำนักปลัดฯ

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนิติกร สังกัดสำนักปลัดฯ จำนวน ๑ อัตรา (รายละเอียดตามบัญชีแสดงการคำนวณอัตรากำลังสำนักปลัดฯ เพื่อรองรับภารกิจงานนิติการ)

กองช่าง

๒. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งวิศวกรโยธา สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่มตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓)

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างสำรวจ สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา (รายละเอียดตามบัญชีแสดงการคำนวณอัตรากำลังกองช่าง)

๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา (รายละเอียดตามบัญชีแสดงการคำนวณอัตรากำลังกองช่าง)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒธรรม จำนวน ๔ อัตรา

๕.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองซอน จำนวน ๒ อัตรา

๕.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะโม จำนวน ๒ อัตรา

(รายละเอียดตามข้อมูลจำนวนบุคลากรและจำนวนนักเรียนแต่ทั้งสามศูนย์)

แต่เห็นควรให้กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) จำนวน ๑ ตำแหน่งในคราวนี้ก่อน คือ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งวิศวกรโยธา สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่มตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓)

มติที่ประชุม เห็นชอบ

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล

นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ตามประมาณการประจำงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ มาคิดคำนวณ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ เป็นเงิน ๕๑,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท (หมายถึง ประมาณการรายจ่ายทั้งหมดที่ตั้งไว้เป็นข้อบัญญัติท้องถิ่นปีงบประมาณ)

๓. ประมาณการรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ เป็นเงิน ๑๔,๐๐๕,๐๘๐.๐๐ บาท

๔. ประมาณการรายได้จริงไม่รวมเงินอุดหนุน เงินกู้ หรือเงินอื่นใด ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เป็นเงิน ๒๔,๔๓๒,๓๘๘.๓๕ บาท (หมายถึง รายได้จริงไม่รวมเงินอุดหนุน เงินกู้ หรือเงินอื่นใด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

๕. เมื่อคำนวณร้อยละของประมาณการรายจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ตามข้อ ๓) ต่อประมาณการรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนฯ (ตามข้อ ๔) คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓๒
{ใช้สูตรคำนวณ คือ ประมาณการรายจ่ายเงินเดือนฯ (ตามข้อ ๓) x ๑๐๐ หารด้วยประมาณการรายได้จริงไม่รวมเงินอุดหนุนฯ (ตามข้อ ๔) = ร้อยละ} {(๑๔,๐๐๕,๐๘๐.๐๐ x ๑๐๐) หารด้วย ๒๔,๔๓๒,๓๘๘.๓๕ = ๕๗.๓๒}

๖. เมื่อคำนวณร้อยละของประมาณการรายจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น (ตามข้อ ๓) ต่อประมาณรายได้รวมเงินอุดหนุนฯ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๔๖
{ใช้สูตรคำนวณ คือ ประมาณการรายจ่ายเงินเดือนฯ (ตามข้อ ๓) x ๑๐๐ หารด้วยประมาณการรายได้รวมเงินอุดหนุนฯ = ร้อยละ} {(๑๔,๐๐๕,๐๘๐.๐๐ x ๑๐๐) หารด้วย ๕๑,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ = ๒๗.๔๖}

๗. เมื่อคำนวณร้อยละของประมาณการรายจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น (ตามข้อ ๓) ต่อประมาณรายได้รวมเงินอุดหนุนฯ เว้นแต่ เงินอุดหนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และเงินเดือนครู ผดด. (๕๑,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ - ๑๓,๓๔๓,๕๒๐.๐๐ = ๓๗,๖๕๖,๔๘๐.๐๐) คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๙
{ใช้สูตรคำนวณ คือ ประมาณการรายจ่ายเงินเดือนฯ (ตามข้อ ๓) x ๑๐๐ หารด้วยประมาณการรายได้รวมเงินอุดหนุนฯ เว้นแต่ เงินอุดหนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และเงินเดือนครู ผดด. = ร้อยละ} {(๑๔,๐๐๕,๐๘๐.๐๐ x ๑๐๐) หารด้วย ๓๗,๖๕๖,๔๘๐.๐๐ = ๓๗.๑๙}

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสรับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ยังได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการ

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่างหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มประประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน จะกำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ ถ้าที่ประชุมรับทราบ และเห็นชอบแล้ว ให้จัดทำเป็นรูปเล่มถูกต้องเป็นปัจจุบันแล้วจัดส่งสำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคามเพื่อพิจารณาต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ ถ้าที่ประชุมรับทราบ และเห็นชอบแล้ว ให้จัดทำเป็นรูปเล่มถูกต้องเป็นปัจจุบันแล้วจัดส่งสำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคามเพื่อพิจารณาต่อไป
ที่ประชุม รับทราบ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ กล่าวปิดการประชุม

ปิดการประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดบันทึกรายงานการประชุม
(นางบังอร บรรเทา)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสุริยา ระไหวนอก)
กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายไพบูรณ์ ศรีพิจิตร)
ประธานกรรมการ