แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572







องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง
อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างใหม่ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตตำบลหนองปลิง	๑๓
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๔๙

ภาคผนวก

- สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ
- สำเนารายงานการประชุม

****

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕. การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล,รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ, หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ลำประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในในภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วนงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำสังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง(Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

แนวคิดขอบเขตในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

● องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว และเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงจำเป็นต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปปรับปรุงให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบัน

ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีกรอบแนวคิด ขอบเขตในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

● **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิงได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ และมีความรู้เกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis) เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังนี้

- พิจารณาข้อมูลการปฏิบัติงานจริงของพนักงานในหน่วยงาน
- พิจารณาอัตรากำลังปัจจุบัน
- พิจารณาภารกิจ/บทบาท/วิสัยทัศน์ที่องกรณ์มุ่งหวังและส่งผลต่อภารงานของหน่วยงาน

เบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

การนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

๑) การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๒) การคิดวิเคราะการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานใน แต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุดการจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชกรจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภารค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓) การคิดวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานด้านความมั่นคง งานการช่วยเหลือสาธารณชน หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้

ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

-พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การเก็บสถิติปริมาณงานส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิงได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

การนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง (การตรวจประเมิน LPA)

<u>นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้</u>

■ **ประเด็นเรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร** จังหวัดมหาสารคามแจ้งแนวทางปฏิบัติในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ แนวทางปฏิบัติตามโครงสร้าง อบต.ใหม่ เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น เนื่องจากมี อบต.หลายแห่งได้รับผลกระทบภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จากการที่กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม โดยในส่วนราชการระดับ กอง/สำนัก ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายผู้ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา และให้มีประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา และกรณีฝ่าย ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา และให้มีประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา

<u>องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ</u> (ปลัด อบต.) นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง/ต้น) กำหนดให้มีส่วนราชการ ๓ กองหลัก ๑ หน่วยงาน (บังคับ ทุก อปท. ต้องมี) ประกอบด้วย

(๑) สำนักปลัด อบต.

(๒) กองคลัง

(๓) กองช่าง

(๔) หน่วยตรวจสอบภายใน ทุก อปท.ต้องมี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิงพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการปรับเกลี่ยตำแหน่งและตัดโอนภารกิจงาน

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **ประเด็นความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ เจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง หัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มีการเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโน และองค์การบริหารส่วนตำบลบัวค้อ ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
๒	อบต.หนองโน	๗ ส่วน	๔๖,๐๐๐,๐๐๐	๒๔	๔		๑๒
๓	อบต.บัวค้อ	๗ ส่วน	๔๔,๕๐๐,๐๐๐	๒๗	๒	๒	๗

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิงสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำสังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิงโดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจ งาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิงและส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๔.๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๑.๓ การประปายังไม่ครอบคลุมทั่วถึง

๔.๑.๔ ถนนและทางชำรุดเนื่องจากหมดอายุการใช้งานและกรณีรถบรรทุกสิ่งของหนักเกินพิกัด

๔.๑.๕ แหล่งน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร ไม่เพียงพอและตื้นเขิน

๔.๑.๖ ระบบระบายน้ำภายในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ ประชาชนว่างงาน

๔.๒.๒ ผลผลิตตกต่ำ

๔.๒.๓ ขาดเงินทุนในการดำเนินกิจการกลุ่มอาชีพ

๔.๒.๔ ขาดความรู้ และคำแนะนำในการประกอบอาชีพ

๔.๒.๕ ประชาชนมีรายได้ต่ำ

๔.๒.๖ ขาดตลาดรองรับขายสินค้า

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

๔.๓.๑ การแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔.๓.๒ ปัญหาของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ

๔.๓.๓ การขาดโอกาสทางการศึกษา

๔.๓.๔ สังคมขาดคุณธรรม สามัญสำนึก และจริยธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกัน

๔.๔ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๔.๔.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๔.๔.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอในการตอบสนองแก่ประชาชน

๔.๔.๓ ความรู้ความสามารถของบุคลากร

๔.๔.๔ ขาดศูนย์กลางการประสานงานเฉพาะด้านให้แก่ชุมชน

๔.๔.๕ เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๑ มลพิษจากการจราจร ฝุ่นละอองในท้องถนน และกรณีรถบรรทุกเรี่ยลาด

๔.๕.๒ กลิ่นเหม็นจากบ่อทิ้งขยะ และปล่อยน้ำเสียลงที่นารอบข้าง

๔.๕.๓ กลิ่นเหม็นจากโรงงานในชุมชน และการปล่อยน้ำเสียของโรงงาน

๔.๕.๔ น้ำท่วมขังตามถนนและชุมชน เกิดน้ำเน่าเหม็น เป็นแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรค

๔.๕.๕ การทิ้งขยะไม่เป็นที่เป็นทาง

๔.๕.๖ น้ำแห้งขอดในฤดูแล้งเพราะแหล่งน้ำตื้นเขิน

๔.๕.๗ ภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง ภัยหนาว น้ำท่วม ไฟไหม้ และพายุ

แผนยุทธศาสตร์จังหวัดมหาสารคาม

วิสัยทัศน์

“เกษตรกรรมยั่งยืน นำภูมิปัญญาสร้างคุณค่า พัฒนาการค้า การลงทุน สู่สังคมมีสุข ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี”

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตภาคการเกษตร เพื่อสร้างรายได้กับเกษตรกร

๑. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เกษตรกรสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

๒. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการผลิตสินค้าเกษตร

๒. เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. เกษตรกรมีรายได้เพิ่มมากขึ้น

๒. มีระบบการบริหารจัดการด้านการเกษตรอย่างเหมาะสม

๓. แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างการผลิตภาคการเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน

๒. ยกระดับสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการนำองค์ความรู้ทางภูมิปัญญา เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า บริการ การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศิลปะและวัฒนธรรม และการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์

๑.วัตถุประสงค์

เพื่อนำภูมิปัญญามาสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า บริการ การท่องเที่ยงเชิงประวัติศาสตร์ ศิลปะและวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัด

๒. เป้าหมายและตัวชี้วัด

จำนวนสินค้า บริการ การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศิลปะ และวัฒนธรรมที่นำเอาภูมิปัญญามาสร้างมูลค่าเพิ่ม

๓.แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการนำภูมิปัญญามาสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า บริการ การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศิลปะ และวัฒนธรรม และการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ เพิ่มศักยภาพด้านการค้า การลงทุน เพื่อรองรับการขายตัวทางเศรษฐกิจ

๑.วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน

๒.เป้าหมายและตัวชี้วัด

มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

๓.แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมศักยภาพการค้าการลงทุน และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการขยายตัวเศรษฐกิจ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนสู่สังคมมีสุข ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี

๑.วัตถุประสงค์

๑.เพื่อเชิดชูปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ

๒.เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.เพื่อส่งเสริมสุขภาวะของประชาชนในพื้นที่

๒.เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑.จำนวนกิจกรรมเทิดพระเกียรติและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์เพิ่มขึ้น

๒.จำนวนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับโครงการพระราชดำริเพิ่มขึ้น

๓.เด็กปฐมวัยและเด็กวัยเรียนมีพัฒนาการสมวัยอย่างเต็มศักยภาพ

๔.ทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมได้รับการฟื้นฟูเพิ่มขึ้น

๓.แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน สู่สังคมมีสุขภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี ตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง

วิสัยทัศน์ “ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีชุมชนเข้มแข็ง เป็นแหล่งเกษตรพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนมีรายได้ที่มั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการศึกษาและพัฒนาด้านการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

๑. ขุดลอกหนองน้ำสาธารณะและขุดเจาะบ่อบาดาล

๒. เกษตรกรมีความรู้หันมาทำเกษตรแบบพอเพียง

๓. ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐาน

๔. มีไฟฟ้าประปาเพียงพอต่อความต้องการ

๕. ประชาชนมีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้

๖. มีแหล่งขายสินค้าชุมชน

๗. ประชาชนรู้จักวิธีกำจัดขยะและลดมลพิษ

๘. ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๙. ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง

๑๐.บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

๑๑.เด็ก นักเรียน เยาวชน มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

๑๒.ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม

๑๓.ผู้ประสบภัยได้รับการช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน

๑๔.ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับการช่วยเหลือ
๑๕.งานสาธารณสุขได้รับการสนับสนุน
๑๖.ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตัวชี้วัด

๑. มีการขุดลอกหนองน้ำสาธารณะเดิม
๒. มีการขุดเจาะบ่อบาดาลใหม่
๓. เกษตรกรทำการเกษตรแบบพอเพียงมากขึ้น
๔. ถนนที่ได้มาตรฐาน
๕. มีระบบประปาที่ได้มาตรฐาน
๖. มีไฟฟ้าติดตามถนนรอบหมู่บ้านและจุดเสี่ยง ลดอาชญากรรม ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. ประชาชนมีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้และจัดหาช่องทางการขายสินค้าชุมชน
๘.ประชาชนเข้าใจถึงพิษภัยของบ่อขยะและประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๙.มีช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น
๑๐.บุคลากรผ่านเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน
๑๑.ศักยภาพของเด็กนักเรียนและเยาวชนเพิ่มขึ้น
๑๒.ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๑๓.ผู้ประสบภัย ผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ได้รับการช่วยเหลือ งานสาธารณสุขได้รับการสนับสนุน และประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ค่าเป้าหมาย

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. การบริหารจัดกาสิ่งแวดล้อมดี เพื่อท้องถิ่นมีความน่าอยู่ที่ดีขึ้น
๓. การได้รับสวัสดิการครับถ้วนด้วยความเสมอภาค
๔. เป็นแหล่งผลิตเกษตรอินทรีย์ที่ปลอดภัยและได้มาตรฐาน
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีแบบมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๖. ส่งเสริมเศรษฐกิจให้แก่ประชาชนมีอาชีพและรายได้มีมั่นคง

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภค-บริโภค
๒. ส่งเสริมการทำเกษตรและเกษตรแบบพอเพียง
๓. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน อาคาร สะพาน ร่องระบายน้ำ
๔. พัฒนาสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๕. ส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๖. ส่งเสริมสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนและจัดให้มีแหล่งขายสินค้า
๗. ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาขยะและลดมลพิษ
๘. สร้างจิตสำนึกบำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙. การเพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน

๑๐.การพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ

๑๑.ส่งเสริมการศึกษา กีฬา และพัฒนาศักยภาพของนักเรียนและเยาวชน

๑๒.ส่งเสริม อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมและโบราณสถาน

๑๓.สงเคราะห์ผู้ประสบภัย

๑๔.สงเคราะห์ผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ติดเชื้อเอดส์

๑๕.ส่งเสริมกิจการด้านงานสาธารณสุข

๑๖.ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑.สนับสนุนกระบวนการเพิ่มศักยภาพทางการศึกษาก่อนวัยเรียนและในวัยเรียน เพื่อช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่นักเรียนและประชาชนให้มีความรู้ทันทันสมัย ส่งเสริมศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อการศึกษาให้ก้าวไกล ส่งเสริมอาชีพนักเรียน ส่งเสริมทุนการศึกษาให้แก่นักเรียนดีแต่ยากจน

๒.ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้กินดี อยู่ดี มีความสุข ตามแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงและการพัฒนาที่ยั่งยืน

๓.ปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ด้านอนามัย ที่มีประสิทธิภาพและสนองต่อความต้องการของประชาชน ตลอดจนการมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ

๔.พัฒนาศักยภาพของชุมชนให้มีความเข้มแข็ง มีความสามัคคี และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ดูแลรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อันดีงาม

๕.ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพด้านการเมือง การบริหาร การพัฒนา ระบบสารสนเทศให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด เพื่อสนับสนุนการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๖. พัฒนา ปรับปรุง ดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในท้องถิ่นให้มีระบบนิเวศน์ที่ดี มีความยั่งยืน พร้อมส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ฟื้นฟูวัฒนธรรมท้องถิ่น

การวิเคราะห์การจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม) ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมายและกลุ่มเป้าหมาย การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

๑. ด้านการเกษตรและการพัฒนาแหล่งน้ำ ประชาชนยังขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เพราะในตำบลหนองปลิง ไม่มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติขนาดใหญ่และไม่มีระบบชลประทานทำให้ประชาชนในพื้นที่ทำการเกษตรไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร และรวมไปถึงน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค ซึ่งมีปัญหาหนักในช่วงฤดูแล้ง แนวทางการพัฒนา พัฒนาแหล่งน้ำเดิมและหาแหล่งน้ำใหม่เพื่อให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๒. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประชาชนมีความต้องการถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและไฟฟ้าส่องสว่าง ซึ่งในพื้นที่ตำบลหนองปลิงยังมีถนนบางสายซึ่งส่วนใหญ่เป็นถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้านและถนนที่เชื่อมต่อถนนสายหลัก ทำให้เกิดอันตรายในการสัญจรไปมา แนวทางการพัฒนา เพิ่มแสงสว่างตามถนนให้มากขึ้นและก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กในหมู่บ้านและสายที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านเพื่อให้เกิดความสะดวกและความปลอดภัยในการสัญจรไปมามากยิ่งขึ้น

๓. ด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง ประชาชนมีความต้องการให้สนับสนุนกลุ่มอาชีพและส่งเสริมกลุ่มอาชีพใหม่มีแนวทางในการส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้มีคุณภาพและเข้มแข็งขึ้น

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

จุดแข็ง (Strength – S) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิงตั้งอยู่ไม่ไกลจากตัวจังหวัด มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถสัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัดได้สะดวก

จุดอ่อน (Weakness – W) ขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค ไม่มีแหล่งน้ำธรรมชาติ หรือแหล่งน้ำจากชลประทาน ,มีบ่อขยะของเทศบาลเมืองมหาสารคามมาอยู่ในพื้นที่ตำบลหนองปลิงทำให้เกิดปัญหามลพิษทางอากาศ มีแมลงวัน เศษขยะหล่นตามถนนทำให้เกิดอุบัติเหตุในการสัญจรไปมาบ่อยครั้ง , ปัญหายาเสพติดที่แพร่ระบาดอย่างรุนแรงในกลุ่มเยาวชน และประชาชนไม่มีอาชีพและรายได้เสริมนอกจากอาชีพเกษตรกรรม

โอกาส (Opportunity – O) มีการเชื่อมต่อการคมนาคมที่สามารถเดินทางไปต่างจังหวัดได้สะดวก เนื่องจากมีถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๔๐ผ่านในพื้นที่ ทำให้การขนส่งสินค้าทางการเกษตรเพื่อไปจำหน่ายได้สะดวก และมีหน่วยงานราชการต่างๆ เข้ามาช่วยเหลือด้านงบประมาณ

อุปสรรค (Threat – T) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิงไม่สามารถขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะในเขตรับผิดชอบได้เอง จะต้องอุดหนุนงบประมาณให้แก่สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นผู้ดาเนินการ ทำให้เกิดความล่าช้าเนื่องจากสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และงบประมาณไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาเรื่องน้ำซึ่งเป็นปัญหาใหญ่และเร่งด่วน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))

๕.๑.๒ การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))

๕.๑.๓ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

๕.๑.๔ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

๕.๑.๕ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๒.๑ ส่งเสริการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

๕.๒.๒ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๕.๒.๓ การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))

๕.๒.๔ การส่งเสริมฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๕.๒.๕ การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๕.๓.๒ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))

๕.๓.๓ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))

๕.๓.๔ การคุ้มครองดูแลทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

๕.๓.๕การรักษาความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

๕.๔.๒ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

๕.๔.๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

๕.๔.๔ ให้มีและส่งเสริมการเกษตร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๕(๕))

๕.๔.๕ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)

๕.๔.๖ การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖๑))

๕.๔.๗ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

๕.๕.๒ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา ๑๖(๑๗))

๕.๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

๕.๖.๒ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๕.๖.๓ การส่งเสริมกีฬาจารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๕.๗.๒ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))

๕.๗.๓ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖(๑๕))

๕.๗.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๕.๗.๕ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๕.๗.๖ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการเกษตรและพัฒนาแหล่งน้ำ

พันธกิจ พัฒนาแหล่งน้ำเดิมและหาแหล่งน้ำใหม่เพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภค
ให้ความรู้ด้านการเกษตรการทำเกษตรแบบพอเพียง

เป้าประสงค์ ขุดลอกหนองน้ำสาธารณะและขุดเจาะบ่อบาดาล
เกษตรกรมีความรู้และหันมาทำเกษตรแบบพอเพียง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

มีการขุดลอกหนองน้ำสาธารณะเดิม
มีการขุดเจาะบ่อบาดาลใหม่
เกษตรกรทำเกษตรแบบพอเพียงมากขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภค-บริโภค	แหล่งน้ำเดิมเก็บกักน้ำได้เพิ่มขึ้น มีบ่อบาดาลเพื่อใช้ในการเกษตรเพิ่มขึ้น
ส่งเสริมการเกษตรและการทำเกษตรแบบพอเพียง	เกษตรกรหันมาใส่ใจการทำเกษตรปลอดสารพิษเพื่อความปลอดภัยของผู้บริโภคและลดต้นทุนการผลิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการบริการสาธารณะ

พันธกิจ การคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย น้ำประปา ไฟฟ้า เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

เป้าประสงค์ ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐาน มีไฟฟ้า ประปาเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ถนนได้มาตรฐาน

มีระบบประปาที่ได้มาตรฐาน

มีไฟฟ้าติดตามถนนรอบหมู่บ้านและจุดเสี่ยง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน อาคาร สะพาน ร่องระบายน้ำ	-มีถนนที่ได้มาตรฐานประชาชนเกิดความสะดวกปลอดภัยในการสัญจรไปมา -มีน้ำประปาที่สะอาดและเพียงพอต่อความต้องการ -ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างตามถนนและจุดเสี่ยงทุกหมู่บ้าน
พัฒนาสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	-มีน้ำประปาที่สะอาดและเพียงพอต่อความต้องการ -ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างตามถนนและจุดเสี่ยงทุกหมู่บ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้มั่นคง

พันธกิจ ส่งเสริมประชาชนให้มีอาชีพเสริมและจัดหาช่องทางจำหน่ายสินค้าชุมชน

เป้าประสงค์ ประชาชนมีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้และมีแหล่งในการขายสินค้าชุมชน

ตัวชีวัดระดับเป้าประสงค์

ประชาชนมีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้และจัดหาช่องทางการขายสินค้าชุมชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน	ประชาชนมีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ทุกหมู่บ้าน
ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีแหล่งขายสินค้าชุมชน	มีแหล่งขายสินค้าชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ รณรงค์ให้ทราบโทษของบ่อขยะและมลพิษ ประชาชนมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ ประชาชนเข้าใจถึงพิษภัยของบ่อขยะและการเกิดมลพิษ

ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ประชาชนเข้าใจถึงถึงพิษภัยของบ่อขยะและประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
แก้ไขปัญหาขยะและลดมลพิษ	มีการบูรณาการร่วมกันเพื่อแก้ไขอย่างต่อเนื่อง
สร้างจิตสำนึกและบำรุงรักษาและฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มีกิจกรรมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทุกปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการศึกษาและพัฒนาด้านการบริหาร

พันธกิจ เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารของประชาชน
พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
พัฒนาเด็กนักเรียนและเยาวชนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
ส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

เป้าประสงค์ ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง
บุคลกรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
มีเด็กนักเรียนและเยาวชนที่มีศักยภาพ
ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

มีช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น
บุคลกรผ่านเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน
ศักยภาพของเด็กนักเรียนและเยาวชนเพิ่มขึ้น
ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
การเพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน	ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น
การพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ	บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
ส่งเสริมการศึกษา กีฬา และพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชน	เด็กนักเรียนและเยาวชนมีศักยภาพเพิ่มขึ้น
อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นและโบราณสถาน	มีการจัดประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

พันธกิจ ช่วยเหลือผู้ประสบภัย
ช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์
สนับสนุนกิจการด้านสาธารณสุข
รักษาความสงบเรียบร้อยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์ ผู้ประสบภัยได้รับการช่วยเหลือ
ผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ได้รับการช่วยเหลือ
งานสาธารณสุขได้รับการสนับสนุน
ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ผู้ประสบภัย ผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ได้รับการช่วยเหลือ งานสาธารณสุขได้รับการสนับสนุน และประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
สงเคราะห์ผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์	สงเคราะห์ผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ ที่อยู่ในเขตตำบลหนองปลิงทุกคน
ส่งเคราะห์ผู้ประสบภัยต่าง ๆ	ส่งเคราะห์ผู้ประสบภัย เช่น ภัยแล้ง ภัยหนาว วาตภัย ทุกหลังคาเรือน
สนับสนุนกิจกรรมด้านงานสาธารสุข	ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพประชาชนในตำบลหนองปลิงและสนับสนุนหน่วยงานต่าง ๆ ในการส่งเสริมสุขภาพ
จัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	จัดกิจกรรมในการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๕. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. ด้านสาธารณสุข
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรและกลุ่มอาชีพ
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

<u>การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิงตามหลัก SWOT analysis</u>

<u>จุดแข็ง (Strength – S)</u>

๑. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเมืองการปกครองของท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๒. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบและมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๓. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ โดยได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและมีความพร้อมในด้านการบริหารจัดการในสำนักงาน ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ให้ความสำคัญในการพัฒนา และสนับสนุนด้านการศึกษา ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ให้มีคุณภาพเท่าเทียมกันและทั่วถึง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

จุดอ่อน (Weak – W)

๑. กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง

๒. มีพื้นที่รับผิดชอบหลายหมู่บ้าน (๘ หมู่บ้าน) ทำให้งบประมาณในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๓. ประชาชนในตำบลยังไม่ให้ความร่วมมือในการจัดเก็บภาษีของ อบต.เท่าที่ควร ทำให้รายได้จากการจัดเก็บภาษีไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๔. ส่วนกลางถ่ายโอนและมอบหมายภารกิจให้จำนวนมาก แต่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ

๕. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในบางตำแหน่งยังไม่มี ทำให้มีการมอบหมายงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้ เนื่องจากผู้ได้รับมอบหมายงานไม่ได้มีการศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์ และการฝึกอบรมเท่าที่ควรประกอบกับงานในหน้าที่ ก็มีมากจึงไม่มีเวลาศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์ เท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีการเชื่อมต่อการคมนาคมที่สามารถเดินทางไปต่างจังหวัดได้สะดวก เนื่องจากมีถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๔๐ ผ่านในพื้นที่ ทำให้การขนส่งสินค้าทางการเกษตรเพื่อไปจำหน่ายได้สะดวก

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการให้บริการ Internet ตำบล เพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่

ข้อจำกัด / ภัยคุกคาม (Threat – T)

๑. ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง มีบ่อทิ้งขยะเทศบาลเมืองมหาสารคาม เกิดมลพิษทางอากาศ น้ำเสียไหลลงพื้นที่ทำการเกษตร และเศษขยะเรี่ยลาดตามถนน

๒. มีประชากรวัยรุ่นจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านยาเสพติด

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิงเป็นชุมชนชนบททำให้การพัฒนาด้านต่างๆ มีข้อจำกัด

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการพัฒนา โดยการพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ดังนั้นทำให้กระทบต่อการพัฒนาด้านอื่น ๆ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลัง ทั้งสิ้น จำนวน ๔๐ อัตรา โดยกรอบอัตรากำลังที่มีคนครอง แยกเป็นข้าราชการ จำนวน ๒๖ คน, ข้าราชการครู จำนวน ๒ คน พนักจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ คน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ คน โดยอัตรากำลังตำแหน่งว่าง (ข้าราชการ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ โดยได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการเพื่อใช้เปรียบเทียบอัตรากำลังเดิม และอัตรากำลังใหม่ว่าจะมีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้สามารถบริหารงานด้านบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ามากที่สุด

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบันและโครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑) ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑) ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๒ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	**๒. กองคลัง (๐๔)** ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๒ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	**๓. กองช่าง (๐๕)** ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	

<u>๕. กองสวัสดิการสังคม</u> (๑๑) ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	<u>๕. กองสวัสดิการสังคม</u> (๑๑) ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
<u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> (๑๒)	<u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> (๑๒)	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง รับโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-	

ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนที่ตำแหน่งที่ตามว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) **นายกิตติศักดิ์ โคแสงรักษา**	ต้น	42-3-00-1101-001	1	1	513,600	48,000	1	1	1	-	-	-	30,816	32,760	34,680	592,416	625,176	659,856	(42,800)
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) **นายสุชสรร อนุแก่นทราย**	ต้น	42-3-00-1101-002	1	1	497,640	42,000	1	1	1	-	-	-	29,880	31,680	33,600	569,520	601,200	634,800	(41,470)
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																			
3	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) **นายเรืองศิลป์ มะโนใจ**	ต้น	42-3-01-2101-001	1	1	505,560	42,000	1	1	1	-	-	-	30,360	32,160	34,200	577,920	610,080	644,280	(42,130)
4	นักจัดการงานทั่วไป **นางสมชิต สีดาพรม**	ชก	42-3-01-3101-001	1	1	476,160	0	1	1	1	-	-	-	28,680	30,360	32,160	504,840	535,200	567,360	(39,680)
5	นักทรัพยากรบุคคล **นางสญามล ไกวาสัง**	ชก	42-3-01-3102-001	1	1	497,640	0	1	1	1	-	-	-	29,880	31,680	33,600	527,520	559,200	592,800	(41,470)
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน **นางสาวณัชชลิดา หารสระคู**	ชก	42-3-01-3103-001	1	1	497,640	0	1	1	1	-	-	-	29,880	31,680	33,600	527,520	559,200	592,800	(41,470)
7	นิติกร **นายพร้อมพงศ์ อุทัยดา**	ปก.	42-3-01-3105-001	1	1	322,440	0	1	1	1	-	-	-	19,440	20,520	21,840	341,880	362,400	384,240	(26,870)
8	นักวิชาการเกษตร **นายวรวีร์ ชลภักดี**	ชก	42-3-01-3401-001	1	1	296,880	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,040	314,760	333,720	353,760	(24,740)

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
9	นักวิชาการสาธารณสุข **นางสาวอาทิตยา รัชอินทร์**	ชก	42-3-01-3601-001	1	1	333,480	0	1	1	1	-	-	-	20,040	21,240	22,560	353,520	374,760	397,320	(27,790)
10	เจ้าพนักงานธุรการ **นายวิสิทธิ์ อนุเวช**	ปง	42-3-01-4101-001	1	1	177,600	0	1	1	1	-	-	-	10,680	11,400	12,000	188,280	199,680	211,680	(14,800)
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย **จ.ส.อ.นิรุจน์ สิงห์น้อย**	ปง	42-3-01-4805-001	1	1	301,920	0	1	1	1	-	-	-	18,120	19,320	20,400	320,040	339,360	359,760	(25,160)
12	**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวชณัฐฎา จันทะแพน	-		1	1	167040	0	1	1	1	-	-	-	6720	6,960	7,320	173,760	174,000	181,320	(13,920)
13	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) **นายศิรปรีชา สันโดษ**	-	-	1	1	152,040	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,160	158,400	165,000	(12,670)
14	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) **นายศรศิริ ยานัง**	-	-	1	1	147,240	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,240	153,480	159,960	(12,270)
15	**<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>** คนงาน **นายคมสันต์ ตะวัน**	-	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
16	คนงาน **นางสาวนันทยา อุทัยคำ**	-	-	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	180,000	108,000	(9,000)

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	<u>กองคลัง (04)</u>																			
17	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) **นางอรวรรณ จันทร์จรัส**	ต้น	42-3-04-2102-001	1	1	547,320	42,000	1	1	1	-	-	-	32,880	34,920	443,520	622,200	657,120	1,100,640	(45,610)
18	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง) **นางสาววิลาวัลย์ พลขันธ์**	ต้น	42-3-04-2102-002	1	1	462,480	18,000	1	1	1	-	-	-	27,840	29,520	31,200	508,320	537,840	569,040	(38,540)
19	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) **นางจุฬาลักษณ์ ภูพานรัตน์**	ต้น	42-3-04-2102-003	1	1	462,480	18,000	1	1	1	-	-	-	27,840	29,520	31,200	508,320	537,840	569,040	(38,540)
20	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ **นางพรนภา มะโนใจ**	ชก	42-3-04-3203-001	1	1	462,480	0	1	1	1	-	-	-	27,840	29,520	31,200	490,320	519,840	551,040	(38,540)
21	นักวิชาการพัสดุ **นางจิตรลดา สวาทพงษ์**	ชก	42-3-04-3204-001	1	1	455,640	0	1	1	1	-	-	-	27,360	29,040	30,840	483,000	512,040	542,880	(37,970)
22	เจ้าพนักงานพัสดุ **จ่าสิบเอกชัชเทพ อนุฤทธิ์**	ชง	42-3-04-4203-001	1	1	380,400	0	1	1	1	-	-	-	22,920	24,240	25,680	403,320	427,560	453,240	(31,700)
	<u>กองช่าง (05)</u>																			
23	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) **นายประภาส จันทวิติ**	ต้น	42-3-05-2103-001	1	1	538,680	42,000	1	1	1	-	-	-	32,400	34,320	36,360	613,080	647,400	683,760	(44,890)
24	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) **นายสรศักดิ์ สีดาพรม**	ต้น	42-3-05-2103-002	1	1	428,760	18,000	1	1	1	-	-	-	25,800	27,360	28,920	472,560	499,920	528,840	(35,730)

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
25	วิศวกรโยธา **นายธนกฤต สาวงษ์นาม**	ชก.	42-3-05-3701-001	1	1	321,000	0	1	1	1	-	-	-	19,320	20,520	21,720	340,320	360,840	382,560	(26,750)
26	นายช่างโยธา ว่าง	ปง/ชง	42-3-05-4701-001	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่าง
27	**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า **นายภูวดล พลหารศึก**	-	-	1	1	185,880	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,800	8,160	193,320	201,120	209,280	(15,490)
28	ผู้ช่วยนายช่างโยธา **นายจีระวัฒน์ จันทจร**	-	-	1	1	201,960	0	1	1	1	-	-	-	8,160	8,520	8,760	210,120	218,640	227,400	(16,830)
29	**<u>กองการศึกษาฯ (08)</u>** ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) **นางสาวจิราวรรณ สิงวะราช**	ต้น	42-3-08-2107-001	1	1	513,600	42,000	1	1	1	-	-	-	30,840	32,760	34,800	586,440	619,200	654,000	(42,800)
30	นักวิชาการศึกษา **นายขวัญแพร อุทัยมา**	ชก.	42-3-08-3803-001	1	1	513,600	0	1	1	1	-	-	-	30,840	32,760	34,800	544,440	577,200	612,000	(42,800)
31	**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี **นางสาวมลิวัลย์ จำนงพันธ์**	-	-	1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(13,920)

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
32	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองปลิง</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมฯ)	-	-	1	-	447,480	4,200	1	1	1	-	-	-	26,850	28,460	30,170	478,530	506,990	537,160	
33	ครู **นางนิภาพร ศรีโยวงศ์**	คศ.๒	42-3-08-6600-501	1	1	415,800	42,000	1	1	1	-	-	-	24,960	26,520	28,080	482,760	509,280	537,360	(34,650)
34	ครู **นางนาฏยา ใบบัง**	คศ.๓	42-3-08-6600-502	1	1	434,760	134,400	1	1	1	-	-	-	26,160	27,720	29,400	595,320	623,040	652,440	(36,230)
35	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	นางสาวสำรอง อุทัยดา					95,160								3,840	4,080	4,200	99,000	103,080	107,280	(17,330)
36	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) **นางสาววรรณวิลัย พันจักร**	-	-	1	1	196,680	0	1	1	1	-	-	-	7,920	8,280	8,520	204,600	212,880	221,400	(16,390) งบท้องถิ่นจ่าย
37	<u>กองสวัสดิการสังคม (11)</u> ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) **นางสุนิสา ประชาชัย**	ต้น	42-3-11-2105-001	1	1	497,640	42,000	1	1	1	-	-	-	29,880	31,680	33,600	569,520	601,200	634,800	(41,470)
38	นักพัฒนาชุมชน **นางสาวเกษรินทร์ มาตย์วังแสง**	ปก	42-3-11-3801-001	1	1	265,800	0	1	1	1	-	-	-	15,960	16,920	18,000	281,760	298,680	316,680	(22,150)

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนที่ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
39	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน นางสาวศรีเมือง เดชบุรัมย์	ชง	42-3-11-4801-001	1	1	362,760	0	1	1	1	-	-	-	21,840	23,160	24,480	384,600	352,080	376,560	(30,230)
40	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน นางสาวอัญชลี อุทัยคำ	ปก	42-3-12-3205-001	1	1	322,440	0	1	1	1	-	-	-	19,440	20,520	21,840	341,880	352,080	373,920	(26,870)
(5)	รวม			40	38	12,329,940	354,000	40	40	40	-	-	-	729,456	772,670	1,224,290	13,866,036	14,625,866	15,778,156	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																2,079,905	2,193,880	2,366,723	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																15,945,941	16,819,746	18,144,879	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																35.63	35.61	36.58	
(9)	กรณีหัก เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา (คิดเป็นร้อยละ40)																47.33	47.55	48.85	

<u>หมายเหตุ</u>

<u>งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ตราไว้ในข้อบัญญัติ</u>

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 = 44,760,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 = 47,237,053 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 = 49,598,906 บาท

<u>กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ</u> (ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ2569มีเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ เป็นเงินจำนวน **10,761,600** บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 = 33,687,990 (44,987,670 - 11,299,680)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 = 35,372,389 (47,237,053 - 11,864,664)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 = 37,141,009 (49,598,906-12,457,897)

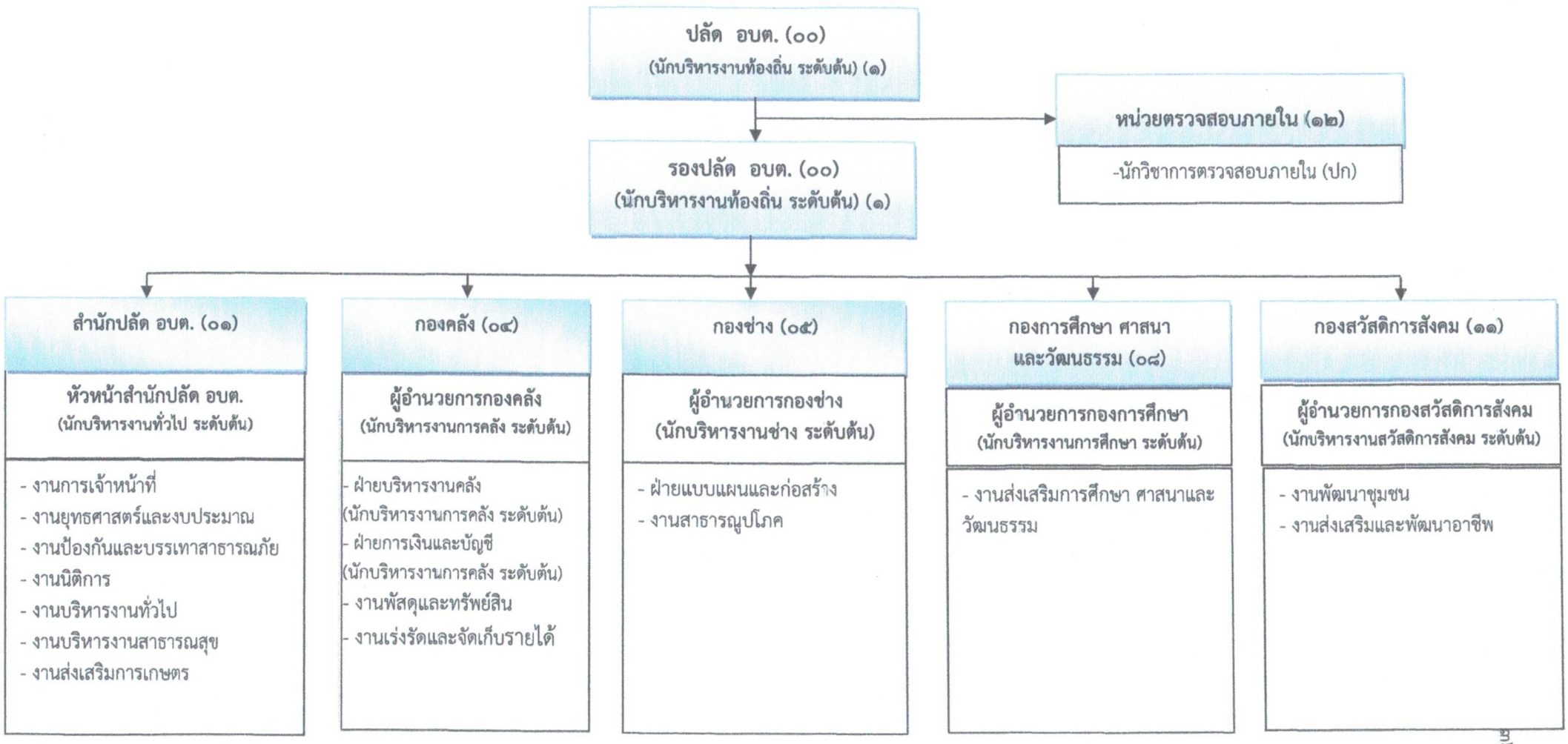
(เงินที่ต้องหัก ได้แก่ เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือนครู ศพด.)

เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	8,200,000	บาท
เบี้ยความพิการ	1,420,000	บาท
เบี้ยผู้ป่วยเอดส์	36,000	บาท
เงินอุดหนุนครู ศพด.	1,105,600	บาท

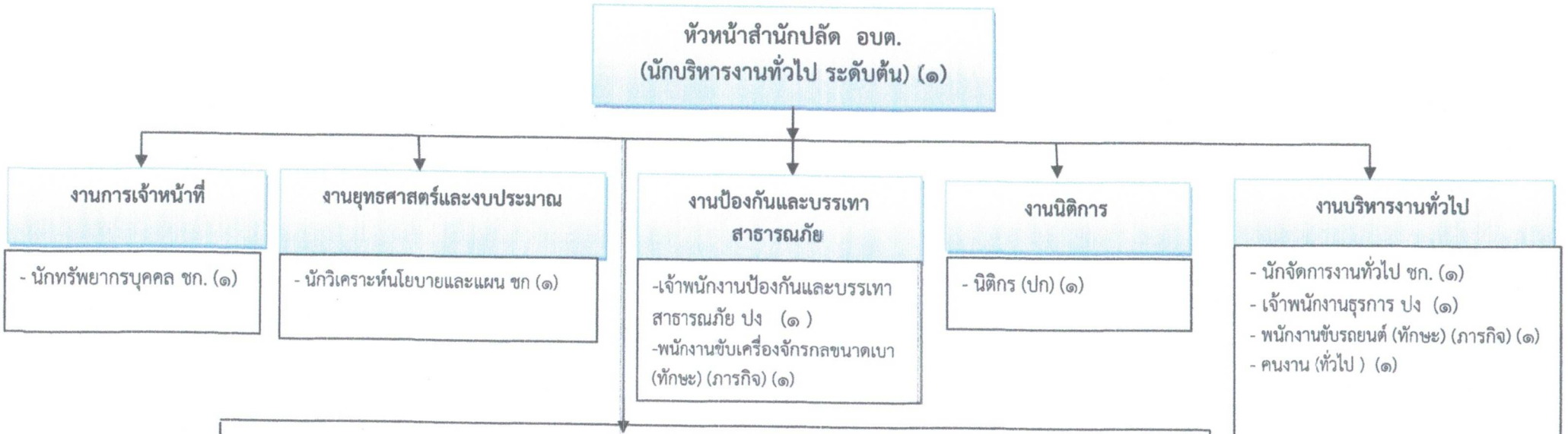
ผู้รายงานข้อมูล	ตรวจสอบถูกต้อง	ตรวจสอบถูกต้อง	รับรองถูกต้อง
(นางสญามล ไกวาสัง)	(นางอรวรรณ จันทร์จรัส)	(นายกิตติศักดิ์ โคแสงรักษา)	(นายสังทอง ประเสริฐสุข)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้อำนวยการกองคลัง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ประเภทสามัญ

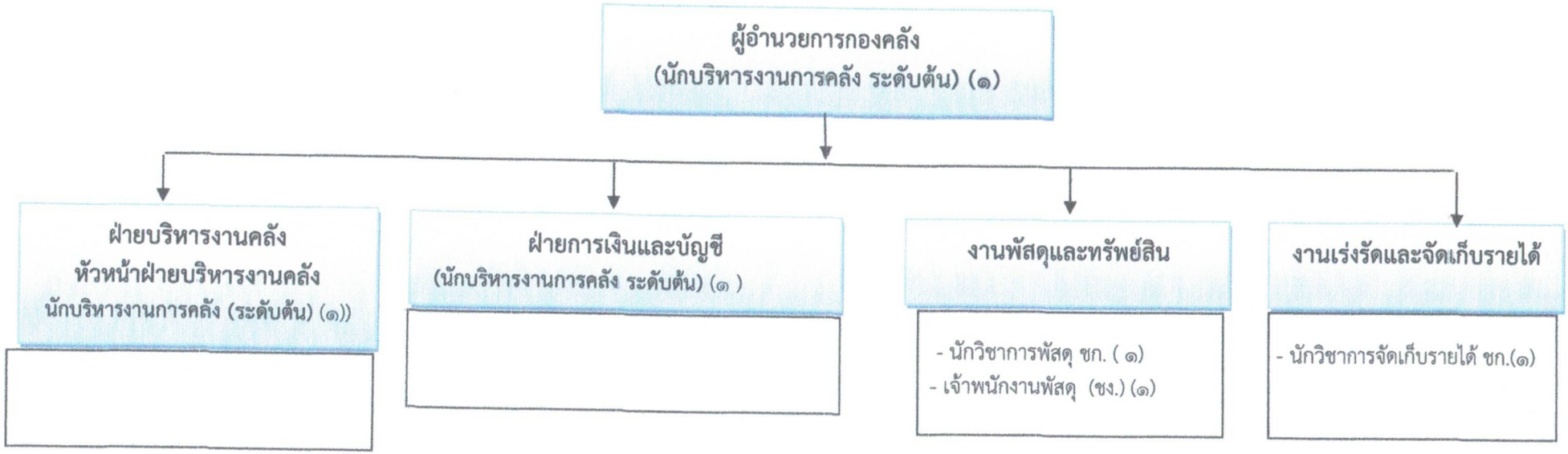


โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง (๐๑)



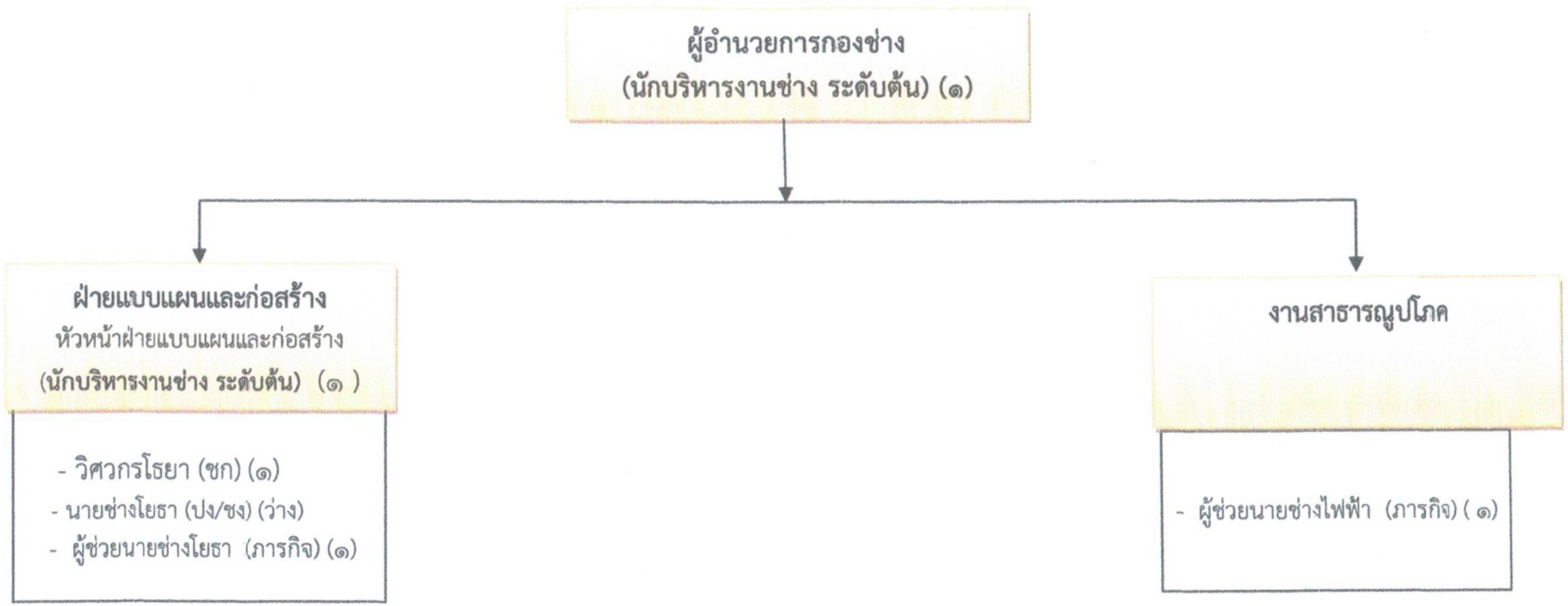
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง/ชง			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๖	๐	๒	๓	๒	๑๔
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๖	๐	๒	๓	๒	๑๔
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง (๐๔)



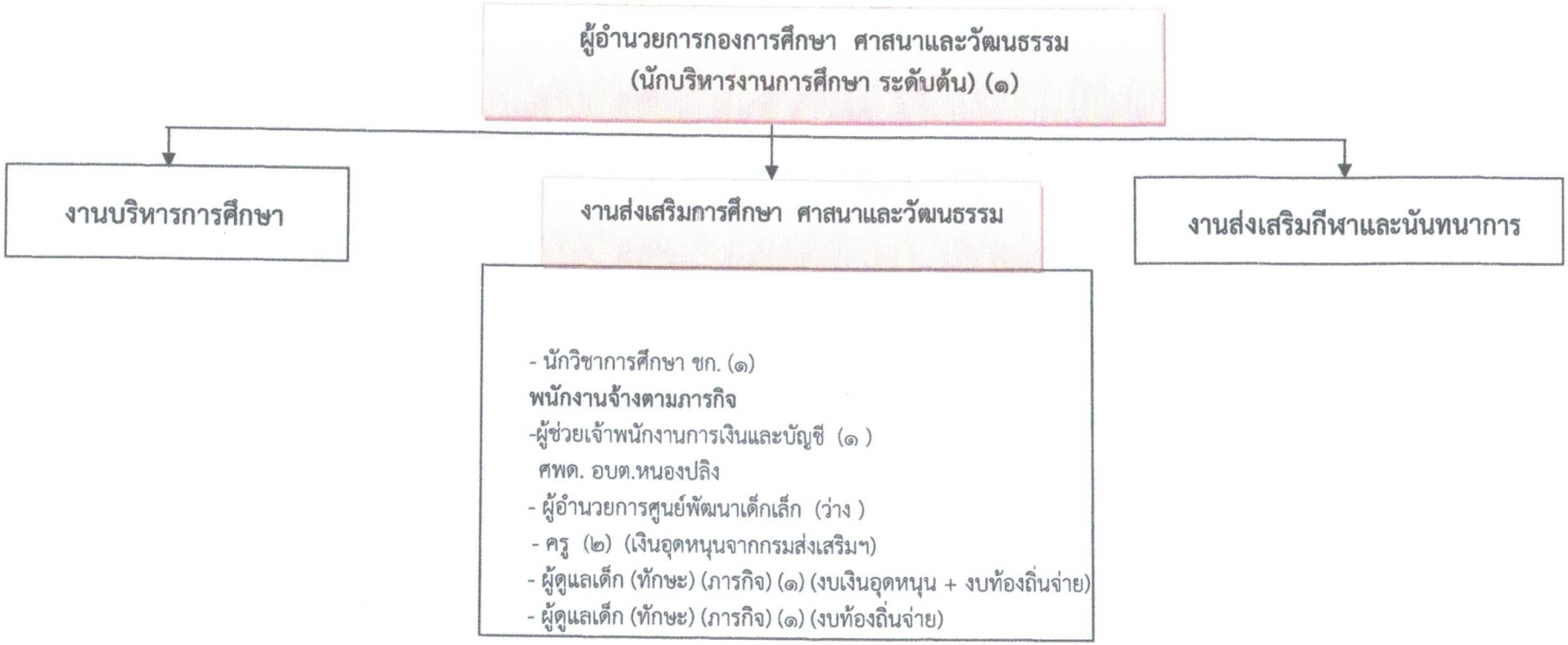
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๓	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๐	๐	๖
มีคนครอง	๐	๐	๓	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๐	๐	๖
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง (๐๕)



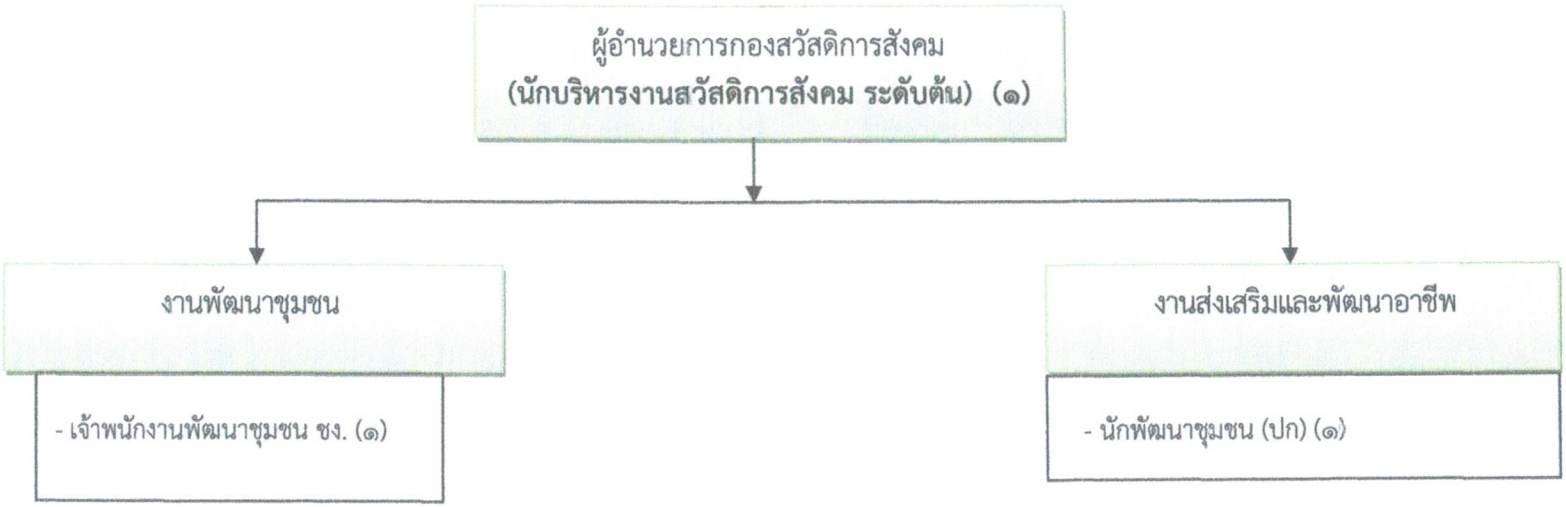
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๒	๐	๖
มีคนครอง	๐	๐	๒	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๐	๕
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง(๐๘)



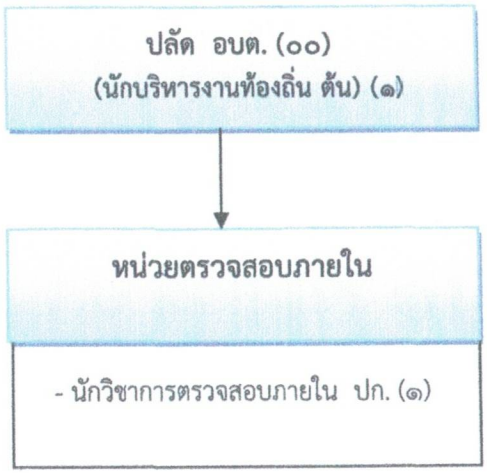
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช./ครู ผดด.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๒	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๓	๐	๗
มีคนครอง	๐	๐	๑	๒	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๓	๐	๗
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง (๑๑)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๓
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง(๑๒)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายกิตติศักดิ์ โคแสงรักษา	ป.โท (รปม.)	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๑๓,๖๐๐	๔๘,๐๐๐	-	๕๖๑,๖๐๐
๒	นายสุชสรร อนุแก่นทราย	ป.โท (รปม.)	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๙๗,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๓๙,๖๔๐
	สำนักปลัด											
๓	นายเรืองศิลป์ มะโนใจ	ป.โท (รปม.)	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดอบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดอบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๗,๕๖๐
๔	นางสมชิต สีดาพรม	ป.โท (รปม.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๗๖,๑๖๐	-	-	๔๗๖,๑๖๐
๕	นางสญามล โกวาสัง	ป.โท (รปม.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๙๗,๖๔๐	-	-	๔๙๗,๖๔๐
๖	นางสาวณัชชลิดา หารสระคู	ป.โท (รปม.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๙๗,๖๔๐	-	-	๔๙๗,๖๔๐
๗	นายพร้อมพงศ์ อุทัยตา	ป.ตรี (นบ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก	๓๒๒,๔๔๐	-	-	๓๒๒,๔๔๐
๘	นายวรวีร์ ชลภักดี	ป.ตรี (วท.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๒๙๖,๘๘๐	-	-	๒๙๖,๘๘๐
๙	นางสาวอาทิตยา รัชอินทร์	ป.ตรี(วท.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๓๓,๔๘๐	-	-	๓๓๓,๔๘๐
๑๐	นายวิสิทธิ์ อนุเวช	ป.ตรี (วท.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๗๗,๖๐๐			๑๗๗,๖๐๐
๑๑	จ.ส.อ.นิรุจน์ สิงห์น้อย	ปวช.	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๒๙๖,๗๖๐	-	-	๒๙๖,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๒	นางสาวชณัฐฎา จันทะแพน	ป.ตรี(บช.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๑๓	นายศิรปรีชา สันโดษ	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๕๒,๐๔๐	-	-	๑๕๒,๐๔๐
๑๔	นายศรศิริ ยานัง	ม.ต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ)	-	๑๔๗,๒๔๐	-	-	๑๔๗,๒๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๕	นายคมสันต์ ตะวัน	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางสาวนันทยา อุทัยคำ	ป.ตรี(นบ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
๑๗	นางอรวรรณ จันทร์จรัส	ป.โท (บธ.ม.)	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๔๗,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๘๙,๓๒๐
๑๘	นางสาววิลาวัลย์ พลขันธ์	ป.โท (บธ.ม.)	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๒,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๘๐,๔๘๐
๑๙	นางจุฬาลักษณ์ ภูพานรัตน์	ป.โท (บธ.ม.)	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๒,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๘๐,๔๘๐
๒๐	นางพรนภา มะโนใจ	ป.โท (บธ.ม.)	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๖๒,๔๘๐	-	-	๔๖๒,๔๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
		กรอบอัตรกำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
๒๑	นางจิตรลดา สวาทพงษ์	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๕๕,๖๔๐	-	-	๔๕๕,๖๔๐
๒๒	จ.ส.อ.ชัชเทพ อนุฤทธิ์	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๘๐,๔๐๐	-	-	๓๘๐,๔๐๐
	กองช่าง										
๒๓	นายประภาส จันทวัติ	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๘๐,๖๘๐
๒๔	นายสรศักดิ์ สีดาพรม	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๘,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๔๖,๗๖๐
๒๕	นายธนกฤต สาวงษ์นาม	๔๒-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๔๒-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก	๓๒๑,๐๐๐	-	-	๓๒๑,๐๐๐
๒๖	ว่าง	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๒๗	นายภูวดล พลหารศึก	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๕,๘๘๐	-	-	๑๘๕,๘๘๐
๒๘	นายจีระวัฒน์ จันทจร	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๐๑,๙๖๐	-	-	๒๐๑,๙๖๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม										
๒๙	นางสาวจิราวรรณ สิงวะราช	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๕๕,๖๐๐
๓๐	นายชวัญแพร อุทัยมา	๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๓๓,๖๐๐	-	-	๕๓๓,๖๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๓๑	นางสาวมลิวัลย์ จันทร์จำนงค์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	๑๖๗,๐๔๐
	ศพด.สังกัด อบต.หนองปลิง ม.๖										
๓๒	-	-	**ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมฯ)**	-	-	**ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมฯ)**	-	๔๔๗,๔๘๐	-	-	๔๔๗,๔๘๐
๓๓	นางนิภาพร ศรีโยวงศ์	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๐๑	ครู	คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๐๑	ครู	คศ.๒	๔๑๕,๘๐๐	-	๔๒,๐๐๐	๔๕๗,๘๐๐
๓๔	นางนาฏยา ใบบัง	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๐๒	ครู	คศ.๓	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๐๒	ครู	คศ.๓	๔๓๔,๗๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๖๙,๑๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๓๕	นางสาวสำรอง อุทัยตา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๐๗,๙๖๐	-	-	๒๐๗,๙๖๐
๓๖	นางสาววรรณวิลัย พันจักร	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๙๖,๖๘๐	-	-	๑๙๖,๖๘๐
	กองสวัสดิการสังคม										
๓๗	นางสุนิสา ประชาชัย	๔๒-๓-๑๓-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒-๓-๑๓-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๙๗,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๓๙,๖๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	เฉพาะวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๘	นางสาวเกษรินทร์ มาตย์วังแสง	ป.ตรี (บธ.บ.)	๔๒-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๔๒-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๖๕,๘๐๐	-	-	๒๖๕,๘๐๐
๓๙	นางสาวศรีเมือง เดชบุรัมย์	ปวส.(คอมฯ)	๔๒-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง	๔๒-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๓๖๒,๗๖๐	-	-	๓๖๒,๗๖๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๔๐	นางสาวอัญชลี อุทัยคำ	ป.ตรี (บช.บ)	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๓๒๒,๔๔๐	-	-	๓๒๒,๔๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงานและทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โวเซียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิงเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

<u>นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน รวมมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรร

และตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๖. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๗. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิงที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิงในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิงทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

<u>นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง</u>

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศัลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญาความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผลถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรูและคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน และพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๙ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง แล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจที่ไม่จำเป็น และปฏิบัติภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ มาเพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสังทอง ประเสริฐสุข)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง

ที่ ๑๔๕ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

.....

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ฉบับเดิมครบกำหนด

อาศัยอำนาจตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่แก้ไขเพิ่มเติมลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล และตามหนังสือที่ว่าการอำเภอเมืองมหาสารคาม ที่ มค ๐๐๒๓.๗ / ว ๕๗๐ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล เพื่อทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(นางสญามล ไกวาสิง)
นักทรัพยากรบุคคล

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
วันที่ ๒๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง

ผู้เข้าประชุม

๑. นายสังทอง ประเสริฐสุข	นายกอบต.หนองปลิง		ประธานกรรมการ
๒. นายกิตติศักดิ์ โคแสงรักษา	ปลัดอบต.หนองปลิง		กรรมการ
๓. นายประภาส จันทวัติ	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๔. นางอรวรรณ จันทร์จรัส	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕. นางสุนิสา ประชาชัย	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๖. นางสาวจิราวรรณ สิงวะราช	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๗. นายเรืองศิลป์ มะโนใจ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสญามล ไกวาสัง	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑.นายสุขสรร อนุแก่นทราย ลาป่วย
๒.นางสาวอัญชลี อุทัยคำ ลาพักผ่อน

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น. เมื่อคณะกรรมการฯ มาครบองค์ประชุมแล้ว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กล่าวเกี่ยวกับการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ เดิม จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ฉะนั้น จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบใหม่ จึงเชิญนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ประธานฯเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามวาระต่าง ๆ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ -การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ตามวาระการประชุม วาระที่ประธานแจ้งให้ทราบ เกี่ยวกับการแต่งตั้งคำสั่ง ในส่วนรายละเอียด เชิญ นักทรัพยากรบุคคล แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นักทรัพยากรบุคคล -ขออนุญาตท่านประธานฯ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่กรมฯ แจ้งมานั้น อบต.หนองปลิง ก็ได้แต่งตั้งเป็นไปตามที่กำหนด ตามคำสั่งที่ ๑๔๕ / ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นประธานกรรมการ
๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๔) ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕) ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๖) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็นกรรมการ
๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	เป็นกรรมการ
๘) หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	เป็นกรรมการ
๙) หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๑๐) นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

(นางสญามล ไกวาสัง)
นักทรัพยากรบุคคล

- คณะกรรมการ มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล เพื่อทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ที่ประชุม - รับทราบ

ประธานฯ -คณะกรรมการฯท่านใดมีข้อสอบถามเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม -ไม่มีผู้ใดสอบถามเพิ่มเติม

ประธานฯ -ถ้าไม่มีผู้ใดสอบถามเพิ่มเติม ก็จะดำเนินการประชุมในวาระต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

ประธานฯ -พิจารณาวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อกำหนดอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ เชิญนักทรัพยากรบุคคล รายงานให้ที่ประชุมทราบ

นักทรัพยากรบุคคล -ขอรายงานอัตรากำลังตามโครงสร้างของแต่ละส่วนราชการ ตามโครงสร้างส่วนราชการของ **สำนักปลัด** ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑.งานการเจ้าหน้าที่ มีผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา

๒.งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา

๓.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง จพง.ป้องกันฯ จำนวน ๑ อัตรา และ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) จำนวน ๑ อัตรา

๔.งานนิติการ มี ตำแหน่ง นิติกร จำนวน ๑ อัตรา

(นางสุณามล ไกวาสัง)
นักทรัพยากรบุคคล

๕.งานบริหารงานทั่วไป มีผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา , เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา , พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา , พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

๖.งานบริหารงานสาธารณสุข มีผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา , พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา , พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

๗.งานส่งเสริมการเกษตร มีผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา

-รวมอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑๔ อัตรา

- **กองคลัง** ตามโครงสร้างส่วนราชการ อัตรากำลังที่ปฏิบัติงานในกอง ฯ ประกอบด้วย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑.ฝ่ายบริหารงานคลัง มีผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒.ฝ่ายการเงินและบัญชี มีผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๓.งานพัสดุและทรัพย์สิน มีผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา, เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

๔.งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ มีผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

-รวมอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานในกองคลัง จำนวน ๖ คน

- **กองช่าง** ตามโครงสร้างส่วนราชการ อัตรากำลังที่ปฏิบัติงานในกองช่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา ,วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา , นายช่างโยธา (ว่าง) จำนวน ๑ อัตรา , พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

๒.งานสาธารณูปโภค มีผู้ปฏิบัติงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา

-รวมอัตรากำลัง ที่ปฏิบัติงานในกองช่าง จำนวน ๕ คน ว่าง ๑ อัตรา

-**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ตามโครงสร้างส่วนราชการ มี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา , พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา (จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งและอัตราเงินเดือนจากกรมฯแล้วเท่านั้น) ,มีครู จำนวน ๒ อัตรา, พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา

-รวมผู้ปฏิบัติงานภายในกองการศึกษาฯ จำนวน ๗ คน ว่าง ๑ อัตรา

-**กองสวัสดิการสังคม** ตามโครงสร้างส่วนราชการ มี ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑.งานพัฒนาชุมชน มีผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

(นางสาวมาลี ไกวาสิง)
นักทรัพยากรบุคคล

๒.งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ มีผู้ปฏิบัติงานตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

-รวมอัตรากำลังในกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๓ คน

-**หน่วยตรวจสอบภายใน** มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา

ประธานฯ -ขอมอบให้เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ ดำเนินการจัดทำเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้มีความสมบูรณ์และถูกต้อง ตามที่กำหนด และนำส่งให้ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม พิจารณาให้ความเห็นชอบให้ทันตามเวลาที่กำหนด

- ถ้าไม่มีใครเสนอแนะเพิ่มเติม ก็ขอขอบคุณคณะกรรมการฯ ทุกท่าน ขอปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสญามล ไกวาสัง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายเรืองศิลป์ มะโนใจ)
หัวหน้าสำนักปลัดอบต.
เลขานุการ

ลงชื่อ.....ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายสังทอง ประเสริฐสุข)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง
ประธานกรรมการฯ

(นางสญามล ไกวาสัง)
นักทรัพยากรบุคคล