

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน
อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (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 แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) 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 และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๙
ภาคผนวก	
สำเนาคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๓๗
สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๓๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน

.....

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ 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. ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ 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 ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน 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) แผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตาม หน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ ในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานใน ปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๓.๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อเป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับ ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒. การจัดสรรประเภทของบุคคล โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การ ทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการระบค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลัง มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณ เวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนใน ภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณา ปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้ง อาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ 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 โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในระนาบและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ในตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่ง

ของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน 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. คลองต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑. ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒. บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

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. ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติด 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 และแก้ไขปัญหาเสฟติดต่างๆ

๕.๔. ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑. รณรงค์ให้ประชาชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อป้องกันการบุ

กรุกที่สาธารณะ

๖.๒. ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓. ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑. จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่ม

อาสาอื่นๆ

๗.๒. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (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. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น

๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

๔. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๕. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเอง ซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

๖. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย

๗. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจ และกำลังงบประมาณ

๘. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๙. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน

๑๐. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย

๑๑. มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดเล็ก ง่ายต่อการบริหาร และดูแลอย่างทั่วถึง

๑๒. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้

อย่างรวดเร็ว

๑๓. มีกลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่าย

๒. จุดอ่อน (Weak)

๑. ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนแต่องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อย

๒. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อ

เหตุการณ์

๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน - ย้าย ทำให้เกิดการดำเนินงานไม่มีความต่อเนื่อง และประสบการณ์ในการทำงานน้อย

๔. ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูร้อน

๕. การแพร่ระบาดของยาเสพติด เช่น ยาบ้า กัญชา ฯลฯ

๖. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออก

ความคิดเห็น

๗. ประชาชนยังมีระบบความคิด หรือการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกพืช

เชิงเดี่ยว ฯลฯ

๘. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ

๓. โอกาส (Opportunity)

๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ

๒. แนวโน้มของรายได้ที่มากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้

เองขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. มีการค้าขายหลากหลายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๔. มีการปลูกพืช หรือทำเกษตรหลากหลายชนิด ของประชาชนในตำบล

๕. กฎหมายกระจายอำนาจ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

ทำงานมากขึ้น

๗. ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมือง ทางความคิด

เห็นน้อย

๘. มีวัด และสถานธรรม ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนา

คุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล

๙. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้ระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

๑๐. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน หรือตามแพทย์นัด

๔. ข้อจำกัด (Threat)

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน

๒. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบล จากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค

๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น

๕. ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ

ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT Analysis องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจ ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

๕.๑.๖. การสาธารณสุขการ (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 และ ผู้ด้อยโอกาส (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 (๕))
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 พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องกับ 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 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องกับ ดังนี้

- ๕.๕.๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗

(๗))

๕.๕.๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูล
ฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

- ๕.๕.๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องกับ 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. การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา
๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๗.๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (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 โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล 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.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑. โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกาณ์เจ้าหน้าที่ - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการเกษตร 	<p>๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)</p> <p>๑.๑ งานกาณ์เจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานการลาทุกประเภท - งานแผนพัฒนาบุคลากร <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ 	

<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ 	<p>๑.๓ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๔ <u>งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๕ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานกิจการสภา อบต. <p>๑.๖ <u>งานบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๑.๗ <u>งานพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <p>๑.๘ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร 	<p>๒. กองคลัง (๐๔)</p> <p>๒.๑ <u>งานบริหารงานคลัง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน <p>๒.๒ <u>งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการบัญชี
--	---	---

<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานสาธารณูปโภค 	<ul style="list-style-type: none"> - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</u> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <u>๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี <p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p><u>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>๓.๓ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p><u>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)</p> <p><u>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานวิชาการ - งานส่งเสริมการศึกษา <p><u>๕.๒ งานกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	

<p>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจติดตามและประเมินผล 	<ul style="list-style-type: none"> - งานติดตามและประเมินผล ๕.๓ งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจติดตามและประเมินผล 	
--	--	--

๘.๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะ ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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 (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖ นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗ นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘ นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙ เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐ จพง.ป้องกันฯ (ปฏิบัติงาน)	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	-	-	-	
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	-	-	-	
๒๔	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๕	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๖	นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๓๐	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นักสันทนการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองซอน								
๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะเมี								
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑				ว่างเต็ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชี-หนองจิก								
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๐	ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๔๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓๙	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน แบบประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๘ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑

ขั้น

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

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่น รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาอายุ (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่ง นิติกร (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

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่ม/ลดของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ไปในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ (เงินต้นเป็นจ้อย)
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)(1)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)(2)	2567	2568	2569		2567	2568	2569	2567	2568	2569			
1	ว่าที่ร้อยตรีหญิงเสถียร สีสวัสดิ์	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น(42-3-00-1101-001))	กลาง	1	1	628,440	168,000	1	1	1	-	20,640	21,000	21,600	649,080	670,080	691,680	52,370		
		สำนักปลัดตำบล																		
		พนักงานส่วนตำบล																		
2	นายสุริยา ระไวนอก	หน.สำนักปลัดตำบล (นักบริหารงานทั่วไป(42-3-01-2101-001))	ต้น	1	1	416,160	42,000	1	1	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	34,680		
3	นางจันทร์เพ็ญ ยะสาละโร	นักจัดการงานทั่วไป (42-3-01-3101-001)	ชก.	1	1	448,920	-	1	1	-	-	13,320	13,320	15,240	462,240	475,560	490,800	37,410		
4	นางบงอร บรรเทา	นักทรัพยากรบุคคล (42-3-01-3102-001)	ชก.	1	1	422,640	-	1	1	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	35,220		
5	นางพัชรินทร์ กงพิพิธ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (42-3-01-3103-001)	ชก.	1	1	329,760	-	1	1	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	27,480		
6	นายเบ็ญจรงค์ ภูศรี	นักวิชาการสุขาภิบาล (42-3-01-3606-001)	ปท.	1	1	245,280	-	1	1	-	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	20,440		
7	นางนภสร สีหิธจันทร์	นักพัฒนาชุมชน (42-3-01-3801-001)	ชก.	1	1	435,720	-	1	1	-	-	13,200	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560	36,310		
8	นายอดิเรก ภูโอบ	นักวิชาการเกษตร (42-3-01-3401-001)	ปท.	1	1	349,560	-	1	1	-	-	10,680	13,440	13,320	360,240	373,680	387,000	29,130		
9	นายธีระพันธุ์ สุราษฎร์	เจ้าพนักงานธุรการ (42-3-01-4101-001)	ปง.	1	1	277,680	-	1	1	-	-	9,120	8,880	12,240	286,800	295,680	307,920	23,140		
10	นายอนันต์ศักดิ์ มีเกษอบ	พงษ.ช่างเทคนิคบรรเทาสาธารณภัย (42-3-01-4805-001)	ปง.	1	1	168,360	-	1	1	-	-	6,480	6,840	6,960	174,840	181,680	188,640	14,030		
		พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
11	น.ส.อรอนงค์ อรรถคุณุตร	พงษ.จพง.ธุรการ (ตามภารกิจ)	-	1	1	171,600	-	1	1	-	-	6,960	7,200	7,440	178,560	185,760	193,200	14,300		
12	-ว่าง-	พงษ.จพง.พัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ)	-	1	-	138,000	-	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	ว่างเต็ม		
		พนักงานจ้างทั่วไป																		
13	นายณัฐพงษ์ อนุภาค	คนงาน (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	-	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		
14	-ว่าง-	นักการ (ทั่วไป)	-	1	-	108,000	-	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม		
15	นายปฏิญญา ศรีวงค์แก้ว	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	-	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		
16	-ว่าง-	พงษ.ช่างเทคนิค (ทั่วไป)	-	1	-	108,000	-	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม		
17	นายสมจิตร์ นามสุข	พนักงานขับรถขยะ (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	-	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ (เงินต้องบังคับ)	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)(1)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)(2)	2567		2568	2569	2567	2568		2569
35	นางอุไรวรรณ บุญหัดดี	ครูผู้ดูแลเด็ก (42-3-08-6600-222) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะโน	ค.ศ.1	1	1	293,520	-	1	1	-	2567	2568	2569	24,460	
36	-ว่าง-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
37	นางวันชัย ทิพย์พิชัย	ครูผู้ดูแลเด็ก (42-3-08-6600-220)	ค.ศ.3	1	1	380,880	134,400	1	1	-	-	-	-	31,740	
38	-ว่าง-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ตามภารกิจ)	-	1	-	112,800	-	1	1	-	-	-	-	ว่างเดิม	
39	-ว่าง-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชี-หนองจิก	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-		
40	นางสีภา อุนนาค	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค.ศ.2	1	1	375,360	42,000	1	1	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
41	นางอรุณา ไพบีมา	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ตามภารกิจ) หน่วยตรวจสอบภายใน	-	1	1	165,840	-	1	1	-	6,720	6,960	7,200	13,820	
42	-ว่าง-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (42-3-12-3205-001) พนักงานส่วนตำบล	ปก.	1	-	355,320	-	1	1	-	-	-	-		
รวม (5)				42	30	9,734,160	354,000	42	42	0	12,000	306,780	317,820	315,660	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15% (6)										179,520	172,560	179,520	186,720	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (7)										367,320	379,320	379,320	391,320	
	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายฯ (8)										10,040,940	10,358,760	10,674,420		
	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายฯ (9) (กรณีที่มีเงินอุดหนุนเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือนครู ศพด.)										1,506,141	1,553,814	1,601,163		
											11,912,574	12,275,583	12,275,583		
											25.25	24.81	24.34		
											34.44	33.26	32.12		

หมายเหตุ กรณี ที่กเงินอุดหนุนเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือนครู ศพด.

ประมาณการจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 ที่กเงินอุดหนุนเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือนครู ศพด. 33,526,420 บาท

ประมาณการจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 ที่กเงินอุดหนุนเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือนครู ศพด. 35,813,295 บาท

ประมาณการจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 ที่กเงินอุดหนุนเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือนครู ศพด. 38,214,514 บาท

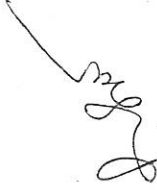
ประมาณการรายจ่ายรวมกับประโยชน์ตอบแทนอื่นแล้วตั้งไม่เกินร้อยละ 40

ประมาณการจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 รายรับรวมเงินอุดหนุนทั่วไป ประมาณ 45,737,500 บาท

ประมาณการจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 รายรับรวมเงินอุดหนุนทั่วไป ประมาณ 48,024,375 บาท

ประมาณการจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 รายรับรวมเงินอุดหนุนทั่วไป ประมาณ 50,425,594 บาท

(ลงชื่อ)



(นางบงอร บรรเทา)

นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)ว่าที่ร้อยตรี



(บุญเหลือ สิตต์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน

(ลงชื่อ)



(นางพรินทร์ นาคไต้)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)

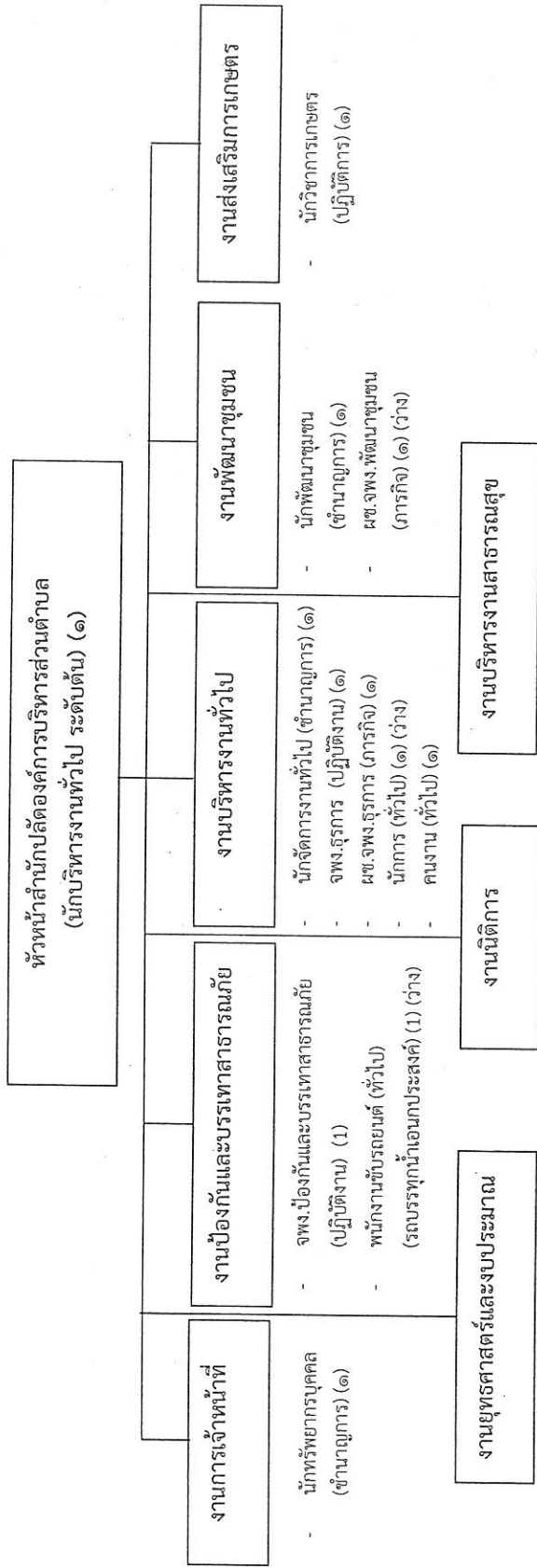


(นายไพบูรณ์ ศรีพิตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)



นักวิเคราะห์ (ชำนาญการ) (๑)

นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ) (1)
พจน.ขับรถยนต์ (ทั่วไป)
(รถบรรทุกขยะ) (1)

คนงานประจำขยะ (ทั่วไป) (1)

สถานะ การครองตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน						
อัตราทั้งหมด			๑	๔	๒	๒			๒				๒	๕	๑๖
มีคนครอง			๑	๔	๒	๒			๒				๑	๓	๑๓
อัตราว่าง													๑	๒	๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ประจําพฤษภาคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินขั้นบันได	
๑	ว่าที่ ร.ต.บุญเหลือ สีทิศ	ป.โท (น.ม.)	๕๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (ป.ศ.ค.)	นักบริหารงานทั่วไป	กลาง	๕๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (ป.ศ.ค.)	นท.	กลาง	๕๒,๓๓๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗๕๖,๔๔๐

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินขั้นบันได	
๒	นายสุรียา ระหวานอก	ป.ตรี (ร.บ.บ.)	๕๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	๕๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	อ.ท.	ต้น	๓๔,๖๘๐	๓,๕๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐
๓	นางจันทร์เพ็ญ ยะสาธะโร	ป.โท (ร.ม.)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๗,๔๑๐	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๔	นางบังอร บรรเทา	ป.โท (ร.บ.ม.)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๕,๒๒๐	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๕	นางพัชรินทร์ กงพัชร์	ป.ตรี (ร.บ.บ.)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๗,๔๘๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๖	นายเวียงสรรค ภูศรี	ป.ตรี (วท.บ.)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานช่างแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานช่างแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๐,๔๔๐	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๗	นางนภสร สิทธิจินดา	ป.โท (ร.บ.ม.)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๖,๓๑๐	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๘	นายอดิเรก ภูโอบ	ป.ตรี (วท.บ.)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติงาน	๒๐,๔๔๐	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๙	นายธีระพันธุ์ สุราช	ป.ตรี (วท.บ.)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปฏิบัติงาน	๒๙,๑๓๐	-	-	๓๔๙,๕๖๐
๑๐	นายธเนศศักดิ์ นิกขอบ	ป.ว. (คอม.ส.ค.อ.สุร.กิจ)	๕๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๔,๐๓๐	-	-	๑๖๘,๖๐๐
๑๑	นางสาวอรอนงค์ อรรถบุตร	ป.ตรี (วท.บ.)	๕๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๔,๐๓๐	-	-	๑๖๘,๖๐๐
๑๒	-ว่าง-	-	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	-	-	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	-	-	๑๔,๓๐๐	-	-	๑๗๑,๖๐๐
๑๓	นายณัฐพงษ์ อนุภาค	ป.ว. (คอม.ส.ค.อ.สุร.กิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๑,๕๐๐	-	๑,๗๘๕	ว่างเดิม
๑๔	-ว่าง-	-	-	คณงาน	-	-	-	คณงาน	-	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๕	นายบุญญา ศรีวงค์แก้ว	ม.๖	-	นักการ	-	-	-	นักการ	-	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	ว่างเดิม
				คณงานประจำเทศบาล	-	-	-	คณงานประจำเทศบาล	-	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

๑๖	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๗	นายสมจิตร นามสุข	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๙,๐๐๐	-	๑,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

๒. กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินที่เก็บค่าตอบแทน	
๑	นางพัชรินทร์ นาใต้	ป.ตรี (บธ.บ.)	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการชั้นต้น	ชำนาญการท้องถิ่น	ต้น	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการชั้นต้น	ชำนาญการท้องถิ่น	ต้น	๓,๕๐๐	-	๕๒๕,๑๒๐	
๒	นางทัศนีย์ คำบา	ป.ตรี (บธ.บ.)	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการชั้นต้น	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการชั้นต้น	วิชาการ	ชำนาญการ	-	-	๔๑๖,๑๖๐	
๓	นายสายัณห์ ชูพันธ์	ปวส. (ช่างยนต์)	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ช่างเทคนิค	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ช่างเทคนิค	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๗,๔๙๐	-	๓๒๙,๕๘๐	
๔	นางสาวยุวดี ทิบบแก้ว	ปวส. (เทคนิคช่าง)	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ช่างเทคนิค	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ช่างเทคนิค	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๙,๓๔๐	-	๓๕๒,๐๘๐	
๕	นางภัทราภรณ์ คำลือ	ปวช. (การบัญชี)	-	พนักงานเงินและบัญชี	ลูกจ้างประจำ	-	-	พนักงานเงินและบัญชี	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	๒๗๕,๗๖๐	

๓. กองช่าง (๐๕)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินที่เก็บค่าตอบแทน	
๑	นายสมพงษ์ บุญกล้า	ป.ตรี (วท.บ.)	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการชั้นต้น	ชำนาญการท้องถิ่น	ต้น	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการชั้นต้น	ชำนาญการท้องถิ่น	ต้น	๓,๕๐๐	-	๕๑๐,๙๖๐	
๒	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการชั้นต้น	ชำนาญการท้องถิ่น	ต้น	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการชั้นต้น	ชำนาญการท้องถิ่น	ต้น	๑,๕๐๐	-	ว่างเต็ม	
๓	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ช่างเทคนิค	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ช่างเทคนิค	ทั่วไป	ปง./ชง.	-	-	ว่างเต็ม	
๔	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ช่างเทคนิค	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ช่างเทคนิค	ทั่วไป	ปง./ชง.	-	-	ว่างเต็ม	
๕	นางสาวบุษยามิ ไตยวิภาค	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๘๒๕	๑๕๙,๔๒๐	
๖	นางสาวเอมอร แสนเมือง	ปวส. (ช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	๑,๗๘๕	๑๕๙,๔๒๐	
๗	นายณัฐพงษ์ ไตรโรสภา	ป.ตรี (วท.บ.)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	๑,๓๑๕	๑๕๙,๔๒๐	

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	
๑	นายณรงค์ ศาลา	ป.ตรี (ค.บ.)	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	๓๔,๖๘๐	๓,๕๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐
๒	นางดวงฤทัย ภูรัมย์โชติ	ป.ตรี (ค.บ.)	-	นักสันทนาการ	-	-	-	นักสันทนาการ	-	-	๒๔,๘๕๐	-	-	๒๙๘,๒๐๐
๓	-ว่าง-	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	๑๕,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองซอน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๗,๒๙๐	-	-	๔๕๖๕๐ (กำหนดเพิ่ม)
๕	นางรุ่งทิภา แสนเพ็งเคน	ป.ตรี (ค.บ.)	๔๒ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๑๔	ครู	-	ค.ศ.๒	๔๒ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ค.ศ.๒	๓๑,๓๙๐	๓,๕๐๐	-	๔๑๘,๖๘๐
๖	นางอุไรวรรณ บุญหล้า	ป.ตรี (ค.บ.)	๔๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๒	ครู	-	ค.ศ.๑	๔๕ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ค.ศ.๑	๒๔,๔๖๐	-	-	๒๙๓,๕๒๐
๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะโม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๗,๒๙๐	-	-	๔๕๖๕๐ (กำหนดเพิ่ม)
๙	นางวันชัย ทิพย์พิชัย	ป.ตรี (ค.บ.)	๔๓ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๐	ครู	-	ค.ศ.๓	๔๓ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ค.ศ.๓	๓๑,๗๔๐	๓,๕๐๐	-	๔๒๒,๘๘๐
๑๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๙,๔๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชี หนองจิก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๗,๒๙๐	-	-	๔๕๖๕๐ (กำหนดเพิ่ม)
๑๓	นางงไสภา อนุภาค	ป.ตรี (ค.บ.)	๔๔ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๑	ครู	-	ค.ศ.๒	๔๔ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ค.ศ.๒	๓๑,๒๘๐	-	-	๓๗๕,๓๖๐
๑๔	นางอรอุมา ไบพิมาย	ป.ตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๓,๘๒๐	-	-	๑๖๕,๘๘๐
๑๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๙,๔๐๐	-	-	ว่างเดิม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

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

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสรับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม 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 โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๑๒.๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๑๒.๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มประประยุคต่อองค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ภาคผนวก

ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน
ที่...../๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในค่านับบุคคล ให้คณะกรรมการถือปฏิบัติตามระเบียบโดยเคร่งครัด อย่าให้เกิดความเสียหายกับราชการได้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือนมิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายไพบูรณ์ ศรีพิจิตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน

	ร่าง
	พิมพ์
	ตรวจ
	ตรวจ

สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง




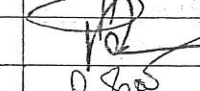
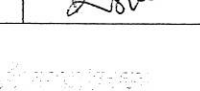
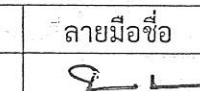

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

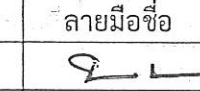
วันที่ ๑๙ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายไพบูรณ์ ศรีพิจิตร	ประธานกรรมการ		
๒	ว่าที่ร้อยตรีบุญเหลือ สีทิศ	กรรมการ		
๓	นายสุรียา ระไวนอก	เลขานุการ/กรรมการ		
๔	นางพัชรินทร์ นาใต้	กรรมการ		
๕	นายสมพงศ์ บุญหล้า	กรรมการ		
๖	นายณรงค์ ศาลา	กรรมการ		
๗	นางบังอร บรรเทา	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสำราญ ไตยวิภาค	รองนายก อบต.		

เปิดการประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานกรรมการแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้มีคำสั่งที่ ๒๕๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ โดยให้ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้คณะกรรมการถือปฏิบัติตามระเบียบโดยเคร่งครัด อย่าให้เกิดความเสียหายกับราชการได้ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนั้น จึงเห็นควรที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยให้

๑. พิจารณารายละเอียด เหตุผลความจำเป็น เช่น ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ ภารกิจ ภารกิจ ถ่ายโอน งานแต่ละกอง/งาน บุคลากรไม่เพียงพออย่างไร กำลังคนที่มีอยู่แล้วในวันหนึ่งๆ มีปริมาณงานมาก

น้อยแค่ไหน เหมาะสมและคุ้มค่าหรือไม่ ควรพิจารณาตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๒. แผนอัตรากำลังที่ปรับปรุงสอดคล้องกับข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือไม่

๔. วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ให้มีการคำนวณตามหลักสูตรที่กำหนด ถูกต้อง

คณะทำงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รับทราบ และเห็นด้วยหรือไม่

ที่ประชุม รับทราบ และเห็นด้วย

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓. การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ เขียวปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจง 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 นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน จึงได้กำหนดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่และให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารเป็นสำคัญ

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. การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ

๑.๖. การสาธารณสุขการ

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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ๓.๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๓.๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
 - ๓.๓. การผังเมือง
 - ๓.๔. จัดให้มีที่จอดรถ
 - ๓.๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 - ๓.๖. การควบคุมอาคาร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง 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. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

- ๕.๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๖.๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖.๓. การจัดการศึกษา
- ๖.๔. การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ๗.๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- ๗.๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๗.๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

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. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย 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 บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

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 กำจัดยุ่งลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
 - 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 และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔. พื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑. ธรรมชาติให้ประชาชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อป้องกันการบุกรุก

รุกที่สาธารณะ

- ๖.๒. ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๓. ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑. จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่ม

อาสาอื่นๆ

- ๗.๒. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ต้องสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ดังนี้

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

- ๒.๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ๒.๒. พัฒนาและส่งเสริมเกษตรทฤษฎีใหม่และเกษตรอินทรีย์

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสร้างชุมชนเข้มแข็งและการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

- ๓.๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

- ๓.๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยวและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

- ๓.๓. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

- ๓.๔. ส่งเสริม สนับสนุน หมู่บ้านรักษาศีล ๕ ปลอดภัยจากยาเสพติด

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และศูนย์กลางวัฒนธรรม

- ๔.๑. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน

- ๔.๒. การจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ รมรงค์เสริมสร้างความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง โดยให้มีการคัดแยกและกำจัดขยะตามหลักสุขาภิบาล คลองสวยน้ำใส

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๖.๑ ประชาชนได้รับบริการด้านสุขภาพที่ได้มาตรฐานมีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๖.๒ รมรงค์ด้านสุขภาวะ ออกกำลังกาย ชักชี่ปลอดภัย สิ่งผิดกฎหมาย รักษาวินัยจราจร

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร

๗.๑ การส่งเสริม/สนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๗.๒ การเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน

๘. ยุทธศาสตร์ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและนโยบายของรัฐบาล

๘.๑ การพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนบริหารจัดการการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

๘.๒ การส่งเสริมมาตรการป้องกันและเฝ้าระวังสิ่งเสพติดและรักษาบำบัดผู้ติดยาเสพติด

๘.๓ การส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดีของแม่และลูก

๘.๔ ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ลดปัญหาอุบัติเหตุ อุบัติภัย

อาชญากรรมและการบรรเทาสาธารณภัย

๘.๕ ส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขตามนโยบายหลักประกันสุขภาพ

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมอุตสาหกรรมและวิถีชีวิตภายใต้การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้รักสามัคคี สมานฉันท์

๙.๑ ส่งเสริม/สนับสนุนให้ประชาชนรู้รักสามัคคี สมานฉันท์

ที่ประชุม รับทราบ

๓.๑. ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ลด

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (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/กลุ่มงานตามประกาศดังกล่าว ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

๒. กองคลัง (๐๔)

๓. กองช่าง (๐๕)

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ข้อ ๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และเป็นการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ

งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรีผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินไม่เหมาะสมแก่วัย

งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ

งานวิชาการเกษตรกรรม การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร การวิเคราะห์ดิน งานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต การเก็บรักษาผลผลิตทางการเกษตร พืชไร่ พืชสวน สาธิตการปลูกพืช การปราบศัตรูพืช การใช้ปุ๋ย งานวิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช การจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช การปรับปรุงบำรุงพันธุ์พืช การคัดพันธุ์พืช การขยายพันธุ์พืช งานจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบชลประทานเพื่อการเกษตร งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางเกษตร งานบรรจุภัณฑ์ และร้านสินค้าเกษตรกรรม งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์การเกษตร งานวิชาการปศุสัตว์ การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ทั้งด้านสุขภาพ งานป้องกัน ฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ จัดหาชีวภัณฑ์และเวชภัณฑ์เพื่อใช้ในการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์ การกักสัตว์ การปรับปรุงบำรุงพันธุ์ ขยายพันธุ์สัตว์ เพาะพันธุ์สัตว์ การผลิตและจัดหาน้ำเชื้อเพื่อใช้ในการผสมเทียม การอนุบาลสัตว์ สถานพยาบาลสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการฆ่าสัตว์ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากสัตว์ งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ การกำกับตรวจสอบการลักลอบขนส่ง การค้า การจำหน่ายเนื้อสัตว์ป่าสงวน งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ งานตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานการเจ้าหน้าที่
- (๒) งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- (๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) งานนิติการ
- (๕) งานบริหารงานทั่วไป
- (๖) งานบริหารงานสาธารณสุข
- (๗) งานพัฒนาชุมชน
- (๘) งานส่งเสริมการเกษตร

ข้อ 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 งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ

ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานคลัง
- (๒) งานการเงินและบัญชี
- (๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- (๔) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

ข้อ ๓ กองช่าง ให้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
- (๒) งานควบคุมอาคาร
- (๓) งานผังเมือง
- (๔) งานสาธารณูปโภค

ข้อ ๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และ อาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทาง การศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและ นวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของ พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ดังนี้

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายในส่วนราชการ

- (๑) งานบริหารการศึกษา
- (๒) งานกิจการโรงเรียน
- (๓) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

ข้อ ๗ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งาน วิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพย์สินของส่วนราชการต่างๆ งาน ประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มติที่ประชุม รับทราบ และเห็นชอบ

ผลการวิเคราะห์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด) พบว่า

๑. จุดแข็ง (Strength)

๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน
๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น
๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
๔. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
๕. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเอง ซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล
๖. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย
๗. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจ และกำลังงบประมาณ
๘. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้เข้าใจ ปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
๙. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน
๑๐. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย
๑๑. มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดเล็ก ง่ายต่อการบริหาร และดูแลอย่างทั่วถึง
๑๒. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้ อย่างรวดเร็ว
๑๓. มีกลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่าย

๒. จุดอ่อน (Weak)

๑. ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อย

๒. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์

๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน - ย้าย ทำให้เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่อง และประสบการณ์ในการทำงานน้อย

๔. ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูร้อน

๕. การแพร่ระบาดของยาเสพติด เช่น ยาบ้า กัญชา ฯลฯ

๖. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น

๗. ประชาชนยังมีระบบความคิด หรือการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกพืชเชิงเดี่ยว ฯลฯ

๘. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ

๓. โอกาส (Opportunity)

๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ

๒. แนวโน้มของรายได้ที่มากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. มีการค้าขายหลากหลายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๔. มีการปลูกพืช หรือทำเกษตรหลากหลายชนิด ของประชาชนในตำบล

๕. กฎหมายกระจายอำนาจ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

๗. ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมือง ทางความคิดเห็นน้อย

๘. มีวัด และสถานธรรม ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล

๙. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

๑๐. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน หรือตามแพทย์นัด

๔. ข้อจำกัด (Threat)

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน

๒. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบล จากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค

๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น

๔. ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ

เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และความสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารดังกล่าว ประกอบกับข้อมูลการวิเคราะห์ SWOT Analysis ประกอบแนวทางการชักจูงการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ขอให้ อบต. ส่งเอกสารตามแบบให้จังหวัด ให้ส่งได้ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ เพื่อจังหวัดจะได้ตรวจสอบและนำเข้าที่ประชุม ก.อบต.จังหวัด ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ ในรอบแรก และเดือนกันยายน ๒๕๖๖ ในรอบถัดไป เพื่อให้ทันประกาศใช้วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๒. ในการเสนอแผนในครั้งนี้ออกรายละเอียดให้ อบต.ทุกแห่ง คงแผนอัตรากำลังเดิมไว้ก่อน ทั้งนี้ หากมีความประสงค์จะยุบเลิกตำแหน่ง สามารถทำได้โดยให้กรอกข้อมูลตำแหน่งที่ยุบลงในแบบที่กำหนดให้ ส่วนกรณีอื่นๆ ให้ดำเนินการได้หลังประกาศใช้แผน ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้ว

๓. กรณีการยุบเลิกตำแหน่ง จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง คือ ตำแหน่งดังกล่าว ต้องเป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง และไม่มีภารกิจที่จำเป็นต้องปฏิบัติต่อไป ส่วนกรณีตำแหน่งที่ได้รับร้องขอให้ กสท.ดำเนินการสอบแข่งขันหรือขอใช้บัญชีไปแล้ว จะไม่สามารถยุบเลิกได้ ทั้งนี้ รวมไปถึงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ได้รายงานให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหาแล้ว จะไม่สามารถยุบเลิกตำแหน่งได้

๔. ขอความร่วมมือให้ อบต.ทุกแห่ง ดำเนินการกำหนดตำแหน่ง ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็ก ไว้ในแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ จำนวนศูนย์ละ ๑ อัตรา โดยกำหนดเงื่อนไขว่า จะสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลัง และงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน จึงเห็นควรให้คงแผนอัตรากำลังเดิมไว้ และกำหนดตำแหน่ง ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็ก ไว้ในแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ จำนวนศูนย์ละ ๑ อัตรา
มติที่ประชุม เห็นชอบ

๓.๑. ภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล

นักทรัพยากรบุคคล กรรมการ/เลขานุการ ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ตามประมาณการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ มาคิดคำนวณ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นเงิน ๔๕,๗๓๗,๕๐๐.๐๐ บาท
(หมายถึง ประมาณการรายจ่ายทั้งหมดที่ตั้งไว้เป็นข้อบัญญัติท้องถิ่นปีงบประมาณ)

๓. ประมาณการรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นเงิน ๑๑,๕๔๗,๐๘๑.๐๐ บาท

๔. ประมาณการรายได้จริงไม่รวมเงินอุดหนุน เงินกู้ หรือเงินอื่นใด ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นเงิน ๒๓,๑๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

(หมายถึง รายได้จริงไม่รวมเงินอุดหนุน เงินกู้ หรือเงินอื่นใด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

๕. เมื่อคำนวณร้อยละของประมาณการรายจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ตามข้อ ๓) ต่อประมาณการรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนฯ (ตามข้อ ๔) คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๙๙

ใช้สูตรคำนวณ คือ ประมาณการรายจ่ายเงินเดือนฯ (ตามข้อ ๓) x ๑๐๐หารด้วยประมาณการรายได้จริง
ไม่รวมเงินอุดหนุนฯ (ตามข้อ ๔) = ร้อยละ} {(๑๑,๕๔๗,๐๘๑.๐๐ x ๑๐๐) หารด้วย ๒๓,๑๐๐,๐๐๐.๐๐ =
๔๙.๙๙}

๖. เมื่อคำนวณร้อยละของประมาณการรายจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น
(ตามข้อ ๓) ต่อประมาณรายได้รวมเงินอุดหนุนฯ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒๕
ใช้สูตรคำนวณ คือ ประมาณการรายจ่ายเงินเดือนฯ (ตามข้อ ๓) x ๑๐๐หารด้วยประมาณการรายได้รวม
เงินอุดหนุนฯ = ร้อยละ} {(๑๑,๕๔๗,๐๘๑.๐๐ x ๑๐๐) หารด้วย ๔๕,๗๓๗,๕๐๐.๐๐ = ๒๕.๒๕}

๗. เมื่อคำนวณร้อยละของประมาณการรายจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น
(ตามข้อ ๓) ต่อประมาณรายได้รวมเงินอุดหนุนฯ เว้นแต่ เงินอุดหนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วย
เอดส์ และเงินเดือนครู ผดศ. (๔๕,๗๓๗,๕๐๐.๐๐-๑๒,๒๑๑,๐๘๐.๐๐=๓๓,๕๒๖,๔๒๐.๐๐) คิดเป็นร้อยละ
๓๔.๔๔

ใช้สูตรคำนวณ คือ ประมาณการรายจ่ายเงินเดือนฯ (ตามข้อ ๓) x ๑๐๐หารด้วยประมาณการรายได้รวม
เงินอุดหนุนฯ เว้นแต่ เงินอุดหนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และเงินเดือนครู ผดศ. = ร้อยละ}
{(๑๑,๕๔๗,๐๘๑.๐๐ x ๑๐๐) หารด้วย ๓๓,๕๒๖,๔๒๐.๐๐ = ๓๔.๔๔}

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้กำหนดแนวทางการ
พัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสรับการพัฒนาเพื่อ
เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการส่วน
ท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนา
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตาม
รอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้
และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและ
จริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ยังได้ตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือการ
พัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการ
ส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลัก
ธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร
ของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจน
เปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่าย
ภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการ
จัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย
มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วย
กันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนห้อ
ถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มประประยุคต่อความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองซอน จะกำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทิศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการถ้าที่ประชุมรับทราบ และเห็นชอบแล้ว ให้จัดทำเป็นรูปเล่มถูกต้องเป็นปัจจุบันแล้วจัดส่งสำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคามเพื่อพิจารณาต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการกล่าวปิดการประชุม

ปิดการประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



(นางบังอร บรรเทา)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ฉบับที่กรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสุริยา ระหวานอก)

เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายไพบูรณ์ ศรีพิจิตร)

ประธานกรรมการ