

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๔)



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม
อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

คำนำ

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม อีกทั้ง เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ซึ่งบัดนี้ ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม	๑๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๘๐
๑๔. ภาคผนวก	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- สำเนาบันทกข้อความแจ้งประชุมคณะกรรมการฯ	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

.....

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม มีหลักการและเหตุผลที่ต้องจัดทำแผนดังนี้

๑. อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (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 โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๓. อ้างถึง คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล และ อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (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 (ระบบแท่ง) 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 แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล 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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิมมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิมมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิมตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิมดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิมมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การส่วนตำบลหนองสิม

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลังกำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนยุทธศาสตร์ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมหาสารคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่

ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนหรืออัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่ประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท

วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นดังนี้

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ประวัติองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม เดิมเป็นการปกครองท้องที่มีกำนันเป็นผู้ปกครอง ตามกฎหมายการปกครองท้องที่ แยกออกมาจากตำบลบรบือ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๕ จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน บริหารเป็น การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้จัดตั้งเป็นสภาตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ต่อมาได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ได้ยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐



สำหรับตราสัญลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ใช้ตราสัญลักษณ์ “สิมกลางน้ำ” สิมจะมีสัญลักษณ์คล้ายโบสถ์ มีไว้สำหรับให้พระอุปฌาเข้าพิธีอุปสมบท ภิกษุ สามเณร

๑.๒ ที่ตั้ง

ตำบลหนองสิม อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ห่างจากที่ว่าการอำเภอบรบือ ทางทิศใต้ประมาณ ๕ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๓๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๒๑,๗๑๔ ไร่

๑.๓ เนื้อที่

ตำบลหนองสิม มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๓๔.๗๔๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๑,๗๑๔.๗๐ ไร่ มีความสูงจากระดับน้ำทะเลระหว่าง ๑๕๐ - ๒๐๐ เมตร พื้นที่ราบบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการทำนา ส่วนที่ราบสูงมีการปลูกพืชไร่ คิดเป็นพื้นที่ทำการเกษตร ร้อยละ ๙๕.๑๗ หรือประมาณ ๒๐,๖๖๕ ไร่

๑.๔ อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลบรปือ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตย อำเภอ กุดรัง จังหวัดมหาสารคาม
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลวังไชยและตำบลกำพี้ อำเภอบรปือ จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลบรปือ ตำบลหนองสิม อำเภอบรปือ จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	อบต.วังใหม่ อำเภอบรปือ และอำเภอ กุดรัง จังหวัดมหาสารคาม

๑.๕ การปกครองและการบริหาร

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม มีหมู่บ้านอยู่ ๑๐ หมู่บ้าน คือ

๑. บ้านหนองสิมใหญ่	หมู่ที่ ๑
๒. บ้านสมสนุก	หมู่ที่ ๒
๓. บ้านศรีพิลา	หมู่ที่ ๓
๔. บ้านหนองตาไถ่	หมู่ที่ ๔
๕. บ้านพงโพด	หมู่ที่ ๕
๖. บ้านโนนสะอาด	หมู่ที่ ๖
๗. บ้านหนองโดน	หมู่ที่ ๗
๘. บ้านหอกลอง	หมู่ที่ ๘
๙. บ้านหนองสิมน้อย	หมู่ที่ ๙
๑๐. บ้านพงสว่าง	หมู่ที่ ๑๐

๑.๖ ประชากร

จำนวน ๒,๑๓๔ หลังคาเรือน

จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๕,๕๗๒ คน แบ่งเป็น

ชาย	๒,๗๗๔ คน
หญิง	๒,๗๙๘ คน

๒. สภาพเศรษฐกิจ

๒.๑ อาชีพของประชากรส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รายได้เฉลี่ยประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท/ปี

๒.๒ หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

ปั้มน้ำมัน	จำนวน	๓	แห่ง
โรงสี	จำนวน	๒๒	แห่ง

๓. สภาพสังคม

๓.๑ การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๓	แห่ง
โรงเรียนมัธยมศึกษา	จำนวน	๑	แห่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน	จำนวน	๒	แห่ง

๓.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา
วัดและสำนักสงฆ์ จำนวน ๘ แห่ง

๓.๓ สาธารณสุข
โรงพยาบาลของรัฐขนาด ๑๒๐ เตียง ๑ แห่ง
อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

๓.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
สถานีตำรวจ (ไม่มี)

๔. การบริการพื้นฐาน

๔.๑ การคมนาคม

มีถนนลาดยาง จากอำเภอบรบือ ไปอำเภอนาเชือก ผ่าน ๑ สาย
มีถนนลาดยาง จากอำเภอบรบือ ไปอำเภอกุดรัง ผ่าน ๑ สาย

๔.๒ การไฟฟ้า

มีไฟฟ้าใช้ครบ ๑๐ หมู่บ้าน
ประชากรมีไฟฟ้าใช้ ๒,๑๓๔ ครัวเรือน

๔.๓ แหล่งน้ำธรรมชาติ

ลำห้วย ๔ แห่ง
หนองน้ำ ๑๕ แห่ง

๔.๔ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

ฝาย ๒ แห่ง
บ่อบาดาล ๓๐ แห่ง ใช้การได้
บ่อน้ำตื้น ๘ แห่ง

๕. ข้อมูลอื่น ๆ

๕.๑ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

ป่าสาธารณะ ๓ แห่ง เนื้อที่ประมาณ ๕๐๐ ไร่

๕.๒ มวลชนจัดตั้ง

ลูกเสือชาวบ้าน ๒ รุ่น รุ่นละ ๑๕๐ คน
คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับหมู่บ้าน ๑๐ กลุ่ม
คณะกรรมการศูนย์เยาวชนระดับตำบล ๑ กลุ่ม
คณะกรรมการประชาคมตำบล ๑ รุ่น
คณะกรรมการประชาคมหมู่บ้าน ๑ รุ่น

๖. ศักยภาพในตำบล

ก. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) จำนวนบุคลากร ทั้งหมด ๔๔ คน แบ่งเป็น

ข้าราชการ จำนวน ๒๕ คน

พนักงานจ้าง จำนวน ๑๗ คน ได้แก่

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๗ คน
- พนักงานจ้างทั่วไป - คน

ปลัด อบต. จำนวน ๑ คน

รองปลัด อบต. จำนวน ๑ คน

สำนักปลัด	จำนวน	๘	คน
กองคลัง	จำนวน	๘	คน
กองช่าง	จำนวน	๙	คน
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	๒	คน
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	จำนวน	๙	คน
หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	คน
กองสวัสดิการสังคม	จำนวน	๒	คน
กองส่งเสริมการเกษตร	จำนวน	๒	คน

(๒) ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนปลาย	จำนวน	๔	คน
ปวส.	จำนวน	๘	คน
ปริญญาตรี	จำนวน	๒๗	คน
ปริญญาโท	จำนวน	๕	คน

(๓) รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓	จำนวน	๓๓,๑๔๓,๕๔๔.๕๑	บาท
- แยกเป็น			
รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง	จำนวน	๕๐๑,๒๕๒.๒๑	บาท
รายได้ที่ส่วนราชการต่าง ๆ จัดเก็บให้	จำนวน	๑๖,๖๔๕,๖๖๑.๓๐	บาท
เงินอุดหนุนรัฐบาล	จำนวน	๑๕,๙๙๖,๖๓๑.๐๐	บาท

วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น (Vision)

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองลิ้ม

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

“รักษ์วัฒนธรรม เกษตรกรรมเฟื่องฟู อุ่มชูการศึกษา แก้ปัญหาสังคม พัฒนาตำบลกว้างไกล”

พันธกิจ (Mission) การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองลิ้ม

- พัฒนาสุขอนามัยในท้องถิ่น
- พัฒนารายได้ของประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งแก้ไขปัญหาความยากจน
- พัฒนากลุ่มพลังเครือข่ายต่างๆ ในสังคมให้เข้มแข็ง
- บำรุงรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่น รวมทั้งพัฒนาคนให้ตระหนักในวัฒนธรรมแบบไทยๆ
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่
- พัฒนาเส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้าน และที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านให้มีความสะดวกและปลอดภัย
- พัฒนาคนในสังคมให้มีความพร้อมต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ และมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิมจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งวัฒนธรรม ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

แนวทางที่ ๑ การอนุรักษ์ พัฒนาส่งเสริม ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางที่ ๒ สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา ของประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนสนับสนุน การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในแต่ละท้องถิ่น

แนวทางที่ ๓ เสริมสร้างเด็ก เยาวชนเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการ พัฒนาให้มีความรู้คุณธรรม จริยธรรม เริ่มตั้งแต่แรกเกิด และให้ความสำคัญแก่การสร้างสภาพแวดล้อมที่ เหมาะสม ครอบครัวยุบอุ่น ปลูกฝังความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมให้เป็นแหล่งผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรอินทรีย์

แนวทางที่ ๑ ปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยพื้นฐานการผลิต ไปสู่การผลิตที่เป็นเกษตรอินทรีย์ ชีวภาพ การเกษตรที่ปลอดภัยจากสารพิษ การเกษตรไร้สารพิษ และการใช้พลังงานทดแทน (ก๊าซชีวภาพ)

แนวทางที่ ๒ เพิ่มรายได้เกษตรกรโดยการเพิ่มคุณภาพของสินค้าภาคเกษตรให้ได้ตาม มาตรฐานและสามารถแข่งขันได้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การสร้างชุมชนเข้มแข็ง การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

แนวทางที่ ๑ พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนทุกระดับรวมทั้งการสร้าง และพัฒนาเครือข่ายทางสังคมในท้องถิ่น

แนวทางที่ ๒ สร้างชุมชนน่าอยู่และสังคมที่สงบสุข ปลอดภัย

แนวทางที่ ๓ การพัฒนาประชาธิปไตย แบบมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็งให้กับ กระบวนการ ประชาสังคม

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมการศึกษาเพื่อสร้างโอกาสให้เยาวชนได้พัฒนาทักษะด้านกีฬา รวมทั้ง สร้างนิสัยรักการกีฬาและใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การป้องกันยาเสพติด และคุ้มครองผู้บริโภค โดยให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอายุ

แนวทางที่ ๖ ส่งเสริมความรู้ และอาชีพให้กลุ่ม องค์กรต่าง ๆ ให้สามารถพึ่งตนเองได้ตาม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางที่ ๗ สร้างความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัว และชุมชน ร่วมกันพัฒนาศักยภาพ และคุ้มครองสมาชิกทุกช่วงวัยอย่างเป็นองค์รวม

แนวทางที่ ๘ ให้การสงเคราะห์สวัสดิการขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ คนพิการผู้ติดเชื้อเอชไอวี และ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างเศรษฐกิจเพื่อชุมชน

แนวทางที่ ๑ พัฒนาผลิตภัณฑ์ OTO และการท่องเที่ยว

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการเรียนรู้การตลาด และการรวมกลุ่มของเกษตรกร เพื่อให้เกิดแนวทางในการนำไปสู่ขบวนการวิสาหกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๑ การฟื้นฟู บำรุงรักษา ทรัพยากรดิน ป่าไม้ และใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาแหล่งน้ำและพื้นที่กักเก็บน้ำให้มีน้ำใช้ตลอดทั้งปี

แนวทางที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภายใต้การมีส่วนร่วมของเอกชนและชุมชนท้องถิ่น

แนวทางที่ ๔ การจัดการขยะในพื้นที่อย่างเป็นระบบปลอดภัยกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมบุคลากรให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการ สมาชิก ผู้บริหาร และทุกภาคส่วน

วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม

วิสัยทัศน์ ของจังหวัดมหาสารคาม “จังหวัดมหาสารคามเป็นฐานการผลิตและแปรรูปผลผลิตด้านการเกษตร เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่อุตสาหกรรมอาหารและพลังงานทดแทนของประเทศ ประชาชนอยู่ดีมีสุขในสังคมคุณภาพ”

พันธกิจของจังหวัดมหาสารคาม (Mission)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการผลิต และแปรรูปผลผลิตด้านการเกษตร โดยยึดแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์

๒. ส่งเสริมอุตสาหกรรมอาหารและพลังงานทดแทนที่เชื่อมโยงกับฐานการผลิตของท้องถิ่น

๓. เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นสังคมเข้มแข็ง และได้รับบริการพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นยุทธศาสตร์

เพื่อให้การพัฒนาจังหวัดเป็นไปตามกรอบวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดใน ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับโครงสร้างการผลิตด้านการเกษตรให้เอื้อต่อการผลิตสินค้า เกษตรและอาหารคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และวัฒนธรรม เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับสู่การเป็น ศูนย์กลางบริการทางการศึกษาและวัฒนธรรมของภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน สู้สังคมเอื้ออาทรและสมานฉันท์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ -๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความเป็นธรรมในสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนสู่สังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy)

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน คนไทยอยู่ดีกินดี มีความเสมอภาค และเป็นธรรม”

ยุทธศาสตร์ : ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง (Growth & Competitiveness)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การลดความเหลื่อมล้ำ (Inclusive Growth)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างความสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ (Internal Process)

นโยบายรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ๑๑ ด้าน

๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
๒. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ
๓. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ
๔. การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
๕. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน
๖. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
๗. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน
๘. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม
๙. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
๑๐. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ
๑๑. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

ยุทธศาสตร์หลักที่ คสช.ยึดถือเป็นแนวทางในปัจจุบัน ๙ ด้าน

๑. การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
๒. การพัฒนาคนสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต
๓. การสร้างความเข้มแข็งทางการเกษตร ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร
๔. การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้เติบโตและมีคุณภาพยั่งยืน
๕. การสร้างความเชื่อมโยงในภูมิภาค เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม
๖. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๗. การปรับปรุงรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง
๘. การปรับปรุงโทรคมนาคม เทคโนโลยีของชาติให้เกิดความมั่นคงอย่างทัดเทียมในอาเซียนและประชาคมโลก
๙. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และการทุจริตอย่างยั่งยืน

ค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ เพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็ง

๑. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ สามสถาบันหลักของชาติ
๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน
๓. กตัญญูต่อพ่อ แม่ ผู้ปกครอง ครู
๔. ใฝ่หาความรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม
๕. รักษาวัฒนธรรมไทยอย่างดีงาม
๖. มีศีลธรรม ห่วงดีต่อผู้อื่น
๗. เข้าใจ เรียนรู้การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๘. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย เคารพผู้ใหญ่

๙. มีสติ รู้คิด รู้ทำ
๑๐. รู้จักดำรงตนโดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๑. ความเข้มแข็งในจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ
๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าผลประโยชน์ตัวเอง

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม

๑. นโยบายพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๒. นโยบายพัฒนาด้านสังคม
๓. นโยบายพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. นโยบายพัฒนาด้านสาธารณสุข
๕. นโยบายพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๖. นโยบายพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. นโยบายพัฒนาด้านการกีฬาและท่องเที่ยว
๘. นโยบายพัฒนาด้านองค์กร

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
 - ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำเนื่องมาจากภัยแล้ง
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาด้านสุขบริโภคของประชาชน

๓.๒ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยูงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคลเลปโตสไปโลซิส และโรคเอดส์

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง เนื่องจากภัยแล้งต่อเนื่องหลายปี

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๔.๓ แหล่งกักเก็บน้ำทางการเกษตรไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการรับทราบข้อมูลข่าวสารจำกัดเฉพาะชนชั้นกลาง

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ปัญหาป่าสาธารณะถูกบุกรุกเพราะไม่มีแนวเขตรั้วถาวร

๖.๒ ปัญหาป่าไม้ถูกทำลาย

๖.๓ ลำห้วยตื้นเขินทำให้ไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ปริมาณมากพอกับความต้องการของราษฎร

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรไม่เพียงพอ

๗.๓ บุคลากรยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกลำห้วย, สร้างสะพาน คสล. และก่อสร้างถนน คสล.ภายในหมู่บ้าน

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามถนนภายในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น

๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดหนองสิม

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ในการผลิต

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๕ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาผลผลิต เพื่อการส่งออกต่อไป

๒.๖ ส่งเสริมให้มีแหล่งท่องเที่ยวประจำตำบล คือ บริเวณอ่างเก็บน้ำเอกสัถย์สุนทร

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านโภชนาการอนามัยแก่แม่ และเด็ก

- ๓.๒ ให้มีความรู้ด้านสุขศึกษา การบริโภคและด้านอื่น ๆ
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายเพื่อป้องกันโรคไข้เลือดออก ธรรมชาติป้องกันโรคพิษสุนัข โรคเลปโตสไปโรซิส และโรคเอดส์
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพและให้การสงเคราะห์แก่ ผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกลำห้วยและสร้างฝายน้ำล้น
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๔.๓ ก่อสร้างแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้มีความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ และที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๕ ส่งเสริมให้มีการเล่นกีฬาสำหรับประชาชนทั่วไป

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ จัดทำรั้วเพื่อเป็นแนวเขตถาวรสำหรับป่าสาธารณะ
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ป้องกันแนวไฟฟ้าในฤดูแล้ง
- ๖.๔ ส่งเสริมและรณรงค์การปลูกต้นไม้ และรักษาสิ่งแวดล้อม

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสา และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ จัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานให้กับบุคลากร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยนำเอา SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม โดยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๓) การผังเมือง
- ๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๕) การจัดให้มีที่จอดรถ
- ๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๔) ให้มีตลาด
- ๕) การท่องเที่ยว
- ๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- ๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๓) การจัดการศึกษา
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้มีอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม

๑. จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ และตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒
๒. มีสายบังคับบัญชาที่สั้น ทำให้การประสานงาน การอำนวยความสะดวก ความร่วมมือจากสำนัก/กองต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว
๓. มีงบประมาณเป็นของตนเอง
๔. มีบุคลากรและพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน
๕. มีเครื่องมือและเทคโนโลยีทันสมัยที่เพียงพอ

๒. จุดอ่อน (Weakness)

๑. งบประมาณที่หน่วยงานจัดเก็บเอง จัดเก็บได้น้อย ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารงาน
๒. คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเข้าใจในการบริหารงานท้องถิ่นน้อย และไม่มีความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๓. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่ให้ความร่วมมือในกิจการงานองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างจริงจัง และยังไม่มีความเสียสละในการปฏิบัติงาน
๔. บางกองมีบุคลากรไม่พอสำหรับการปฏิบัติงาน
๕. บุคลากรยังไม่มีความเข้าใจในภารกิจที่ได้ถ่ายโอนมาใหม่

๓. โอกาส (Opportunities)

๑. ด้านงบประมาณได้รับเงินสนับสนุนงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภายนอก เช่น อบจ.มหาสารคาม , จังหวัดมหาสารคาม
๒. สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารทางอินเทอร์เน็ต ทำให้มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

๔. อุปสรรค (Threats)

๑. ปัญหาสำหรับอุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
๒. ประชาชนยังขาดความร่วมมือในบางเรื่อง
๓. ปัญหาฝนไม่ตกถูกต้องตามฤดูกาล ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตร
๔. ปัญหาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
๕. มีระเบียบกฎหมายหลายตัวที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติตาม ซึ่งบางครั้งทำให้การตีความด้านกฎหมายไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ได้
๖. ระบบสาธารณูปโภคในบางพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า ถนน เป็นต้น
๗. มีปัญหาสาธารณสุขติดระดับในพื้นที่มาก
๘. มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมการบุกรุกป่าในเขตพื้นที่

การวิเคราะห์ SWOT ในระดับองค์กร

S จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. มีระบบบริหารงานบุคคล

W จุดอ่อน

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ



โอกาส

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติ ของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๕. อบต. ให้การส่งเสริมและสนับสนุนเข้ารับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ



ข้อจำกัด

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมัก กระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ความ หนาแน่นต่อจำนวนประชากร และภารกิจ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออก เป็น ๘ กอง ๑ ฝ่าย ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม
- ๗) หน่วยตรวจสอบภายใน
- ๘) กองส่งเสริมการเกษตร

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีการปรับโครงสร้างส่วนท้องถิ่นมีการจ้างและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลประกอบกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม จึงกำหนดให้ภารกิจต่าง ๆ ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม จำนวน ๘ กอง ๑ ฝ่าย ประกอบด้วย

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม 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 ให้มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำหนดและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (รหัสหน่วยงาน ๐๑) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานการเจ้าหน้าที่
- (๒) งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- (๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) งานนิติการ
- (๕) งานบริหารงานทั่วไป

ข้อ ๒ กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงานทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง (รหัสหน่วยงาน ๐๔) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานพัฒนารายได้
- (๓) งานแผนที่ภาษีและทรัพย์สิน
- (๔) งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน

ข้อ ๓ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและตรวจสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้าง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง (รหัสหน่วยงาน ๐๕) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

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

ข้อ ๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่บริหารงานสาธารณสุขเกี่ยวกับการวางแผนงานสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการสาธารณสุข การสุศึกษา การเฝ้าระวังโรค ติดตามและประเมินผลงานบริหารทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานสาธารณสุข งานกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบล งานประสานงานอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.) งานสุขภาพประชาชน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (รหัสหน่วยงาน ๐๖) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานส่งเสริมสุขภาพ
- (๒) งานป้องกันและควบคุมโรค
- (๓) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ข้อ ๕ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร การศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานการศึกษาปฐมวัยงานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางศึกษา งานกิจการ ศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียนและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (รหัสหน่วยงาน ๐๘) การแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๒) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- (๓) งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

ข้อ ๖ กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสวัสดิการสังคมและการพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการและกิจกรรมเด็กและเยาวชน การส่งเสริมอาชีพและพัฒนา

สตรี งานพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน งานส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยชุมชนหมู่บ้านหรือองค์กร หน่วยงานขับเคลื่อนให้จัดตั้งขึ้น งานส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน และการให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสวัสดิการและสังคม (รหัสหน่วยงาน ๑๑) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานพัฒนาชุมชน
- (๒) งานสังคมสงเคราะห์
- (๓) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

ข้อ ๗ หน่วยตรวจสอบภายใน (รหัสหน่วยงาน ๑๒) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๘ กองส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริม การพัฒนาและการจัดการเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม การจัดหาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การพัฒนาระบบชลประทาน การส่งเสริมการผลิตและการใช้ปุ๋ยอย่างถูกวิธี จัดหาวิทยากรตลอดจนเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ให้แก่เกษตรกร

กองการส่งเสริมการเกษตร (รหัสหน่วยงาน ๑๔) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานส่งเสริมการเกษตร
- (๒) งานส่งเสริมปศุสัตว์

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ได้กำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ซึ่งได้กำหนดภารกิจด้านต่างๆ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานควบคุมโรค	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๓ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี กีฬาและนันทนาการ ๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	
๘. กองส่งเสริมการเกษตร ๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๘. กองส่งเสริมการเกษตร ๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน

การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้ความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
 ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งวัฒนธรรม

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p>พัฒนาการจัดการศึกษาการกีฬา สาธารณสุขและสังคม เชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี และเพื่อเป็นชุมชนเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน</p>	<p>-ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนา อนุรักษ์ ขนบธรรมเนียมวัฒนธรรม ท้องถิ่น</p>	<p>-นักเรียน เยาวชน ประชาชนมี การพัฒนาด้านการกีฬาและ นันทนาการมากขึ้น -ส่งเสริมการดำเนินงานจัด กิจกรรมต่างๆ -ประชาชนสืบทอด ฟื้นฟู อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและเป็นแหล่งเรียนรู้</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักวิชาการศึกษา ครู ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>กองคลัง นักบริหารงานคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ</p>	<p>-ส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับ การศึกษา -อุดหนุนเกี่ยวกับการศึกษา -ส่งเสริมการออกกำลังกาย -การจัดงานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น -งานอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น -การจัดงานวันสำคัญต่างๆ/อุดหนุน หน่วยงานอื่น -สนับสนุนการแข่งขันกีฬา</p>

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมให้เป็นแหล่งผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรอินทรีย์

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p>เสริมสร้างศักยภาพความเป็นเมืองแห่งการท่องเที่ยวและส่งเสริมประชาชนมีงานเศรษฐกิจที่มั่นคงและยั่งยืน</p>	<p>-ประชาชนตำบลหนองสิมกินดี อยู่ดี พึ่งพาตนเองได้ ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>-กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพ ในท้องถิ่นมีความเข้มแข็งมีรายได้เพิ่มขึ้น -ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น สินค้าเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย -แหล่งเรียนรู้ทางด้านการเกษตรเพื่อส่งเสริมการฝึกอบรมการประกอบอาชีพ และขยายผลตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร เจ้าพนักงานการเกษตร ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองคลัง นักบริหารงานคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ</p>	<p>-ฝึกอบรมอาชีพเสริมให้ประชาชน -ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ -ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดเศรษฐกิจพอเพียง -การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน -งานส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน -งานส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศสินค้าชุมชน -งานส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษครอบครัวรักกันได้</p>

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างชุมชนเข้มแข็ง การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อรองรับการขยายตัวของพื้นที่ในอนาคต	-ประชาชนตำบลหนองสิมมีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมทั่วถึง	-จำนวนสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้นและครอบคลุม	กองช่าง นักบริหารงานช่าง นายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างโยธา ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองคลัง นักบริหารงานคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ	-ก่อสร้างถนน/ปรับปรุง/ซ่อมแซม -ก่อสร้างท่อระบายน้ำ -ขุดลอกคูคลอง ระบายน้ำ บ่อน้ำต้น -ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน เพื่อ อุปโภค บริโภค -ขยายเขตประปาหมู่บ้าน เพื่อการ อุปโภค บริโภค -ซ่อมแซมบำรุงรักษาระบบประปา -ตรวจคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน -ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ -ซ่อมแซมบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ -พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
 ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างเศรษฐกิจเพื่อชุมชน

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p>-พัฒนาการผลิตภัณฑ OTOPI และการท่องเที่ยว ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง และสังคมเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเพื่อเป็นชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน</p> <p>-ส่งเสริมการเรียนรู้การตลาดและการรวมกลุ่มเกษตรกร</p>	<p>-ประชาชนตำบลหนองสิมกินดี อยู่ดี พึ่งพาตนเองได้ ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>-ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ผู้มีรายได้น้อย และคนไร้ที่พึ่งมีคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>-ประชาชนได้เรียนรู้เพื่อให้เกิดแนวทางในการนำไปสู่ขบวนการวิสาหกิจชุมชน</p>	<p>กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร เจ้าพนักงานการเกษตร ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร</p> <p>กองคลัง นักบริหารงานคลัง นักวิชาการพัสดุ</p>	<p>-ฝึกอบรมอาชีพเสริมให้ประชาชน</p> <p>-ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>-การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน</p> <p>-งานส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน</p> <p>-งานส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศสินค้าชุมชน</p> <p>-งานส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษครอบครัวรักกันได้</p>

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
 ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน	-ทรัพยากรธรรมชาติภายในตำบลหนองสิมได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟู	-ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตำบลหนองสิมได้รับการอนุรักษ์ -ประชาชนรู้จักการกำจัดขยะแยกขยะที่ถูกต้อง	กองสาธารณสุข ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร เจ้าพนักงานการเกษตร ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร กองคลัง นักบริหารงานคลัง นักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ กองช่าง พนักงานขับรถกระเช้า	-สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -บำบัดและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย -การรักษาความสะอาดภายในเขตพื้นที่

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการเมืองการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากร

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่ รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p>-พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารตำบลแบบบูรณาการ</p>	<p>-เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร</p>	<p>-การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล -ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอแนวทางแก้ปัญหาในท้องถิ่น</p>	<p>สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานป้องกันฯ เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>กองสาธารณสุขฯ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>กองส่งเสริมการเกษตร เจ้าพนักงานการเกษตร ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร</p>	<p>-พัฒนาบุคลากร -บริหารงานบุคคล -จัดฝึกอบรม -ประมวลจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา -วางระบบควบคุมภายใน -พัฒนาระบบสารสนเทศ -ส่งเสริมการจัดทำแผนชุมชน แผนพัฒนาท้องถิ่น ทบทวนปรับปรุง แผนพัฒนาท้องถิ่น -แผนอัตรากำลัง ๓ ปี -งานบริหารงานทั่วไป -ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานอบต. -สมทบกองทุนหลักประกันสุขภาพ -บันทึกข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ตผ่าน ทางเว็บไซต์</p>

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร (ต่อ)

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p>-พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารตำบลแบบบูรณาการ</p>	<p>-เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร</p>	<p>-การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล -ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอแนวทางแก้ปัญหาในท้องถิ่น</p>	<p>กองคลัง นักบริหารงานคลัง นักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p> <p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>กองช่าง นักบริหารงานช่าง นายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างโยธา ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p>	<p>-การจัดซื้อจัดจ้าง -งานการเงินและบัญชี -งานทะเบียนครุภัณฑ์และพัสดุ -ปรับปรุงแผนที่ภาษีทะเบียนและทรัพย์สิน -วางระบบควบคุมภายใน -บันทึกข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ตผ่านทางเว็บไซต์ -การพัฒนากระบวนการจัดเก็บรายได้ต่างๆ</p> <p>-การตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินบัญชี</p> <p>-การออกแบบควบคุมอาคาร -การขออนุญาตปลูกสร้างบ้าน -การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>-วางระบบควบคุมภายใน -บันทึกข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ตผ่านทางเว็บไซต์</p>

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่กำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

- (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
- (๔) รวมทั้งหมด
- (๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)
- (๖) คิดจาก (๔) + (๕)
- (๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม การกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่ามากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชน เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมอำนวยความสะดวกโดยมีความเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล โดยอิงระบบสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร แบ่งออกเป็น ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด

๑.๑.๑ ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒.๑ จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์

๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒.๒ บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม

ตัวชี้วัด

๒.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา

๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์

๓.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาศักยภาพให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

- ๔.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัด

- ๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
- ๔.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)
- ๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน
- ๔.๑.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย
- ๔.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๔.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก

ยุทธศาสตร์ ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

- ๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ

๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ

๕.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖: การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

๖.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้าง มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน (Quality Of Worklife)

ตัวชี้วัด

๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด

๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและ
ทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๑.๑ ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	๑.๒.๑ จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาคัดเลือกบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง	ส่วนราชการ	๓	๔	๕	๑. สร้างระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับให้สามารถเป็น
ผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๒.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	๓๐	๔๐	๕๐	๑. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีศักยภาพ มีความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
๒.๒ บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม	๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหารตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	ร้อยละ	๑๐	๒๐	๒๐	๑. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน	ระบบ	๒	๓	๔	๑. ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	๑. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ
	๔.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล(Individual Development Plan: IDP)	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	
	๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	
	๔.๑.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๑. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ๒. สร้างระบบกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม
	๔.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ	ระดับ (๑-๕)	-	๒	๓	๑. ปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ๓. ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตามจรรยาบรรณและวิชาชีพ
	๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ	เรื่อง	<๕	<๕	<๓	
๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	๕.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖: พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๖.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการลูกจ้างมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน(Quality Of Worklife)	๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับ (๐ - ๕)	-	๓.๕๐	๓.๗๕	๑. สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกของบุคลากร
	๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุงสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด	รายการ	๑	๒	๓	
	๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	กิจกรรม	๒	๒	๒	

แผนงานโครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาคณากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล												
เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนาองค์การ บริหารส่วนตำบล	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงาน มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับภารกิจและทิศ ทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบล							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๑.๑.๑ ร้อยละของส่วนราชการที่มี แผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล					โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการอบรม สัมมนา/ บรรยายเกี่ยวกับการวิเคราะห์ อัตรากำลัง							
					๒. การติดตามการจัดทำแผน อัตรากำลัง	- ร้อยละของส่วน ราชการที่มีแผน อัตรากำลังที่ สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนา องค์การบริหารส่วน ตำบล	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐*	๑๐๐*	สำนักงาน ปลัด อบต.	

ข้อมูลเพิ่มเติม * การรักษาระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล												
<u>เป้าประสงค์ที่ ๑.๒</u> องค์กรบริหารส่วนตำบลมีระบบ การสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถและความ พร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง <u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๑.๒.๑ จำนวนส่วนราชการที่ สามารถสรรหาบุคลากรได้ตาม แผนอัตรากำลัง	ส่วน ราชการ	๓	๔	๕	<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> สร้างระบบและกลไกการสรรหา บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และ อารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ <u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑. การจัดทำแผนสรรหาบุคลากร หน่วยนับ	- จำนวนส่วนราชการ ที่มี การ สรร ห า บุคลากรได้ตามแผน อัตรากำลัง	ส่วน ราชการ	๓	๔	๕	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. หนองลิ้ม	สำนักงาน ปลัด อบต.

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ												
เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					โครงการ/กิจกรรม ๑. การเพิ่มพูนศักยภาพผู้บริหาร							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๒.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารทุก ระดับที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	๓๐	๔๐	๕๐	หน่วยนับ	- ร้อยละของผู้บริหาร ทุกระดับที่ได้รับการ พัฒนา	ร้อยละ	๓๐	๔๐	๕๐	ผู้บริหาร ทุกระดับ	สำนักงานปลัด อบต.

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	ร้อยละ	๑๐	๒๐	๒๐	หน่วยนับ	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหารตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	ร้อยละ	๑๐	๒๐	๒๐	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ อบต. หนองลิ้ม	สำนักงานปลัด อบต.

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล												
<p>เป้าประสงค์ที่ ๓.๑</p> <p>ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</p> <p>๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน*</p>	ระบบ	๒	๓	๔			ระบบ	๒	๓	๔	เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปรับปรุงระบบ	สำนักงานปลัด อบต.

ข้อมูลเพิ่มเติม * ระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีจำนวน ๒ ระบบ ได้แก่

- ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ <http://lhr.dla.go.th/hr/>
- ระบบศูนย์ข้อมูลการเลือกตั้ง <http://ele.dla.go.th/>

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ													
					<p><u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ</p> <p><u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑. โครงการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ได้แก่ การบริการ/การสื่อสาร/ภาวะผู้นำ/การทำงานเป็นทีม/ความเชี่ยวชาญในงาน ฯลฯ) ๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจหลัก/ตามนโยบาย (ได้แก่ ด้านงบประมาณ/การบัญชี/พัสดุ/การจัดทำแผน/บริหารบุคคล/วิชาการ ฯลฯ) ๓. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>								
					<p>- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย</p> <p>- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๘๐	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ อบต.หนองสิม	สำนักงาน ปลัด อบต.		
						ร้อยละ	๓๐	๔๐	๕๐	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ อบต.หนองสิม	สำนักงาน ปลัด อบต.		

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ												
เป้าประสงค์ที่ ๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความ มั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ					<u>กลยุทธ์ที่ ๓</u> สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากร <u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑. การสนับสนุนทุนการศึกษา หรืองบประมาณการเข้าร่วม ประชุม การฝึกอบรม การฝึก ปฏิบัติงาน การดูงานและการ สัมมนาทางวิชาการ							
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๔.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าใน สายอาชีพ *	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐		- ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับทุนการศึกษา หรืองบประมาณ สำหรับการเข้าร่วม ประชุม การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติงาน การดูงาน และการ สัมมนาทางวิชาการ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	สำนักงาน ปลัด อบต.
๔.๒.๒ ระบบกลไกการบริหาร บุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมใน ระดับมาก	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	<u>กลยุทธ์ที่ ๔</u> สร้างระบบกลไกในการบริหาร บุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม <u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑. โครงการสำรวจความพึงพอใจ ในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ ชัดเจนและเป็นธรรม	- ร้อยละ ความพึง พอใจในระบบกลไก การบริหารบุคคล	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่อบต. หนองสิม	สำนักงาน ปลัด อบต.

ข้อมูลเพิ่มเติม *

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- จัดสรรทุนเพื่อพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ เช่น การให้ทุนไปศึกษา การฝึกอบรม ดูงาน ฯลฯ
- การสนับสนุนในการเลื่อนระดับตำแหน่งต่าง ๆ

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล												
เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการ บริหารจัดการตามหลักธรรมา ภิบาล					กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนการ บริหารจัดการด้วยหลักธรรมา ภิบาล							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการ นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารจัดการ*	ระดับ (๑ - ๕)	-	๒	๓	โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการการบรรยายพิเศษ เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการ ทำงาน	- จำนวนครั้งที่จัด/ส่ง บุคลากรเข้าร่วม โครงการบรรยาย พิเศษเกี่ยวกับหลักธรร มาภิบาลในการทำงาน	ครั้ง	-	๒	๓	เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	สำนักงาน ปลัด อบต.

ข้อมูลเพิ่มเติม *

- ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน
- ๑) มีแผนการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
 - ๒) มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด
 - ๓) มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
 - ๔) มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหาร
 - ๕) ปรับปรุงการดำเนินงาน/ปรับปรุงแผน
- ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๑ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๑ ขั้นตอน
- ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๒ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๒ ขั้นตอน
- ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๓ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๓ ขั้นตอน
- ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๔ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๔ ขั้นตอน
- ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๕ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๕ ขั้นตอน

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
ยุทธศาสตร์ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล														
๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียนในการ กระทำผิดจรรยาบรรณและ วิชาชีพ*	เรื่อง	<๕	<๕	<๓	กลยุทธ์ที่ ๒									
					ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงาน นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารจัดการ									
					กิจกรรม/โครงการ									
					๑. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ การบริหารตาม หลักธรรมาภิบาล	- จำนวนผู้บริหารที่ เข้าร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ การบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาล	คน	-	๘	๙	ผู้บริหาร อบต. หนองสิม	สำนักงาน ปลัด อบต.		
					กลยุทธ์ที่ ๓									
					ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตาม จรรยาบรรณและวิชาชีพ									
					โครงการ/กิจกรรม									
					๑. โครงการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับจรรยาบรรณ และวิชาชีพ	- จำนวนครั้งที่มีการ ป ร ะ ช า สัม พันธ์ เผยแพร่ข้อมูลด้าน จรรยาบรรณ	ครั้ง	๑	๑	๑	ผู้บริหารและ พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. หนองสิม	สำนักงาน ปลัด อบต.		
					๒. โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อใจใส สะอาด	- จำนวนครั้งในการ จัดโครงการปฏิบัติ ธรรมเพื่อใจใสสะอาด	ครั้ง	๑	๑	๑	ผู้บริหารและ พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. หนองสิม	สำนักงาน ปลัด อบต.		

ข้อมูลเพิ่มเติม * การนับจำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ จะนับเฉพาะข้อร้องเรียนที่สืบสวนข้อเท็จจริงแล้วมีมูล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล												
<p>เป้าประสงค์ที่ ๕.๒</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</p> <p>๕.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น</p>	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	<p>กลยุทธ์ที่ ๔</p> <p>เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>กิจกรรม/โครงการ</p> <p>๑. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนภายใต้หลักเปิดเผยโปร่งใส</p>		ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐*	๑๐๐*	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ อบต.หนองสิม	สำนักงานปลัด อบต.

ข้อมูลเพิ่มเติม * การรักษาระดับความสำเร็จในการแจ้งผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๖: พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร												
<u>เป้าประสงค์ที่ ๖.๑</u> บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการลูกจ้างมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน(Quality Of Worklife)					<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกของบุคลากร <u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑. โครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)							
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล*	ระดับ (๐ - ๕)	-	๓.๕๐	๓.๗๕	๒. กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน							
					๑. โครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	- จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	กิจกรรม	-	๑	๑	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ อบต.หนองสิม	สำนักงาน ปลัด อบต.
					๒. กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน	- จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในที่ทำงาน	กิจกรรม	๑	๑	๑	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ อบต.หนองสิม	สำนักงาน ปลัด อบต.

ข้อมูลเพิ่มเติม * ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้
 ระดับคะแนนช่วง ๐.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด
 ระดับคะแนนช่วง ๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับน้อย
 ระดับคะแนนช่วง ๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
 ระดับคะแนนช่วง ๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก
 ระดับคะแนนช่วง ๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๖: พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร												
๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับ เพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมาย กำหนด	รายการ	๑	๑	๑	๓. กิจกรรมนันทนาการสำหรับ บุคลากรในองค์กร	- จำนวนกิจกรรม นันทนาการสำหรับ บุคลากรในองค์กร	กิจกรรม	๑	๑	๑	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. หนองสิม	สำนักงาน ปลัด อบต.
๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริม ความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากร	ร้อยละ	-	๑	๑	๔. โครงการ “ศุกร์ สะอาด สดใส (Big Cleaning Day)”	- จำนวนกิจกรรม “ศุกร์ สะอาด สดใส Big Cleaning Day)”	กิจกรรม	๑	๑	๑	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. หนองสิม	สำนักงาน ปลัด อบต.
					๕. กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์/ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ (มีจิต สาธารณะ)	- จำนวนกิจกรรม ส่ ง เ ส ริ ม ค วาม สัม พันธ์/ บ่ า เ พ็ ญ สาธาณประโยชน์ (มีจิตสาธารณะ)	กิจกรรม	๑	๑	๑	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. หนองสิม	สำนักงาน ปลัด อบต.
					๖. โครงการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและ บุคลากร	- จำนวนกิจกรรม เ ส ริ ม ส ร้ า ง ค วาม สัม พันธ์ ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากร	กิจกรรม	-	๑	๑	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่ อบต. หนองสิม	สำนักงาน ปลัด อบต.

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด ดังนี้

๑. มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม

๑.๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิมทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๙ ประการดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๒. จรรยาวิชาชีพขององค์กร

๒.๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ต้องจงรักภักดีต่อชาติศาสนา และพระมหากษัตริย์

๒.๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๒.๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๒.๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

๒.๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปัญญา ความรู้ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๒.๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๒.๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๒.๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๒.๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๒.๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรมิควรรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตามตลอดจนไม่รับของขวัญของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๒.๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสิม ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพมีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ภาคผนวก

.....

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. บันทึกข้อความแจ้งการประชุมคณะกรรมการฯ
๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. เอกสารหมายเลข ๑-๕

ภาคผนวก

.....

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓