

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ฉบับแก้ไขปรับปรุง ฉบับที่ ๑/๒๕๖๔)

(โครงสร้างส่วนราชการ ฉบับที่ ๒)

โดย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก

อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

โทรศัพท์ ๐ ๔๓๗๗ ๐๑๔๘ โทรสาร ๐ ๔๓๗๗ ๐๕๒๕

FB. อบต.หนองจิก

<http://www.nongjig.go.th/>

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	๑
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๒
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์	๖
ส่วนที่ ๓ กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗
ส่วนที่ ๔ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๐
ส่วนที่ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
ส่วนที่ ๖ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
ส่วนที่ ๗ สรุปปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
ส่วนที่ ๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓
ส่วนที่ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๗
เอกสารภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	
ส่วนที่ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘
ส่วนที่ ๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๗
ส่วนที่ ๑๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๖๒
ส่วนที่ ๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๖๔
เอกสารอ้างอิง	๖๕
ภาคผนวก	๖๗
- ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก	
- ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก	
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	
- ประกาศข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	
- ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ	
และพนักงานจ้าง	
- ประกาศนโยบายหลักเกณฑ์การวางแผนการความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล	

คำนำ

ตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐาน กลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ให้แก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก จึงพิจารณาแล้ว โดยการที่สมควรปรับปรุงการกำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะกับภารกิจ ลักษณะหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงาน ในสภาพปัจจุบัน เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การ บริหารส่วนตำบล ลงวันที่ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก

ส่วนที่ ๑. หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผล

๑. อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๒. อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๓. อ้างถึง คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล และ อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล และ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล และ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. อ้างถึง ที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ และแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแบ่ง) ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๐/๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้เป็นหลักเกณฑ์และแนวทางในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

๕. อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

๖. อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐาน กลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ให้แก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕

นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ คืออะไร

“ไทยแลนด์ ๔.๐” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนา เศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความ สงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการ ขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้

ประเทศไทย ๔.๐ คือ ประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมามีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจเป็นไปอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ ยุคแรก ขอเรียกว่า “ประเทศไทย ๑.๐” เน้นการเกษตรเป็นหลัก เช่น ผลิตและขาย พืชไร่ พืชสวน หมู หมา กา ไก่ เป็นต้น ยุคสอง ขอเรียกว่า “ประเทศไทย ๒.๐” เน้นอุตสาหกรรมแต่เป็นอุตสาหกรรมเบา เช่น การผลิตและขาย รองเท้า เครื่องหนัง เครื่องดื่ม เครื่องประดับ เครื่องเขียน กระเป๋า เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น และปัจจุบัน (๒๕๕๙) จัด อยู่ในยุคที่สาม ขอเรียกว่า “ประเทศไทย ๓.๐” เป็นอุตสาหกรรมหนักและการส่งออก เช่น การผลิตและขาย ส่งออกเหล็กกล้า รถยนต์ ถังน้ำมัน แยกก๊าซธรรมชาติ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น แต่ ไทยในยุค ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ รายได้ประเทศยังอยู่ในระดับปานกลางอยู่อย่างนี้ได้ ต้องรีบพัฒนาเศรษฐกิจสร้างประเทศ จึงเป็นเหตุให้นำไปสู่ ยุคที่สี่ ให้รหัสใหม่ว่า “ประเทศไทย ๔.๐” ให้เป็นเศรษฐกิจใหม่ (New Engines of Growth) มีรายได้สูง โดย วางเป้าหมายให้เกิดภายใน ๕ - ๖ ปีนี้ คล้ายๆ กับการวางภาพอนาคตทางเศรษฐกิจที่ชัดเจนของประเทศที่พัฒนา

เช่น สหรัฐอเมริกา “A Nation of Makers” อังกฤษ “Design of Innovation” อินเดีย “Made in India” หรือ ประเทศเกาหลีใต้ที่วางโมเดลเศรษฐกิจในชื่อ “Creative Economy”

ไทยแลนด์ ๔.๐ มีลักษณะอย่างไร “ประเทศไทย ๔.๐” เป็นความมุ่งมั่นของนายกรัฐมนตรี ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value – Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” โดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” .เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

ดังนั้น “ประเทศไทย ๔.๐” จึงควรมีการเปลี่ยนวิธีการทำที่มีลักษณะสำคัญ คือ เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่ และรัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups บริษัทเกิดใหม่ที่มีศักยภาพสูง เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

ไทยแลนด์ ๔.๐ จะพัฒนาเรื่องใดบ้าง เพื่อให้เกิดผลจริงต้องมีการพัฒนาวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนา แล้วต่อยอดในกลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ดังนี้

๑. กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ เช่น สร้างเส้นทางธุรกิจใหม่ (New Startups) ด้านเทคโนโลยีการเกษตร เทคโนโลยีอาหาร เป็นต้น

๒. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ เช่น พัฒนาเทคโนโลยีสุขภาพ เทคโนโลยีการแพทย์ สปา เป็นต้น

๓. กลุ่มเครื่องมือ อุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม เช่น เทคโนโลยีหุ่นยนต์ เป็นต้น

๔. กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว เช่น เทคโนโลยีด้านการเงิน อุปกรณ์เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน เทคโนโลยีการศึกษา อี-มาร์เก็ตเพลส อี-คอมเมิร์ซ เป็นต้น

๕. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง เช่น เทคโนโลยีการออกแบบ ธุรกิจไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยีการท่องเที่ยว การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ เป็นต้น

ไทยแลนด์ ๔.๐ จะพัฒนาอย่างไร การพัฒนาประเทศไทยได้โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐” จะสำเร็จ ใช้แนวทาง “สานพลังประชารัฐ” เป็นตัวการขับเคลื่อน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ภาคการเงินการธนาคาร ภาคประชาชน ภาคสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยต่างๆ ร่วมกันระดมความคิด ผนึกกำลังกันขับเคลื่อน ผ่านโครงการ บันทึกความร่วมมือ กิจกรรม หรือ งานวิจัยต่างๆ โดยการดำเนินงานของ “ประชารัฐ” กลุ่มต่างๆ อันได้แก่ กลุ่มที่ ๑ การยกระดับนวัตกรรมและผลิตภัณ์การปรับแก้กฎหมายและกลไกภาครัฐ พัฒนาคัลลัสเตอร์ภาคอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และการดึงดูดการลงทุน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน กลุ่มที่ ๒ การพัฒนาการเกษตรสมัยใหม่และการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ กลุ่มที่ ๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยวและไมล์ การสร้างรายได้ และการกระตุ้นการใช้จ่ายภาครัฐ กลุ่มที่ ๔ การศึกษาพื้นฐานและพัฒนาผู้นำ (โรงเรียนประชารัฐ) รวมทั้งการยกระดับคุณภาพวิชาชีพ และกลุ่มที่ ๕ การส่งเสริมการส่งออกและการลงทุน

ในต่างประเทศ รวมทั้งการส่งเสริมกลุ่ม SMEs และผู้ประกอบการใหม่ (Start Up) ซึ่งแต่ละกลุ่มกำลังวางระบบและกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างเข้มข้น

โดยสรุป กระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศไทยภายใต้ “ประเทศไทย ๔.๐” เป็นอีกนโยบายหนึ่งที่เป็นการวางรากฐานการพัฒนาประเทศในระยะยาว เป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์รัฐบาลเป็นรูปแบบที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัยและการพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆ กัน เป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิด “ประชารัฐ” ที่ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนา และบุคลากรทั้งในและระดับโลก

ดังนั้น จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวมาแล้วข้างต้น องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองจิก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับแก้ไขปรับปรุง ๑/๒๕๖๔) ขึ้น โดยอาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามกรอบกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก (ขนาดกลาง) เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก

๒.๙ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๑๐ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่.....กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างกอง สำนัก หรือส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก

ส่วนที่ ๓

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่น้อยกว่า ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากงานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรมีการวางแผนกรอบกำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ไปในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด่วนช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการแต่ละองค์อย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ อปท.(ก) และงานเจ้าหน้าที่ใน อปท.(ข) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจำเป็นต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ส่วนที่ ๔
สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับแก้ไขปรับปรุง ๑/๒๕๖๔) (ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ ฉบับที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิกจึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน ตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้ ดังนี้

สภาพปัญหาของประชาชน

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งสินค้าทางการเกษตร หรือโดยสารระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ระบบสาธารณสุขไม่อำนวยความสะดวกเท่าที่ควร
- ๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอ ยังไม่ครอบคลุม

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
 - ปัญหาการส่งเสริมให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ
- ๒.๒ ความรู้หรือทักษะทางด้านเทคโนโลยี การส่งเสริมพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย ใกล้ชุมชน
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ประเทยาบ้า/สารระเหย เพิ่มขึ้นทุกปี
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า โรคอื่นๆ

๔. ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาป่าสาธารณะถูกบุกรุกเพราะไม่มีแนวเขตรั้วถาวร
- ๖.๒ มีการเผาป่าในฤดูแล้ง
- ๖.๓ ลำห้วยตื้นเขินทำให้ไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ปริมาณมากพอกับความต้องการของราษฎร

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
- ๗.๓ บุคลากรยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง ถนน ทางเดิน ทางเท้า และสะพาน
- ๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง ไฟฟ้าแสงสว่าง เพื่อที่อยู่อาศัย เพื่อการเกษตร เพื่ออุตสาหกรรม
- ๑.๓ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง น้ำประปา บาดาล เพื่อที่อยู่อาศัย เพื่อการเกษตร เลี้ยงสัตว์ และอุปโภคบริโภค
- ๑.๔ ตรวจสอบอาคาร การควบคุมอาคาร แนวเขตตำบล สวนสาธารณะ

๒. ด้านคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
- ๒.๒ ส่งเสริมการกีฬาทุกกลุ่มเป้าหมาย
- ๒.๓ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ
- ๒.๔ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ไร้ที่พึ่ง
- ๒.๕ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชน
- ๒.๖ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี
- ๒.๗ ส่งเสริมสุขภาพสาธารณสุข เกี่ยวกับโรคระบาด โรคติดต่อ เตรียมความพร้อมการแก้ไขปัญหาโรคอุบัติใหม่ และรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัข การเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด สนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพ อาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑ ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๒ ส่งเสริมประชาธิปไตยในชุมชน

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- ๔.๑ ส่งเสริมการฝึกอาชีพ การสร้างรายได้เริ่ม กลุ่มวิสาหกิจชุมชน
- ๔.๒ ส่งเสริมกิจการตลาดชุมชน ตลาดกลางสินค้าทางการเกษตร
- ๔.๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์ เชิงวัฒนธรรม

๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อม รณรงค์ปลูกต้นไม้ ดูแลป่าไม้ ห้วย หนอง คลองน้ำ น่าน้ำ นามอง เป็นต้น

- ๕.๒ ส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอย
- ๕.๓ ส่งเสริมการจัดการน้ำเสีย

๖. ด้านการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๖.๑ ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม ศิลปะ และศาสนา
- ๖.๒ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ การบริหารจัดการ อาทิ การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำฐานความรู้ การจัดการข้อร้องเรียน ระบบควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน เป็นต้น

๗.๒ การบริหารงานบุคคล อาทิ คุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารกิจการสภา เป็นต้น

๗.๓ การบริหารงานการเงินและการคลัง อาทิ การจัดเก็บรายได้ การบริหารงบประมาณ การพัสดุ การบริหารการเงินและบัญชี และผังสัมพันธ์ (รายได้เพิ่มขึ้น/ไม่มีข้อกักท้วง) เป็นต้น

๗.๔ การบริหารงานด้วยความดี “ธรรมภิบาล” อาทิ การชี้มูลความผิดจากหน่วยตรวจสอบกลไกเรื่องร้องเรียน มาตรฐานการให้บริการ การเปิดเผยข้อมูลและการมีส่วนร่วม และนโยบายและการจัดกิจกรรม

๗.๕ การนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาองค์กรหรือท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในชุมชน

ส่วนที่ ๕
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) “ความพอประมาณ (Modesty) ความมีเหตุผล (Validity) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว (Immunization) ภายใต้ง่อนไขความรู้ (Terms of knowledge) ภายใต้ง่อนไขคุณธรรม (Moral terms)”

วิสัยทัศน์ (Vision) การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก

“เศรษฐกิจดี มีสุขภาพแข็งแรง ชุมชนเข้มแข็ง การศึกษาดี มีคุณธรรม”

แนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความมั่นคง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและการเสริมสร้างศักยภาพคน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางยุทธศาสตร์ประเทศ (COUNTRY STRATEGY)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อหลุดพ้นจากรายได้ปานกลาง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การลดความเหลื่อมล้ำ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางยุทธศาสตร์หลักที่ คสช. ยึดถือเป็นแนวทางในปัจจุบัน ๙ ด้าน

๑. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร ความมั่นคงของอาหาร และพลังงาน

๔. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณธรรมและยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

และสังคม

๖. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๗. ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจให้เกิด

ประโยชน์กับประชาชน ในการใช้บริการอย่างแท้จริง

๘. ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุงระบบโทรคมนาคม เทคโนโลยีของชาติให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคตให้ทัดเทียมอาเซียน และประชาคมโลก

๙. ยุทธศาสตร์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันอย่างยั่งยืน

แนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างการผลิตด้านการเกษตรให้เอื้อต่อผลผลิตสินค้าเกษตรและอาหารคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับสู่การเป็นศูนย์กลางบริการทางการศึกษาและวัฒนธรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน สู้สังคมเอื้ออาทรและสมานฉันท์ แนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งของสังคมและชุมชนในท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างการผลิตและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจในท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์กร

แนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

ในการพัฒนาท้องถิ่นเป็นสิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก จะต้องทำให้การพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ หรือความต้องการที่จะเป็นในอนาคต ช่างหน้า ทั้งนี้ พันธกิจ หรือภารกิจหลัก ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก จะต้องทำมีดังนี้

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพิ่มความสะดวกสบายในการเดินทางแก่ประชาชนตำบลหนองจิก โดยจัดให้มีน้ำ ไฟฟ้า ถนน การจราจร ให้สะดวกและปลอดภัย อย่างทั่วถึง รวมถึงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๒. พัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น มีกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง มั่นคง ยั่งยืนภายใต้หลักเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถพึ่งพาตนเอง สืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

๓. มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนตำบลหนองจิก และผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคนได้รับการบริการที่เป็นเลิศและเท่าเทียมกัน

๔. พัฒนาและส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ให้ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

๕. พัฒนาความก้าวหน้าด้านการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาเสริมสร้างเยาวชน ตลอดจนประชาชนให้มีความรู้ สุขภาพดี จิตใจดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ความเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

๖. สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนตำบลหนองจิก ทุกคนมีสุขภาพอนามัย แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ และให้ชุมชนเกิดชุมชนเอื้อเพื่อช่วยเหลือและ แบ่งปัน ภายใต้สังคมที่อบอุ่นและเกื้อกูล

๗. บริหารจัดการปัญหาภาวะทุกด้าน เพื่อพัฒนาตำบลรักษาสิ่งแวดล้อม ที่สดใสหน้าอยู่ครบคลุมทุกพื้นที่

เป้าประสงค์

เพื่อการพัฒนาชุมชนพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก ที่จะดำเนินการในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนานี้ได้กำหนดให้สอดคล้องกับ พันธกิจ หรือภารกิจหลัก ที่ได้กล่าวมาดังนี้

๑. ดำเนินการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ตำบลหนองจิกมีการคมนาคม ที่สะดวกรวดเร็ว ปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ดำเนินการเพื่อให้เด็ก เยาวชน และประชาชนมีความรู้ คิดเป็น ทำเป็น รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และได้รู้จักวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุน พัฒนาด้านเศรษฐกิจ กลุ่มอาชีพต่างๆ การฝึกอบรมศึกษาดูงานด้านการเกษตร เพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ประชาชนชาวตำบลหนองจิก มีสุขภาพกาย จิต ที่ดี ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
๕. ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
๖. การบริการให้แก่ประชาชนในตำบลหนองจิกได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็ว และเท่าเทียมกัน

คำเป้าหมาย

๑. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๒. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๓. การพัฒนาผลิตผลด้านการเกษตร
๔. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๕. ส่งเสริมการศึกษา วัฒนธรรมและนันทนาการ
๖. การสาธารณสุขและประกันสุขภาพถ้วนหน้า
๗. การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
๘. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. การพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๐. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
๑๑. พัฒนาระบบจราจร
๑๒. การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนในการพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
๒. สร้างระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนแนวทางการพัฒนาเมือง
๓. ยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึง ปลุกฝังและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสร้างความตระหนักและอนุรักษ์ คุณค่าวัฒนธรรม
๔. ดำเนินการเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๕. จัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และอื่นๆ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายการพัฒนา

ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก (Strategy)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซม ถนน สะพาน ทางเท้า และทางระบายน้ำ
๒. การพัฒนาด้านก่อสร้าง บำรุงรักษา ระบบสาธารณสุขโรคและระบบสาธารณสุขประชากร
๓. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ และปรับปรุงภูมิทัศน์
๔. การพัฒนาด้านการจัดการผังเมืองและควบคุมอาคาร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การลงทุนพาณิชย์กรรม การบริการ และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านส่งเสริมอาชีพ เศรษฐกิจชุมชน การลงทุนพาณิชย์กรรม
๒. การพัฒนาด้านการบริการและการท่องเที่ยว
๓. การพัฒนาด้านการสนับสนุนแนวทางการดำเนินงานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน
๒. การพัฒนาด้านการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๓. การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนากองกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน
๕. การพัฒนาด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้
๒. การพัฒนาด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. การพัฒนาด้านการส่งเสริมพัฒนากีฬาและนันทนาการ

แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพและทุนทางสังคม

ด้านเศรษฐกิจ

๑) สนับสนุนสินค้า OTOP และการพัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆ กลุ่มออมทรัพย์ และการจัดหาทุนหมุนเวียนในชุมชนอย่างเป็นระบบ

๒) สนับสนุนส่งเสริมและฝึกอบรมกลุ่มอาชีพในชุมชน ทำการเกษตรปลอดสารพิษโดยจัดให้มีโรงงานปุ๋ยปลอดสารพิษ

๓) สนับสนุนเครือข่ายองค์กรชุมชน

ด้านสังคม

๑) แก้ปัญหายาเสพติด ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ประสานความร่วมมือกับ อำเภอ ตำรวจ หน่วยราชการอื่นๆ เน้นยุทธศาสตร์ “พลังแผ่นดิน”

- ๒) จัดอบรมเวทีประชาคม
- ๓) จัดอบรมแก่ผู้นำชุมชน
- ๔) ส่งเสริมสนับสนุนชมรมสภาเด็กและเยาวชน ให้มีเครือข่ายและทำกิจกรรมร่วมกัน ให้เข้ามามีบทบาทร่วมกันพัฒนาชุมชนและมีงานทำในช่วงปิดเทอม
- ๕) ส่งเสริมให้สตรีเข้ามามีบทบาททางการเมือง มีส่วนร่วมในการพัฒนาและสนับสนุนกิจกรรมเครือข่ายสตรีและส่งเสริมให้มีอาชีพเสริมที่เหมาะสม

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) การสร้างและบูรณาการสาธารณูปโภคและไฟฟ้า ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) การบริการด้านแหล่งน้ำ อุบโศก บริโศก
- ๓) ก่อสร้างและซ่อมแซมถนน เพื่อการรับรองการคมนาคมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔) ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อการมีไฟฟ้าอย่างทั่วถึง
- ๕) ขุดลอกคลองธรรมชาติ พัฒนาระบบน้ำให้มีประสิทธิภาพ

ด้านสาธารณสุข

- ๑) ควบคุมและป้องกัน กำจัดขยะ เพื่อลดอัตราการป่วยเป็นไข้เลือดออก
- ๒) จัดหาถังขยะในเขต อบต.อย่างทั่วถึง
- ๓) ส่งเสริมการออกกำลังกาย อบรมดูแลรักษาสุขภาพเบื้องต้น
- ๔) รณรงค์ต่อต้านยาเสพติด
- ๕) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน

ด้านการเมือง การบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล

- ๑) สร้างความเข้าใจกับประชาชนในตำบลกับองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
- ๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาการบริหารงานอย่างโปร่งใส ให้ประชาชนได้รับข่าวสาร โดยผ่านศูนย์ข้อมูล ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓) เน้นการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนพื้นที่สร้างสรรค์และเป็นแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งสนับสนุนเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- ๔) เน้นหนึ่งโรงเรียนหนึ่งเอกลักษณ์
- ๕) สนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมงานวันสำคัญ งานประเพณี ของท้องถิ่น
- ๖) สนับสนุนงบประมาณในการบูรณาการโบราณสถานวัดในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การศึกษาที่จำเป็นให้กับโรงเรียน
- ๘) อุดหนุนโครงการอาหารกลางวัน และอาหารเสริม (นม)
- ๙) สนับสนุนทุนการศึกษานักเรียนแต่ยากจนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ส่งเสริมกิจกรรมป่าชุมชนเฉลิมพระเกียรติ และเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้ตำบล จัดหาสถานที่ทิ้งขยะอย่างถูกสุขลักษณะ
- ๒) บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓) ส่งเสริมการใช้พลังงานชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๖

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามส่วนที่ ๕ นำมากำหนด ภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้



ภารกิจหลัก

- (๑) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสำคัญ



ภารกิจรอง

- (๑) ให้น้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีการบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้น้ำและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๕) ให้น้ำและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

ลำดับ	ยุทธศาสตร์ การพัฒนา	แนวทาง/งาน/ภารกิจ	ฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน	ตำแหน่งรับผิดชอบ
๑	การบริหารงาน	งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกร งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลรักษาบำรุงทรัพย์สินของราชการ งานสิ่งแวดล้อม และงานราชการที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	(๑) งานการเจ้าหน้าที่ (๒) งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ตำแหน่งรับผิดชอบ ๑) หัวหน้าสำนักปลัด ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๑) หัวหน้าสำนักปลัด ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑) หัวหน้าสำนักปลัด ๒) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑) หัวหน้าสำนักปลัด ๒) นิติกร ๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑) ผู้อำนวยการทั่วไป (๑) งานพัฒนารายได้ (๒) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
		งานการจ่ายเงิน การรับ เงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม การนำส่งเงิน การจัดเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบในสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำ		

ลำดับ	ยุทธศาสตร์ การพัฒนา	แนวทาง/งาน/ภารกิจ	ฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน	ตำแหน่งรับผิดชอบ
		<p>หรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>(๓) งานการเงินและบัญชี</p> <p>(๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>	<p>๑) ผู้อำนวยการกองคลัง ๒) นักวิชาการเงินและบัญชี ๓) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี</p> <p>๑) ผู้อำนวยการกองคลัง ๒) นักวิชาการพัสดุ ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ</p>
		<p>งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>(๑) หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน</p>

ลำดับ	ยุทธศาสตร์ การพัฒนา	แนวทาง/งาน/ภารกิจ	ฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน	ตำแหน่งรับผิดชอบ
๓	การพัฒนา สาธารณสุข และ ชุมชน และ สิ่งแวดล้อม	งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาบาลวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริการสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีพบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรม สร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	(๑) งานบริหารงานสาธารณสุข (๓) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๑) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๒) พนักงานขับรถดูแลสิ่งปฏิกูล ๓) คนงานประจำรถดูแลสิ่งปฏิกูล

ลำดับ	ยุทธศาสตร์ การพัฒนา	แนวทาง/งาน/ภารกิจ	ฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน	ตำแหน่งรับผิดชอบ
๔	การพัฒนาด้าน สังคม สงเคราะห์	<p>การจัดทำแผนด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบรูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดันไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัว ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>(๑) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>(๒) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p>	<p>๑) นักพัฒนาชุมชน</p> <p>๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน</p>

ลำดับ	ยุทธศาสตร์ การพัฒนา	แนวทาง/งาน/ภารกิจ	ฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน	ตำแหน่งรับผิดชอบ
๕	การพัฒนาด้าน การ อุตสาหกรรม และการโยธา	<p>งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณการราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งขีอมบ้ำรุง ระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบ้ำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุน เครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>(๑) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>(๒) งานควบคุมอาคาร</p> <p>(๓) งานสาธารณูปโภค</p>	<p>๑) ผู้อำนวยการกองช่าง ๒) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓) ผู้ช่วยนายช่างโยธา</p> <p>๑) ผู้อำนวยการกองช่าง ๒) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓) ผู้ช่วยนายช่างโยธา</p> <p>๑) ผู้อำนวยการกองช่าง ๒) นายช่างไฟฟ้า ๓) เจ้าพนักงานธุรการ ๔) คนงาน (๒) ๕) พนักงานขับรถยกแบบพรัซ เครน ๖) พนักงานผลิตน้ำประปา ๗) พนักงานจมน้ำตรว้หน้า</p>

ลำดับ	ยุทธศาสตร์ การพัฒนา	แนวทาง/งาน/ภารกิจ	ฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน	ตำแหน่งรับผิดชอบ
๖	การพัฒนาด้าน การส่งเสริม การเกษตร	งานวิชาการเกษตรกรรม การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร การวิเคราะห์ดิน งานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต การเก็บรักษาผลผลิตทางการเกษตร พืชไร่ พืชสวน สัตว์การปลูกพืช การปราบศัตรูพืช การใช้ปุ๋ย งานวิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช การคัดพันธุ์พืช การจัดการรักษารามาตรฐานพันธุ์พืช งานจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนากระบวนการเพื่อการเกษตร งานส่งเสริมการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร งานบรรจุกัญญา และร้านสินค้าเกษตรกรรม งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์การเกษตร งานวิชาการปศุสัตว์ การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ทั้งด้านสุขภาพ การป้องกัน และการบำบัดโรคระบาดสัตว์ การกักสัตว์ จัดหาชีวภัณฑ์และเวชภัณฑ์เพื่อใช้ในการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์ การกักสัตว์ การปรับปรุงพันธุ์ พันธ์ุ ขยายพันธุ์สัตว์ เพาะพันธุ์ การผลิตและการจัดหาน้ำเชื้อเพื่อใช้ในการผสมเทียม การอนุบาลสัตว์ สถานพยาบาลสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการฆ่าสัตว์ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากสัตว์ งานส่งเสริมให้เกษตรกรเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ การกำกับตรวจสอบการลักลอบขนส่ง การค้า การจำหน่ายเนื้อสัตว์ป่าสงวน งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ งานตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการค้าสัตว์ป่าคุ้มครอง กฎหมายว่าด้วยโรคควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	(๑) งานส่งเสริมการเกษตร (๒) งานส่งเสริมปศุสัตว์	ตำแหน่งรับผิดชอบ ๑) นักวิชาการเกษตร ๒) คนงาน ๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร

ส่วนที่ ๗

สรุปปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ตามแนวทางหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว ปลูกมันสำปะหลัง ปลูกอ้อย และเลี้ยงสัตว์
๒. มีแหล่งน้ำสำคัญไหลผ่าน (ลำน้ำเสียว) จึงมีน้ำให้เกษตรกรทำการเกษตร ปลูกผัก และเลี้ยงสัตว์ได้
๓. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๔. มีกลุ่มอาชีพเสริมหลากหลายและมีสินค้าชุมชน สินค้าทางการเกษตร เช่น กลุ่มทอผ้าไหม กลุ่มทอเสื่อกก กลุ่มจักสาน กลุ่มข้าวหอมนิล กลุ่มปลูกผักปลอดสารพิษ เป็นต้น
๕. มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมผ่านไปหลายตำบล สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปพื้นที่ข้างเคียงได้
๕. มีสถาบันศึกษาระดับมัธยม
๖. มีการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายให้ภาครัฐ ภาคประชาชน และภาคเอกชน
๗. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา และขนบธรรมเนียมประเพณี

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร ไม่ต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนาและการส่งเสริม
๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การส่งเสริมอาชีพเสริมประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังเพียงพอ และยังไม่ครอบคลุม

โอกาส (Opportunity - O)

๑. มีการสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างของสินค้าชุมชนและสินค้าทางการเกษตร
๒. มีการขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน สินค้าชุมชนและสินค้าทางการเกษตร
๓. มีการส่งเสริมสินค้าชุมชนให้มีคุณภาพและได้รับการรับรองมาตรฐานจากองค์กรที่

รับผิดชอบ

๔. มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านสถาบันครอบครัว กลุ่มเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ สตรี และและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๕. ประชาชนสามารถสร้างรายได้จากอุตสาหกรรมในครัวเรือน

อุปสรรค (Threat - T)

๑. ราคาซื้อผลผลิตชุมชนและสินค้าทางการเกษตรต่ำ สร้างกำไรได้ไม่มาก
๒. วัตถุประสงค์ในการผลิตสินค้าชุมชนขาดแคลน หายากในพื้นที่
๓. ตลาดจำหน่ายสินค้าเป็นของเอกชน ทำให้มีค่าใช้จ่ายเรื่องค่าเช่าที่จำหน่ายสินค้า
๔. สินค้าไม่สามารถผลิตจำหน่ายได้อย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก
(แยกตามยุทธศาสตร์)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
๒. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๓. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness = W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ตีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน ขาดแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ยังไม่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และการขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Streng = S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๓. ด้านสังคม - การศึกษา

ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองจิก มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์กรบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้าน และตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองจิกจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๓. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลดงมัน โรงพยาบาลบรบือ เป็นต้น
๔. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength = s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร เช่น

ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength = s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐธรรมนูญ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุน

แนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐธรรมนูญที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์การจัดทำกรอบอัตรากำลังด้วยเทคนิค (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต
๔. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๕. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ
๖. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๖. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการประชุมประจำเดือน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบล ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๗. ประชาชนร่วมมือพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลด้วยดี
๘. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต องค์การบริหารส่วนตำบลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน
๖. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๗. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

ส่วนที่ ๘

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก จึงได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหายุ่งยากในอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อาศัยอำนาจคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

๑. โครงสร้างส่วนราชการ

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญแล้ว โดยมีการกำหนดโครงการส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑. ปลัด/รองปลัด (อักษรย่อ ป)</p> <p>๒. สำนักงานปลัด อบต. (อักษรย่อ สป. รหัส ๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ต้น)</p> <p>๒.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานตรวจสอบภายใน - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานกิจการสภา อบต. 	<p>๑. ปลัด/รองปลัด (อักษรย่อ ป./รอง ป. รหัส ๐๐)</p> <p>๒. สำนักงานปลัด อบต. (อักษรย่อ สป. รหัส ๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ระดับต้น/กลาง)</p> <p>๒.๑ งานกรเจ้าหน้าที</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานบริหารงานทั่วไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๒.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๒.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานสวัสดิการพนักงาน - งานจัดการระบบงาน - งานพัฒนาและส่งเสริม <p>๒.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๒.๕ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา ฯ - งานการประชุมสภา อบต. - งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมสภา อบต. - งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภา อบต. 	<p>๒.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงาน และโครงการ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ <p>๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานสำรวจแหล่งธรรมชาติและจุดติดตั้งหัวรับน้ำดับเพลิง - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัยต่างๆ - งานตรวจสอบงานพาหนะ ปริมาณน้ำดับเพลิง สารเคมีดับเพลิง และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้ยานพาหนะ สารเคมีดับเพลิง - งานแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ สารเคมีดับเพลิง งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
	<p>๒.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติกรรมและสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษี และคดีอื่นๆ - งานพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์ คำสั่งทางปกครองและดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิด - งานติดตาม สืบทรัพย์ และบังคับคดีลูกหนี้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร - งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ศูนย์ไกล่เกลี่ย ประนีประนอม ศูนย์อำนวยความสะดวก - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง - งานการติดตาม และส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานพิจารณาร้องทุกข์และการพิจารณาอุทธรณ์ - งานตรวจสอบ พิจารณา ให้คำปรึกษา แนะนำการ จัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานตรวจสอบสัญญาข้อตกลงที่มีผลผูกพันทางนิติกรรม และการยกร่างนิติกรรมสัญญาให้แก่ส่วนราชการต่างๆ - งานบังคับคดีตามคำสั่งหรือคำพิพากษาศาลยุติธรรม ศาลปกครอง และใช้มาตรการบังคับทางปกครองตามคำสั่ง - งานศึกษา วิเคราะห์กฎหมาย คำพิพากษา คำวินิจฉัยต่างๆ ความเห็นและคำสั่งเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอความเห็น และตอบข้อหารือด้านกฎหมายและเป็นกรรมการด้านกฎหมายขององค์กร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
	<p>๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล <p>รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ <p>รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>
<p>๓. กองคลัง (อักษรย่อ กค. รหัส ๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ต้น)</p> <p>๓.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๓.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๓.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๓.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๓. กองคลัง (อักษรย่อ กค. รหัส ๐๔) ระดับต้น/กลาง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ระดับต้น/กลาง)</p> <p>๓.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงิน การรับ เงิน การจัดเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบในสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี <p>๓.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พักตร์ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน <p>๓.๓ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานการนำส่งเงิน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
	<p>๓.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานคัดลอกข้อมูลที่ดินงานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน - งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนามที่ดิน โรงเรือน ป้าย และใบอนุญาต - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่ - งานพัฒนาระบบฐานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำราญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี
<p>๔. กองช่าง (อักษรย่อ กช. รหัส ๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ต้น) ๔.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๔.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๔.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๔.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง 	<p>๔. กองช่าง (อักษรย่อ กช. รหัส ๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ระดับต้น/กลาง) ๔.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) (ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณการราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมทางผังเมือง 	<ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำประวัติติดตาม - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ <p>๔.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานเกี่ยวกับการประปา - งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>- ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อักษรย่อ กสส. รหัส ๐๖) (ไม่ได้กำหนดเลขที่ตำแหน่งนักบริหารงานสาธารณสุข ไว้)</p> <p>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ <p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล <p>งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</p> <p>๕.๔ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเฝ้าระวังโรคระบาด - งานระบาดวิทยา - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ นำโดยคนแมลง และสัตว์ - งานโรคเอดส์ - งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ 	<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อักษรย่อ กสส. รหัส ๐๖) (ไม่ได้กำหนดเลขที่ตำแหน่งนักบริหารงานสาธารณสุข ไว้)</p> <p>๕.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด - งานหลักประกันสุขภาพ - งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย - งานกายภาพและอาชีวบำบัด - งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย - งานทันตสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานเวชปฏิบัติครอบครัว - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม - งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่างๆ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ไม่ได้กำหนดเลขที่ตำแหน่งนักบริหารการศึกษาไว้)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการประจำกองการศึกษาฯ <p>๖.๑ งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น <p>๖.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศูนย์เด็กเล็กและอนุบาล <p>๖.๓ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา 	<p>๕.๒ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล <p>๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (อักษรย่อ กศ. รหัส ๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ไม่ได้กำหนดเลขที่ตำแหน่งนักบริหารการศึกษาไว้)</p> <p>๖.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนานาการศึกษา ทั้งการศึกษานอกระบบการศึกษและการศึกษาตามอัธยาศัย - งานบริหารงานวิชาการด้านการศึกษา - งานกิจการโรงเรียน กิจการนักเรียน - งานการศึกษาประถมวัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้าง พัฒนาครู - งานศึกษานิเทศก์ ส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร <p>๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน - งานบำรุงศาสนา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานกีฬาและนันทนาการ - - งานข้อมูลนักเรียน - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานส่งเสริมสวัสดิการและกองทุนทางการศึกษา - งานพิพิธภัณฑ์ ห้องสมุด เครือข่ายทางการศึกษา - งานขยายโอกาสทางการศึกษางานฝึกและส่งเสริมอาชีพ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๗. กองสวัสดิการสังคม (อักษรย่อ กสศ. รหัส ๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (ไม่ได้กำหนดเลขที่ตำแหน่งตำแหน่งไว้)</p> <p>๗.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน <p>๗.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ <p>๗.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานพัฒนาสตรี - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน 	<p>๗. กองสวัสดิการสังคม (อักษรย่อ กสศ. รหัส ๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (ไม่ได้กำหนดเลขที่ตำแหน่งตำแหน่งไว้)</p> <p>๗.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัว ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงิน เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย <p>๗.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
-	<p>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน (รหัส ๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง
<p>๘. กองส่งเสริมการเกษตร (อักษรย่อ กสก. รหัส ๑๔) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร <i>(ไม่ได้กำหนดตำแหน่งไว้)</i></p> <p>๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด 	<p>๙. กองส่งเสริมการเกษตร (อักษรย่อ กสก. รหัส ๑๔) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร <i>(ไม่ได้กำหนดตำแหน่งไว้)</i></p> <p>๙.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ - งานตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
	<p>๙.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์การเกษตร - งานวิชาการปศุสัตว์ การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์ - งานตรวจสอบควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ทั้งด้านสุขภาพ การป้องกัน ฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ จัดหาชีวภัณฑ์และเวชภัณฑ์เพื่อใช้ในการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์ การกักสัตว์ การปรับปรุงบำรุงพันธุ์ ขยายพันธุ์สัตว์ เพาะพันธุ์ การผลิตและการจัดหาเนื้อเพื่อใช้ในการผสมเทียม การอนุบาลสัตว์ สถานพยาบาลสัตว์ - งานตรวจสอบควบคุมการฆ่าสัตว์ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากสัตว์ งานส่งเสริมให้เกษตรกรเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ การกำกับตรวจสอบการลักลอบขนส่ง การค้า การจำหน่ายเนื้อสัตว์ป่าสงวน

หมายเหตุ ในการกำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ สามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ หากมีความจำเป็น แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากมีหลักเกณฑ์การพิจารณาเป็นการเฉพาะ ถ้าหากผ่านการพิจารณาจะต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อีกครั้งหนึ่ง

๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (ปัจจุบัน)	กรอบอัตรากำลังใหม่ ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม + / ลด -			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.) (กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมนักบริหารท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงานงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมสำนักปลัด อบต.	๑๔	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินบัญชี (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาพัสดุ (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	๗	๘	๘	๘	-	-	-	

รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
นักวิชาการเกษตร(ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
-คนงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองส่งเสริมการเกษตร	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๐	๕๕	๕๕	๕๕	+๑	-	-	

ส่วนที่ ๙

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างคนที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน/ค่าตอบแทน (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่งของนักบริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
 - เงินเพิ่มตามคุณวุฒิ
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๒) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งมีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด+เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒)

(๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๓) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) หารงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

หมายเหตุ รายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามเอกสารแนบท้ายส่วนที่ ๙ นี้

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ-สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง	2564	2565	2566	64	65	66	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
22	เจ้าพนักงานพัสดุ นายมนไพร เพ็ญอิสาร	42-3-04-4203-001	ชง	1	1	269,880		1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	302,280	22,490
23	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นางเสาวนีย์ ขจรไชยา	42-3-04-4204-001	ชง	1	1	280,440		1	1	1	-	-	-	10,800	11,040	11,160	291,240	302,280	313,440	23,370
	ลูกจ้างประจำ																			
24	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี นางปวีณรัตน์ วงศ์ใหญ่	-	-	1	1	236,640		1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	8,880	244,320	252,120	26,100	19,720
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
25	คนงาน นางสาวศุภลักษณ์ จันวิเศษ	-	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	กองช่าง																			
26	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายศักดิ์อัครกุลย์ คำเจริญ	42-3-05-2103-001	ต้น	1	1	416,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	34,680
27	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) นายวสันต์ จันทจร	42-3-05-2103-002	ต้น	1	1	336,360	18,000	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	367,320	380,640	394,080	28,030
28	นายช่างไฟฟ้า (ว่าง) ชื่อ.....	42-3-05-4706-001	ปง/ชง	1	-	297,900		1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่างเต็ม
29	เจ้าพนักงานธุรการ นางสาวสุพัตรา นครแก้ว	42-3-05-4101-001	ปง/ชง	1	-	185,280		1	1	1	-	-	-	7,080	7,440	7,440	192,360	199,800	207,240	15,440
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
30	ผู้ช่วยนายช่างโยธา นายเอกพาส กางนอก		-	1	1	157,080		1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,440	170,040	176,880	13,090
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
31	คนงาน นายคำเหล่า เทกอง	-	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ-สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
					จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง	2564	2565	2566	64	65	66	2564	2565	2566	2564	2565	2566			
43	ครู นางละเอียด จะโนรัตน์	42-3-08-6600-376	คศ.1	1	1				1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	26,610			
44	ครูผู้ดูแลเด็ก นางสาวพิชญา แสนสุข	42-3-08-6600-377	คศ.1	1	1				1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	22,780			
45	ครูผู้ดูแลเด็ก นางสาวอุลลีย ปัดทุม	42-3-08-6600-378	คศ.1	1	1				1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	22,780			
46	ครูผู้ดูแลเด็ก นางกุลลาบ ชำนาญศึก	42-3-08-6600-379	คศ.1	1	1				1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	21,110			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
47	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	1	1	38,760				1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	44,880	51,240	57,840	12,630
48	นางเปรมสิริภมล สายทองมาตย์																					
59	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) นางวิภารัตน์ คำโฮงค์	-	-	1	1	36,720				1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	42,720	48,960	55,440	12,460
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
49	ผู้ดูแลเด็ก นางสาวอัญชลี บุญเกิด	-	-	1	1	108,000				1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
50	กองสวัสดิการสังคม นักพัฒนาชุมชน นายพนประทีป เพชรทอง	42-3-01-3801-001	ชก	1	1	382,560				1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	31,880
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
51	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน นางสาวกณิศา ปัดทุม หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	1	1	146,880				1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	152,760	158,880	165,240	12,240
52	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ว่าง.....	42-3-12-3205-001	ปท/ชก	1	-	-				1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำกับ เพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ-สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
					จำนวนคน	เงินเดือน (1)	ตำแหน่ง	2564	2565	2566	64	65	66	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
	กองส่งเสริมการเกษตร																				
53	นักวิชาการเกษตร นายชัยวรปรัชญ์ รัชโพธิ์	42-3-01-3401-001	ปท	1	1	275,760		1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,480	284,520	293,760	303,240	22,980	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
54	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร นายเสน่ห์ วงจันทา	-	-	1	1	142,560		1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,320	154,320	160,560	11,880	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
55	คนงานเกษตร นายศรายุทธ เทียงป่า	-	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
C	รวม			54	50	10,050,180		54	54	54				1,488,780	331,500	339,900	10,816,200	11,498,160	11,603,040		
D	ขนาดการประโยชน์ตอบแทนอื่น																2,163,240	2,299,632	2,320,608		
E	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																12,979,440	13,797,792	13,923,648		
F	ขล 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี																21.35	21.61	20.77		
F	ขล 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี																34.87	34.27	32.04		

งบประมาณรายจ่ายปี 2565 เป็นเงิน 60,800,000 (ประมาณการตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

งบประมาณรายจ่ายปี 2563 เป็นเงิน 63,840,000

งบประมาณรายจ่ายปี 2566 เป็นเงิน 67,032,000


งบประมาณรายจ่ายปี 2564 ไม่รวมเงินอุดหนุน เป็นเงิน 37,220,464

งบประมาณรายจ่ายปี 2565 ไม่รวมเงินอุดหนุน เป็นเงิน 40,260,464

งบประมาณรายจ่ายปี 2566 ไม่รวมเงินอุดหนุน เป็นเงิน 43,452,464

(ลงชื่อ) 
(อาณัติ กลางสุพรรณ)
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ) 
(นายทวิทย์ โพธิ์เสส)
ปลัด อบต.รกก.ผู้อำนวยการกองคลัง

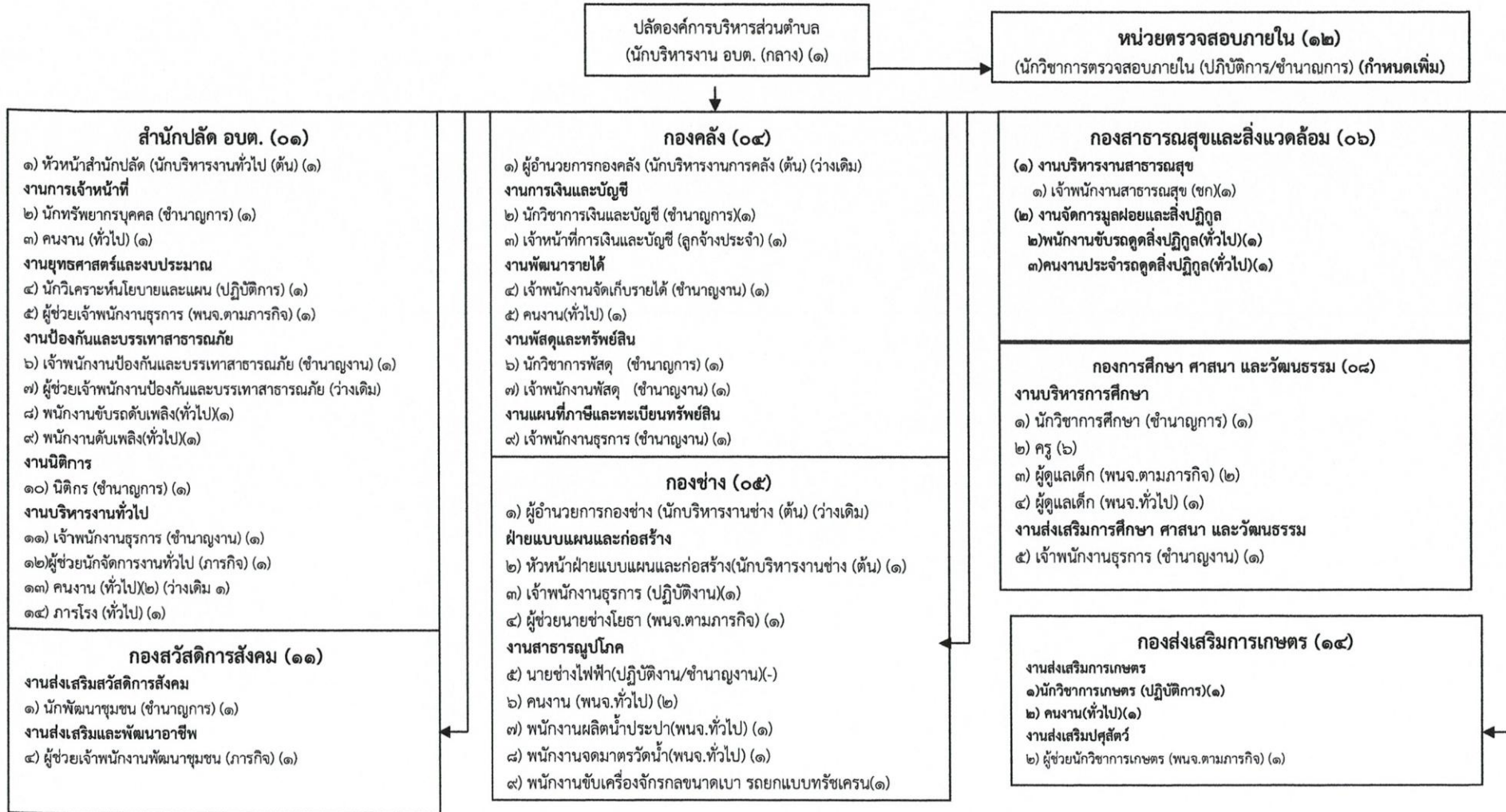
(ลงชื่อ) 
(นายทวิทย์ โพธิ์เสส)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก

(ลงชื่อ) 
(นายสิทธิพงศ์ คำเจริญ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก

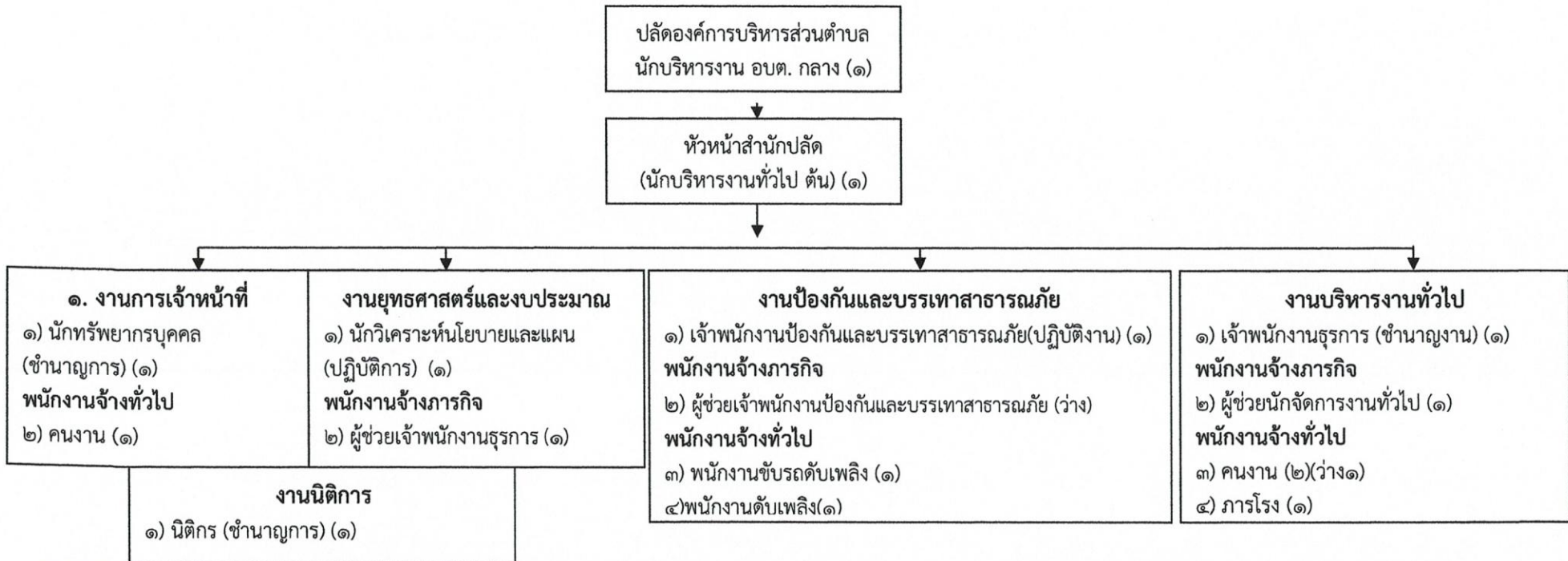
ส่วนที่ ๑๐

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

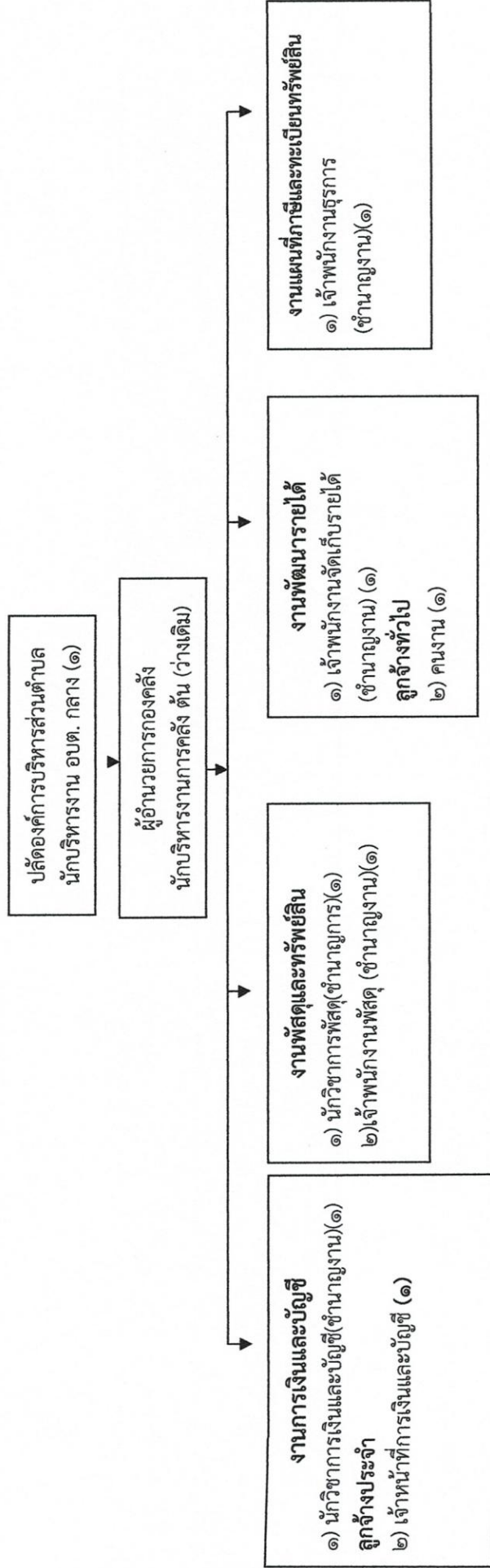


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต. (๐๑)



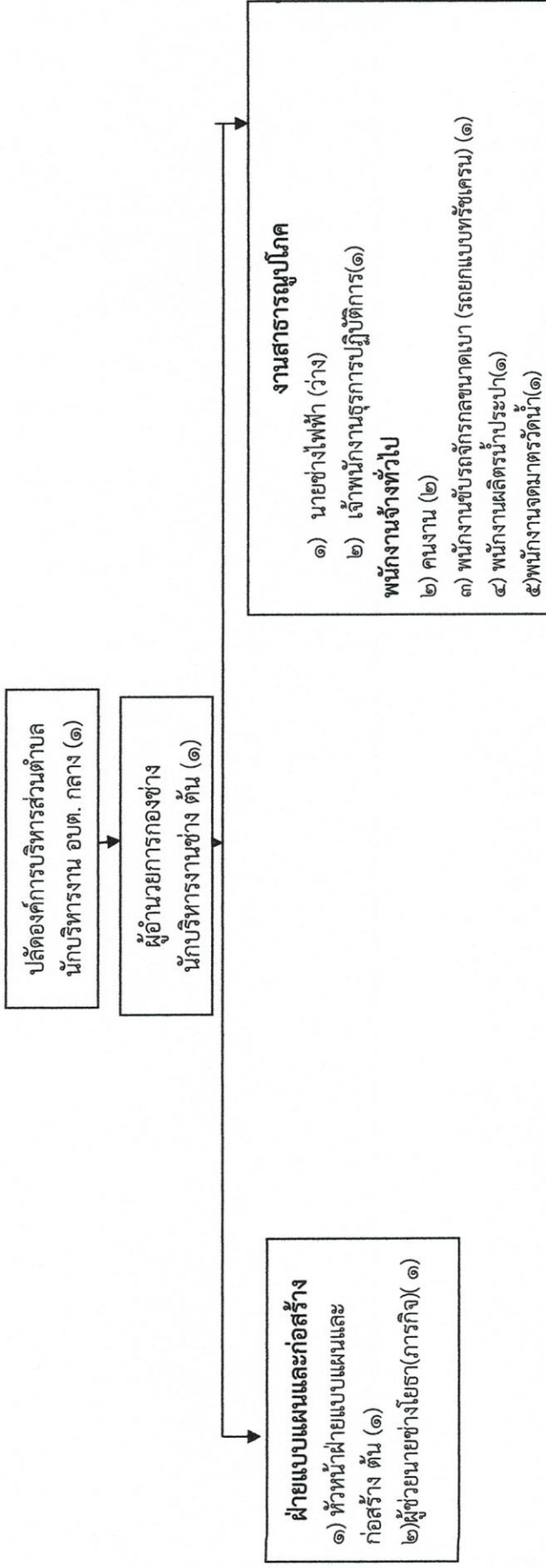
สถานะ การครองตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
อัตราทั้งหมด			๑			๒	๑		๒		-	๓	๗
มีคนครอง			๑			๒	๑		๒		-	๒	๖
อัตราว่าง											-	๑	๑

โครงสร้างของกองคลัง



สถานะ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน			
การครองตำแหน่ง										
อัตราทั้งหมด			๑		๒					
มีนครองอัตรา					๒					๑
อัตรว่าง			๑							๑

โครงสร้างของกองช่าง



สถานะ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ตัวไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวโส	ชำนาญงาน			
การครองตำแหน่ง									-	-	-
อัตราทั้งหมด			๒					๒		๑	๕
มีครองอัตรา								๑		๑	๕
อัตรว่าง			๒					๑			

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

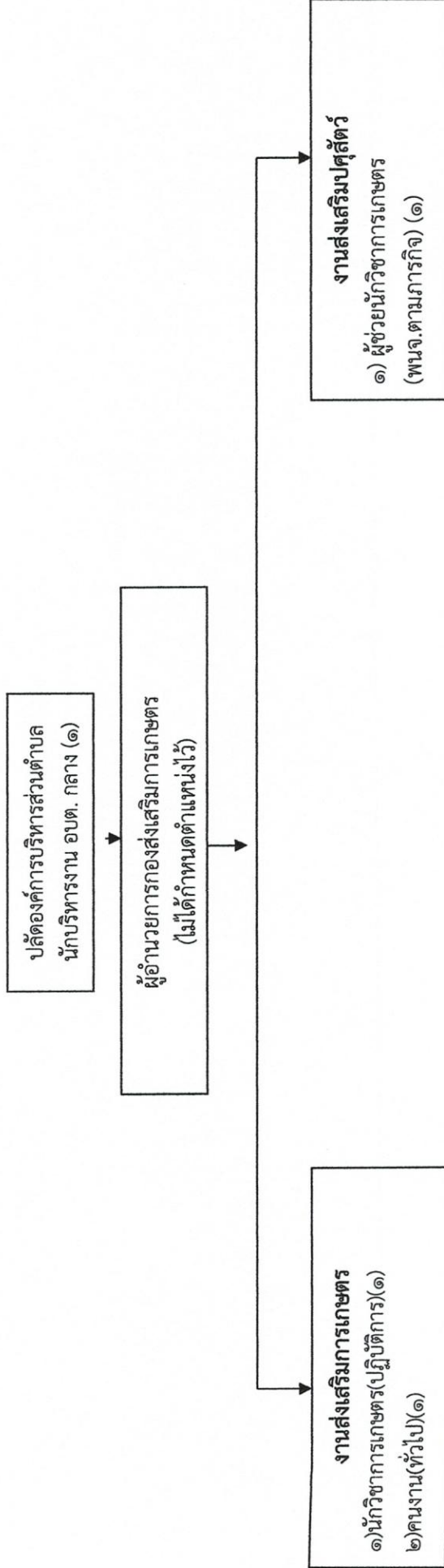
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
นักบริหารงาน อบต. กลาง (๑)



นักวิชาการตรวจสอบภายใน
(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (กำหนดเพิ่ม)

สถานะ การครองตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน			
อัตราทั้งหมด												
มีนครองอัตรา							๑					
อัตรารว่าง							๑					

โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร



สถานะ การครองตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงาน จ้างประจำ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
อัตราทั้งหมด						๑					-
มีนครองอัตรา						๑					๑
อัตรากว้าง						๑					๑

กองคลัง (อักษรย่อ กค.รที่ ๐๔)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรา (เดิม)			กรอบอัตรา (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (ปี)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	-	-	๕๒๓๐๕๒๑๐๒๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๒๓๐๕๒๑๐๒๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๘๕,๕๕๐	๕๒,๐๐๐	-	ว่างเต็ม
๒	นางกศินี โนนทอง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๕๒๓๐๕๒๑๐๑๑๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๒๓๐๕๒๑๐๑๑๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๗๒,๐๘๐	-	-	๓๒๒,๖๕๐
๓	นางสาวสุดาวรัตน์ พิณมย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๕๒๓๐๕๒๑๐๔๐๑๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๕๒๓๐๕๒๑๐๔๐๑๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๐๕,๖๕๐	-	-	๒๕๓,๘๘๐
๔	นายมนไพร เพ็ญธิดาร	บัญชีบัณฑิต	๕๒๓๐๕๒๑๐๓๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๕๒๓๐๕๒๑๐๓๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๖๘,๘๘๐	-	-	๒๕๑,๕๕๐
๕	นางเสาวนีย์ ขจรโชยา	บัญชีบัณฑิต	๕๒๓๐๕๒๑๐๔๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๕๒๓๐๕๒๑๐๔๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๘๐,๕๕๐	-	-	๒๒๑,๘๘๐
๖	นางสาวอภาพร พยัคฆ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๒๓๐๕๒๑๐๑๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๒๓๐๕๒๑๐๑๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๑,๒๕๐	-	-	๒๕๓,๘๘๐
ลูกจ้างประจำ												
๗	นางวันรัตน์ วงศ์ใหญ่	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๓๒,๖๕๐	-	-	๒๓๒,๖๕๐
พนักงานจ้าง												
๘	นางสาวศุภลักษณ์ จันวิเศษ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองช่าง (อักษรย่อ กช. รหัส ๐๕)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบัตร (เดิม)			กรอบัตร (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (ปี)	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	นายศักดิ์ดุสิต คำเจริญ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง)	๕๒๓๐๕๒๑๐๓๐๑๑	ผู้อำนวยการช่าง	ต้น	๕๒๓๐๕๒๑๐๓๐๑๑	ผู้อำนวยการช่าง	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐
๒	นายสันต์ จันทพร	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๕๒๓๐๕๒๑๐๓๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง	ต้น	๕๒๓๐๕๒๑๐๓๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๕๔,๓๖๐
๓	-	-	๕๒๓๐๕๔๗๐๖๐๑๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง/ข.	๕๒๓๐๕๔๗๐๖๐๑๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง/ข.	-	-	-	-
๔	นางสาวสุพัตรา นครแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี)	๕๒๓๐๕๔๑๐๓๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง	๕๒๓๐๕๔๑๐๓๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง	๑๘๕,๒๘๐	-	-	๑๘๕,๒๘๐
พนักงานจ้าง												
๕	นายเอกพาส กานอก	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยโยธา	-	-	ผู้ช่วยโยธา	-	๑๕๗,๐๘๐	-	-	๑๕๗,๐๘๐
๖	น.ส.เสาวลักษณ์ นามคำมี	ปวช. ผลิตเยื่อกระดาษ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗	นายศุภพัทธ์ เททอง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘	นายโชคสุบรรณ ศรีบุตดา	ป.กศ.ชั้นสูง	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา รอยถยนต์ขับเคลื่อน	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา รอยถยนต์ขับเคลื่อน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙	นายวุฒิชัย พรต่อนอก	ประกาศนียบัตรอุตสาหกรรม	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นายทรงยศ ชนาเดชาวัฒนกุล	ปวช. ผลิตเยื่อกระดาษ	-	พนักงานจมน้ำ	-	-	พนักงานจมน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อักษรย่อ กส. รหัส ๐๖)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบัตร (เดิม)			กรอบัตร (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (ปี)	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	น.ส.อัมพร สันพลแสน	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๒๓๐๖๕๒๑๐๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ข.ง.	๕๒๓๐๖๕๒๑๐๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ข.ง.	๒๕๖,๓๖๐	-	-	๒๕๖,๓๖๐
พนักงานจ้าง												
๒	นายเนโท หอมพามา	ม.ศ.๓	-	พนักงานขับรถตู้สิ่งปฏิกูล	-	-	พนักงานขับรถตู้สิ่งปฏิกูล	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓	นายสุริชัย ตาจรัมย์	ม.๓	-	พนักงานขับรถตู้สิ่งปฏิกูล	-	-	พนักงานขับรถตู้สิ่งปฏิกูล	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (อักษรย่อ กศ.ร.ที่ ๑๘)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรา (เดิม)			กรอบอัตรา (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (ปี)	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	นางสาวนิษฐา ลาลิทธิ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต(ฟิสิก)	๔๒๓๐๘๘๐๓๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๒๓๐๘๘๐๓๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๒	นางสาววิวิสา แสนสุข	วิทยาศาสตรบัณฑิต (ชีววิทยา)	๔๒๓๐๘๔๑๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๒๓๐๘๔๑๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔๙,๓๖๐	-	-	๒๔๙,๓๖๐
พนักงานครู												
๓	นางดารานันต์ อุดร	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๔๒๓๐๘๖๖๐๐๓๗๔	ครู	คศ.๒	๔๒๓๐๘๖๖๐๐๓๗๔	ครู	คศ.๒	๓๒๐,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๒,๗๖๐
๔	นางทองพูน แพนกลาง	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๔๒๓๐๘๖๖๐๐๓๗๕	ครู	คศ.๒	๔๒๓๐๘๖๖๐๐๓๗๕	ครู	คศ.๒	๓๒๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๗,๕๖๐
๕	นางละเอียด จะโนรัตน์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๔๒๓๐๘๖๖๐๐๓๗๖	ครู	คศ.๑	๔๒๓๐๘๖๖๐๐๓๗๖	ครู	คศ.๑	๓๑๙,๓๖๐	-	-	๓๑๙,๓๖๐
๖	นางสาวพิชญา แสนสุข	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๔๒๓๐๘๖๖๐๐๓๗๗	ครู	คศ.๑	๔๒๓๐๘๖๖๐๐๓๗๗	ครู	คศ.๑	๒๗๓,๓๖๐	-	-	๒๗๓,๓๖๐
๗	นางสาวอุทัย บัดทุม	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๔๒๓๐๘๖๖๐๐๓๗๘	ครู	คศ.๑	๔๒๓๐๘๖๖๐๐๓๗๘	ครู	คศ.๑	๒๗๓,๓๖๐	-	-	๒๗๓,๓๖๐
๘	นางกุลลาภา ชำนาญศึก	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๔๒๓๐๘๖๖๐๐๓๗๙	ครู	คศ.๑	๔๒๓๐๘๖๖๐๐๓๗๙	ครู	คศ.๑	๒๕๓,๓๖๐	-	-	๒๕๓,๓๖๐
พนักงานจ้าง												
๙	นางปรเมสิริมล สายหอมมาดย์	ปวส.บริหารธุรกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดช้)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดช้)	-	๑๕๑,๕๖๐	-	-	๑๕๑,๕๖๐
๑๐	นางวิภารัตน์ คำโสง	ปวส.เกษตรกรรม	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดช้)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดช้)	-	๑๔๙,๕๖๐	-	-	๑๔๙,๕๖๐
๑๑	นางสาวอัญชลิ บุญเกิด	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสวัสดิการสังคม (อักษรย่อ กสส. รหัส ๑๑)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรา (เดิม)			กรอบอัตรา (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (ปี)	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายเทพประทีป เพชรทอง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สถิติประยุกต์)	๔๒๓๑๓๘๘๐๑๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๒๓๑๓๘๘๐๑๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๖,๕๖๐	-	๓๕๖,๕๖๐	
พนักงานจ้าง												
๒	นางสาวกนิศา บัตตุม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	พนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	พนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๕๖,๘๘๐	-	๑๕๖,๘๘๐	

หน่วยตรวจสอบภายใน (อักษรย่อ กสส. รหัส ๑๒)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรา (เดิม)			กรอบอัตรา (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (ปี)	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-	-	๕๒๓๑๒๒๖๐๕๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๕๒๓๑๒๒๖๐๕๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐	

กองส่งเสริมการเกษตร (อักษรย่อ กสส. รหัส ๑๔)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรา (เดิม)			กรอบอัตรา (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (ปี)	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	นายชัชวกรวิชย์ รั้งโพธิ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (พืชศาสตร์)	๔๒๓๑๔๓๔๐๑๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๔๒๓๑๔๓๔๐๑๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๒๗๑,๒๐๐	-	๒๗๑,๒๐๐	
พนักงานจ้าง												
๒	นายเสนห์ วงจันทา	ประกาศนียบัตร (เกษตรกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	-	๑๕๖,๕๖๐	-	๑๕๖,๕๖๐	
๓	นายศราวุธ เขียวป่า	ม.๖	-	พนักงานเกษตร	-	-	พนักงานเกษตร	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	

ส่วนที่ ๑๒

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน

ท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนภาคอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงแนวทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบสนองความกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมปฏิบัติการ โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง
- ๑.๓ สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๑.๔ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งๆ ละ ๓ วัน

การพัฒนาความชำนาญการ (พนักงานส่วนตำบล)

- ๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาหมู่คณะ อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง
- ๒.๒ การฝึกอบรมและสัมมนาเฉพาะตำแหน่ง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๒.๔ การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการ
- ๒.๕ การพัฒนาแลกเปลี่ยนทัศนคติในระหว่างพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนแปลงสายงาน

๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่

๓.๒ การปฐมนิเทศ จัดพี่เลี้ยงให้แนะนำชี้แจงแก่พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนแปลงสายงานใหม่

๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓ - ๔ เดือนครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน

ส่วนที่ ๑๓

ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายกำหนดข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ได้แก่

- ๑.๑ จรรยาบรรณต่อตนเอง
- ๑.๒ จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา
- ๑.๓ จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๔ จรรยาบรรณต่อประชาชน

๒. ปฏิบัติงานยึดมั่นในคุณธรรมและคุณธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนา อาทิ อิทธิบาท ๔, สังคหะ ๔, ธรรมโลกบาล, สัปปริสธรรม ๗, ทศพิธราชธรรม

๓. ปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล ในเรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาธิบาล) ได้แก่ มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้อง ตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ประชาชนมีส่วนร่วม ความคุ้มค่า

๔. ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๕. ต้อนรับให้ความสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัย ไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๖. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๗. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หมายเหตุ ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามเอกสารแนบท้ายนี้ ส่วนที่ ๑๓ นี้

เอกสารอ้างอิง

ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

- ๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๒ ลว. ๑ มี.ค. ๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง)
- ๒) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๔๐ ลว. ๑๕ ก.ย. ๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลว. ๑๓ พ.ย. ๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)
- ๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๘ ลว. ๑๑ ธ.ค. ๕๘ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘
- ๕) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๐ ลว. ๓๐ ต.ค. ๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๘
- ๖) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๓๖ ลว. ๒๖ ส.ค. ๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง
- ๗) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๗ ลว. ๓๐ ธ.ค. ๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง)
- ๘) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๖ ลว. ๒๙ ธ.ค. ๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๙) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลว. ๑๒ พ.ย. ๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)
- ๑๐) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๘ ลว. ๑๑ ธ.ค. ๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘
- ๑๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๓๖ ลว. ๒๖ ส.ค. ๕๘ เรื่อง การใช้ข้อมูลบัญชีค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
- ๑๒) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๘ ลว. ๓๐ ธ.ค. ๕๘ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายก้ำนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๑๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๘๔๗ ลว. ๑๑ มิ.ย. ๕๗ เรื่อง แจ้งมาตรการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ อปท.
- ๑๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลว. ๒๗ มิ.ย. ๕๗ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๑๕) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการการให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลว. ๒๒ เม.ย.๒๕๕๗

๑๖) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นเงินประจำตำแหน่ง ลว. ๗ มี.ค. ๕๙ ลว. ๒๒ เม.ย. ๒๕๔๗

๑๗) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างอปท. ได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑๘) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๗ ลว. ๗ ก.พ. ๕๐ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๑๐ ลว. ๒๐ พ.ย. ๕๖ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของครู และบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นข้อมูลในการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังจาก สส.

๑๙) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๘ ลว. ๑๖ ก.พ. ๕๘

๒๐) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๕๗ ลว. ๘ พ.ย. ๕๕

๒๑) หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม ที่ มค ๐๐๒๓.๒ (ก.อบต.)/ว ๕๐๙๓ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑ (แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑)

๒๒) หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม ที่ ๐๐๒๓.๒/ว๕๑๒๙ ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

๒๓) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๒๔) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

๒๕) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

๒๖) มติ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

โดยการที่สมควรปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงาน ในสภาพปัจจุบัน เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายสิทธิพงศ์ คำเจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก

เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงาน ในสภาพปัจจุบัน

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างกอง สำนัก หรือส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก ดังนี้

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก ประกอบด้วย

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
- (๒) กองคลัง (๐๔)
- (๓) กองช่าง (๐๕)
- (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)
- (๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)
- (๖) กองสวัสดิการสังคม (๑๑)
- (๗) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)
- (๘) กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)

ข้อ ๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทคนิค งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลรักษาบำรุงทรัพย์สินราชการ งานสิ่งแวดล้อม และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานสาธารณสุข
- (๒) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ข้อ ๕ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- ๑ งานบริหารการศึกษา
- ๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ข้อ ๖ กองสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบรูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เปรี้ยว ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินอกรวมเหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัว ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกาณ์ดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสวัสดิการและสังคม มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

(๑) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

(๒) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

ข้อ ๗ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๘ กองส่งเสริมการเกษตร มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิชาการเกษตรกรรม การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร การวิเคราะห์ดิน งานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต การเก็บรักษาผลผลิตทางการเกษตร พืชไร่ พืชสวน สาธิตการปลูกพืช การปราบศัตรูพืช การใช้ปุ๋ย งานวิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช การคัดพันธุ์พืช การจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์ พืช งานจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบชลประทานเพื่อการเกษตร งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร งานบรรจุภัณฑ์ และร้านสินค้าเกษตรกรรม งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์การเกษตร งานวิชาการปศุสัตว์ การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ทั้งด้านสุขภาพ การป้องกัน ฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ จัดหาชีวภัณฑ์และเวชภัณฑ์เพื่อใช้ในการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์ การกักสัตว์ การปรับปรุงบำรุงพันธุ์ ขยายพันธุ์สัตว์ เพาะพันธุ์ การผลิตและการจัดหาน้ำเชื้อเพื่อใช้ในการผสมเทียม การอนุบาลสัตว์ สถานพยาบาลสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการฆ่าสัตว์ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากสัตว์ งานส่งเสริมให้เกษตรกรเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ การกำกับตรวจสอบการลักลอบขนส่ง การค้า การจำหน่ายเนื้อสัตว์ป่าสงวน งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ งานตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์

กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการส่งเสริมการเกษตร มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- (๑) งานส่งเสริมการเกษตร
- (๒) งานส่งเสริมปศุสัตว์

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)



(นายสิทธิพงศ์ คำเจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก
เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก

โดยการที่สมควรปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงาน ในสภาพปัจจุบัน เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง อำเภอหนองจิก จังหวัดมหาสารคาม จึงประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒๒๖ วรรคสอง (๒) และ (๓) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
- (๒) กองคลัง (๐๔)
- (๓) กองช่าง (๐๕)
- (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)
- (๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)
- (๖) กองสวัสดิการสังคม (๑๑)
- (๗) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)
- (๘) กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)

ให้ส่วนราชการตาม (๑) - (๖) และ (๘) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๗) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายสิทธิพงศ์ คำเจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก

ส่วนที่ต้องถือปฏิบัติ	
<input type="checkbox"/> สำนักปลัด	<input type="checkbox"/> ส่วนการคลัง
<input type="checkbox"/> ส่วนโยธา	<input type="checkbox"/> ส่วนการศึกษา
<input type="checkbox"/> ส่วนเกษตร	<input type="checkbox"/> ส่วนสวัสดิการ
<input type="checkbox"/> ส่วนสาธารณสุข	
<input checked="" type="checkbox"/> อื่นๆ <i>๑๙๖๖๔๔</i>	



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก	
รับเลขที่.	<i>AA9</i>
วันที่.	<i>1 2 1 64</i>
เวลา.	<i>10.00</i>

ที่ มค ๐๐๒๓.๒/ว ๑๐๐

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดมหาสารคาม
ศาลากลางจังหวัดมหาสารคาม
ถนนเสียงเมืองมหาสารคาม-ร้อยเอ็ด
มค ๔๔๐๐๐

๑ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง สรุปรุมติการประชุม ก.อบต. จังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง
สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปรุมติการประชุมฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ จังหวัดมหาสารคาม โดยสามารถสืบค้นและดาวน์โหลดสรุปรุมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด มหาสารคามดังกล่าวได้ที่เว็บไซต์สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม www.mklocal.go.th

ทั้งนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงานคำสั่งและการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงาน ส่วนตำบลให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามทราบ ภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ดำเนินการ ตามมติดังกล่าว สำหรับกรณีการโอนไปดำรงตำแหน่งสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นให้นำสำเนาคำสั่งการโอนและทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล ฉบับที่องค์การ บริหารส่วนตำบลเก็บรักษาไว้ไปติดต่อกับกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม เพื่อดำเนินการแก้ไขทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลฉบับที่จังหวัด เก็บรักษาไว้ให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ตรงกัน

อนึ่ง ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบมอบให้เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม แจ้งมติที่ประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการ

- เวรินทร์ นพส./ ปลัด อบต. ไร่หวด
- ทวีศักดิ์ จันทอง / สรุปรุมติการประชุม ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔
- ปลัด อบต. ไร่หวด
- ปลัด อบต. ไร่หวด

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ ชมเส็ง)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐ ๔๓๗๗ ๗๐๒๗

1 2 1 64

นายสมศักดิ์ ชมเส็ง

[Signature]

บัญชีรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่ขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคามพิจารณา ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

อบต./อำเภอ/กอง/สำนัก/ฝ่าย/งาน โครงสร้างส่วนราชการ/ตำแหน่งสายบริหาร (เดิม)	ประเภท อบต./กอง/สำนัก/ฝ่าย/งาน กำหนดส่วนราชการ/เปลี่ยนชื่อส่วนราชการ/กำหนดตำแหน่ง โครงสร้างส่วนราชการ/ตำแหน่งสายบริหาร (ใหม่)	การค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล		มติ ก.อบต. จังหวัด มหาสารคาม
		ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ปีแรก)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ปีสอง)	
		ก่อนปรับ	หลังปรับ	
๑. อบต.หัวขวง อ.โกสุมพิสัย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง) (๑๐) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น) (๑๐) ๑. สำนักปลัด อบต. (๑๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง (๑๔) ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๕ งานระเบียบการคลัง ๓. กองช่าง (๑๕) ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖) ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานควบคุมโรค ๔.๕ งานวางแผนด้านสาธารณสุข ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔) ๕.๑ งานศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี ๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๓ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและพัฒนากีฬา ๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๖.๑ งานสวัสดิการ พัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ ๖.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	อบต.ประเภท สามัญ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง) (๑๐) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น) (๑๐) ๑. สำนักปลัด อบต. (๑๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง (๑๔) ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัฒนารายได้ ๒.๕ งานระเบียบการคลัง ๓. กองช่าง (๑๕) ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ระดับต้น) ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖) ๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานบริการสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔) ๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๒ งานการศึกษาจากระบบและตามอัธยาศัย ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๒๕.๑๑	๒๖.๘๘	เห็นชอบ

ออบค./อำเภอ/กอง/สำนัก/ฝ่าย/งาน โครงสร้างส่วนราชการ/ตำแหน่งสายบริหาร (เดิม)	ประเภท ออบค./กอง/สำนัก/ฝ่าย/งาน กำหนดส่วนราชการ/เปลี่ยนชื่อส่วนราชการ/กำหนดตำแหน่ง โครงสร้างส่วนราชการ/ตำแหน่งสายบริหาร (ใหม่)	การดำเนินงานด้านบุคคล		มติ ก.อบค. จังหวัด มหาสารคาม
		ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ร้อยละ)		
		ก่อนปรับ	หลังปรับ	
๔. กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) ๔.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๔.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๔.๓ งานบริหารทั่วไป	๔. กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) ๔.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๔.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป			
๒๗. ออบค.หนองจิก อ.บรบือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง) (๐๐) ๑. สำนักปลัด ออบค. (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖.งานกิจการสภา ๒. กองคลัง (๐๕) ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง (๐๕) ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ระดับต้น) ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (ระดับต้น) ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๔.๑งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานควบคุมโรค ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๕.๒ งานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา และนันทนาการ ๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	อบต.ประเภท สามัญ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง) (๐๐) ๑. สำนักปลัด ออบค. (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ระดับต้น) ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๒. กองคลัง (๐๕) ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง (๐๕) ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ระดับต้น) ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (เปลี่ยนชื่อ) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (ระดับต้น) (เปลี่ยนชื่อ) ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๖.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ป.ก./ช.ก.) (กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา)	๒๐.๕๗	๒๑.๓๕	เห็นชอบ

วัตถุประสงค์/อำเภอ/กอง/สำนัก/ฝ่าย/งาน โครงสร้างส่วนราชการ/ตำแหน่งสายบริหาร (เดิม)	ประเภท วัตถุประสงค์/กอง/สำนัก/ฝ่าย/งาน กำหนดส่วนราชการ/เปลี่ยนชื่อส่วนราชการ/กำหนดตำแหน่ง โครงสร้างส่วนราชการ/ตำแหน่งสายบริหาร (ใหม่)	ภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล งบประมาณ ๒๕๖๔ (ร้อยละ)		มติ ก.อบค. จังหวัด กระทรวงฯ
		ก่อนปรับ	หลังปรับ	
๘. กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) ๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๘. กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) ๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์			
๒๘. อบต.วังใหม่ อ.บรบือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง) (๐๐) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น) (๐๐) ๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง (๐๔) ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง (๐๕) ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข) (ระดับต้น) ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานควบคุมโรค ๔.๕ งานบริการสาธารณสุข ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) (ระดับต้น) ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) (ระดับต้น) ๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	อบต.ประเภท สามัญ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง) (๐๐) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น) (๐๐) ๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ระดับต้น) ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๒. กองคลัง (๐๔) ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ระดับต้น) ๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง (๐๕) ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ระดับต้น) ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขภิบาล ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข) (ระดับต้น) ๔.๑ งานบริการสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๔ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานรักษาความสะอาด ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) (ระดับต้น) ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๔ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) (ระดับต้น) ๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๒๙.๖๗	๓๑.๒๙	เห็นชอบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก

ที่ ๑๔ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

(ฉบับแก้ไขปรับปรุง ฉบับที่ ๑/๒๕๖๔)

ตามที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ในการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับแก้ไขปรับปรุง ฉบับที่ ๑/๒๕๖๔) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------|---------------------------|-------------------|
| ๑. นายสิทธิพงศ์ คำเจริญ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายทวีทย์ โพธิ์เสส | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. นายศักดิ์อตุลย์ คำเจริญ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นายไพฑูรย์ พรหมเพียงช้าง | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. จำเอกอานัติ กลางสุพรรณ | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสิทธิพงศ์ คำเจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก

พิมพ์.....
ทงงาน.....
พิจารณา.....
ปลัด อบต.....

บัญชีรายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก อำเภอเบรบือ จังหวัดมหาสารคาม
วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจิก ชั้น ๒

รายชื่อผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสิทธิพงศ์ คำเจริญ	นายก อบต.หนองจิก		ประธาน คณะกรรมการ
๒	นายวิทย์ โพธิเสส	ปลัด อบต. หนองจิก		คณะกรรมการ
๓	นายศักดิ์อดุลย์ คำเจริญ	ผู้อำนวยการกองช่าง		คณะกรรมการ
๔	นายไพฑูรย์ พรหมเพียงช่าง	หัวหน้าสำนักปลัด		คณะกรรมการ/ เลขานุการ
๕	จำเอกอานัติ กลางสุพรรณ	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ