



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐



องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์
อำเภอไพธำณ จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน และพนักงานจ้างให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๘
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดี ด้วยแนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางแผนระบบงานที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่ต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหาากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากการงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัที่สุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคน สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในลำดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลา

จากประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเปลี่ยนงานและเปลี่ยนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในระยะเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

๒. เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๓. เพื่อตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับ และสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดบ้างไหม

๔. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์มีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือไม่

๕. เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๖. เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นผู้มือในการมอบหมายงานด้วย

๗. เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๘. เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิงเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนด

เป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง
- การวัดผลงานใช้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง

๙. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร
- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ
- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๑๐. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๑๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๒. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๑๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์

๑๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใดหรือรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ในด้านใดหรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมีอะไรบ้างที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎหมาย กฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์จะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มันน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มีใช้พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควรปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบันงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น แล้วย้ายคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

๓ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ตั้งอยู่ที่ ๑๔๔ หมู่ที่ ๗ ตำบลสุขสวัสดิ์ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ห่างจากจังหวัดศรีสะเกษ ๓๒ กิโลเมตรและอยู่ห่างจากอำเภอโพธิ์ทอง ๑๒ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

อาณาเขต

ทิศ	อาณาเขต
ทิศเหนือ	ติดกับ ตำบลหนองคำ และตำบลพรหมสวัสดิ์ อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ
ทิศใต้	ติดกับ ตำบลปราสาทเยอ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดศรีสะเกษ
ทิศตะวันตก	ติดกับ ตำบลโนนปูน อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดศรีสะเกษ
ทิศตะวันออก	ติดกับ ตำบลศรีโนนงาม อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๓๓.๙๐ ตารางกิโลเมตร (๒๐,๐๐๐ ไร่) ภูมิประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์มีพื้นที่ทั่วไปเหมาะแก่การทำเกษตรกรรม มีแหล่งน้ำไหลผ่าน ๒ สาย คือลำห้วยทา,ลำห้วยแฮด มีลำคลองสายเล็กๆ มีน้ำเฉพาะในฤดูฝน หลังฤดูเก็บเกี่ยวบางส่วนจะออกไปรับจ้างตามสถานที่ต่างๆ จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. มีจำนวนหมู่บ้านเต็มทั้ง ๑๒ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ผู้นำหมู่บ้าน	ดำรงตำแหน่ง	ครบวาระ
๑	โพนปลัด	นายเชษ ใจเรือง	๒๙ เมษายน ๒๕๕๑	๒๗ ตุลาคม ๒๕๗๒
๒	เขวา	นายจันทร์ โยธี	๒๒ กันยายน ๒๕๕๑	๔ มกราคม ๒๕๖๕
๓	จิ้งเณญ	นายศิลป์ สายสังข์	๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๓	๒๗ มิถุนายน ๒๕๗๑
๔	หนองอิไทย	นายสุพิชัย กอนินัย(ก้านัน)	๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕	๗ ตุลาคม ๒๕๖๕
๕	ห้วย	นายประชากร วันทา	๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕	๑ สิงหาคม ๒๕๗๑
๖	สลักได	นายประดิษฐ์ ไก่แก้ว	๖ มกราคม ๒๕๕๓	๖ มกราคม ๒๕๖๕
๗	อาลัย	นายชวกิจ จันทพา	๒๘ มกราคม ๒๕๕๔	๒๗ มกราคม ๒๕๗๗
๘	พะแะไต้	นายพร สายแก้ว	๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕	๑ กันยายน ๒๕๖๕
๙	หนองยาว	นายโกศล คุ้มครอง	๙ สิงหาคม ๒๕๕๕	๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐
๑๐	ระหาร	นายพจน์ ประถมภาส	๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔	๑๓ ธันวาคม ๒๕๘๔
๑๑	สุขสวัสดิ์	นายสนม สุนันท์	๒๓ พฤษภาคม ๒๕๓๔	๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘
๑๒	พะแะเหนือ	นายสังวาลย์ บัวจันทร์	๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๑	๑๕ มิถุนายน ๒๕๗๑

ประชากรแยกเป็นรายหมู่บ้านได้ ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร		รวม
			ชาย	หญิง	
๑	โพนปลัด	๒๑๘	๔๖๔	๕๐๖	๙๗๐
๒	เขวา	๑๔๗	๒๙๙	๓๒๗	๖๒๖
๓	จ้งเญญ	๒๕	๗๒	๗๐	๑๔๒
๔	หนองอีไทย	๑๘๘	๓๕๘	๓๘๕	๗๔๓
๕	ห้วย	๕๓	๑๑๐	๘๘	๑๙๘
๖	สลักได	๑๔๔	๒๗๙	๒๙๖	๕๗๕
๗	อาลัย	๑๕๑	๓๐๒	๒๙๕	๕๙๗
๘	พะแะใต้	๑๐๓	๒๐๑	๑๘๔	๓๘๕
๙	หนองยาว	๗๘	๑๕๐	๑๖๓	๓๑๓
๑๐	ระหาร	๓๘	๖๒	๖๗	๑๒๙
๑๑	สุขสวัสดิ์	๗๐	๑๕๙	๑๖๑	๓๒๐
๑๒	พะแะเหนือ	๙๒	๒๑๒	๑๘๘	๔๐๐

ที่มา : สำนักทะเบียนอำเภอไพรบึง ข้อมูล ณ วันที่ 1 เดือน มกราคม พ.ศ. 2557

ที่มาของข้อมูล : สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอไพรบึง

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๗

ราษฎรในเขตพื้นที่ตำบลสุขสวัสดิ์ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก คือ ทำนา ปลูกผักสวนครัว ผลผลิตที่สำคัญของตำบล ได้แก่ สาขาเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำไร่ และการเลี้ยงสัตว์การเกษตรกรรม นับได้ว่าเป็นอาชีพที่ทำรายได้ให้กับประชาชนภายในตำบล สำหรับพืชที่ปลูกกันมาก ได้แก่ ข้าว พริก ยางพารา แตงกวา เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด ร้อยละ ๑๐ ประกอบอาชีพอื่น ๆ

- ปิมน้ำมัน (ปิมนลอด) ๓ แห่ง
- ปิมน้ำมัน (ปิมนลอด) ๑๓ แห่ง
- โรงสีข้าว ๑๕ แห่ง
- ร้านขายของชำเบ็ดเตล็ด ๔๒ แห่ง
- สถานที่รับซื้อผลผลิตทางการเกษตร ๒ แห่ง
- ร้านขายยา ๒ แห่ง
- โรงเรียนประถมศึกษา ๖ แห่ง
- โรงเรียนประถมศึกษา(ขยายโอกาส) ๒ แห่ง
- วัดและสำนักสงฆ์ ๗ แห่ง

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

" ชุมชนน่าอยู่ มุ่งสู่ความเข้มแข็ง พัฒนาแหล่งสิ่งแวดล้อมให้ดี โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
มวลประชาเป็นสุข ปราศจากอบายมุขทุกชนิด เจริญเศรษฐกิจดี เพียบพร้อมมวัฒธรรม "

๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ

" เมืองน่าอยู่ ประตูก้าว การท่องเที่ยว สู่อารยธรรมขอมโบราณ
เป็นเลิศด้านกีฬา นำสินค้าเกษตรมาตรฐานและปลอดภัย สู่ครัวโลก "

พันธกิจ (Mission) พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชนตามศักยภาพของ อบต. ควบคู่กับการวางผังเมืองที่ดี
๒. เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในเขตตำบลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. สร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง สมดุลและยั่งยืน โดยเน้นด้านการเกษตรกรรม และส่งเสริมกลุ่มการผลิตต่างๆ
๔. พัฒนาประสิทธิภาพ เพิ่มบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ในงานด้านการศึกษา สังคมสงเคราะห์ และการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน
๕. พัฒนาและส่งเสริมการจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
๖. พัฒนา อนุรักษ์ ส่งเสริม มรดกทางวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่ท้องถิ่น
๗. พัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหาร และการปกครอง ให้กับประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบต่างๆ และสร้างระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดีใน อบต.
๘. สร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรป่าไม้ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

พันธกิจของจังหวัดศรีสะเกษ (Mission)

๑. สร้างความมั่นคงมั่งคั่ง ความสงบเรียบร้อยบ้านเมืองมีความเป็นระเบียบ ร่มรื่นด้วยพื้นที่สีเขียว
๒. ส่งเสริมการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน
๓. ส่งเสริมสุขภาพ สนับสนุนการศึกษา และกีฬาของจังหวัด
๔. ส่งเสริมสินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐานและปลอดภัย รวมทั้งสนับสนุนอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร
๕. บูรณาการการทำงานของหน่วยงานราชการ และเอกชนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความสะดวกและมีมาตรฐานเป็นการส่งเสริมสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆให้ประสบความสำเร็จ

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ก่อสร้างและ ปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ทางระบายน้ำ
- ๒) ระบบสาธารณูปโภค ด้านแหล่งน้ำ ระบบประปา
- ๓) ระบบสาธารณูปโภคด้านไฟฟ้า แสงสว่าง
- ๔) ระบบสาธารณูปโภค ด้านการจัดให้มีและควบคุมตลาด

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนถนนที่ก่อสร้าง/ผิวถนนที่ทำการขยาย
- ๒) การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค แหล่งน้ำ/ระบบประปา/ไฟฟ้า/ตลาด

๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในเขตบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา สุขภาพพลานามัย สังคม กีฬา นันทนาการ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ด้านการส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
- ๒) ด้านเกษตรอินทรีย์
- ๓) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๔) ด้านกีฬา และนันทนาการ
- ๕) ด้านการศึกษาในระบบ
- ๖) ด้านการศึกษานอกระบบ
- ๗) ด้านสาธารณสุข

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนประชาชนที่เข้ารับการฝึกอบรม
- ๒) จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้ และผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับการช่วยเหลือ
- ๓) จำนวนลานกีฬาและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเพิ่มขึ้น
- ๔) จำนวนคนที่ได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น
- ๕) จำนวนครัวเรือนที่ได้รับประโยชน์จากการรณรงค์ด้านโรคติดต่อต่างๆ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

เป้าหมาย

เพื่อส่งเสริมสนับสนุนด้านความเข้มแข็งของชุมชนด้านเศรษฐกิจการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อองค์กรและการส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั่วไป

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย การป้องกันสาธารณภัย ความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัย

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ
๒) จำนวนประชาชนที่ผ่านการฝึกอบรม
๓) จำนวนผู้นำชุมชน สมาชิก อบต.และคณะกรรมการที่ได้รับการฝึกอบรม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการกับสิ่งแวดล้อมอย่างมีระบบ ในแหล่งชุมชนและสภาพแวดล้อมให้พึงพอใจทุกระดับ ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ด้านการสร้างจิตสำนึก ตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการจัดการขยะมูลฝอย

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนครั้งที่มีการรณรงค์
๒) จำนวนป่าที่ตรวจสอบ
๓) จำนวนที่สาธารณะที่ทำแนวเขตที่ชัดเจน
๔) จำนวนถังขยะและรถขยะที่จัดซื้อ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าหมาย

เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการดำเนินชีวิตได้ปกติสุข รักษาศิลปวัฒนธรรมที่ดี ประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาที่ดี ให้ถ่ายทอดสู่คนในรุ่นหลังตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙)

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนครัวเรือนที่มีการจัดกิจกรรม
๒) จำนวนประเพณีดั้งเดิมหวนคืนมา
๓) ภูมิปัญญาท้องถิ่นถ่ายทอดสู่คนในรุ่นหลัง

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารการจัดการและบริการประชาชน

เป้าหมาย

เพื่อปฏิบัติงานหรือดำเนินงานในด้านบริหารงาน ตามแนวทางการจัดระบบการบริหารจัดการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนตามแผนงานการกระจายอำนาจ

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ด้านอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ของหน่วยงาน
- ๒) ด้านส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กร
- ๓) ด้านส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของ อบต.
- ๔) ด้านเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๕) ด้านการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนครั้งที่บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
- ๒) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น
- ๓) จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมในกิจกรรมและโครงการต่างๆ
- ๔) จำนวนวารสารที่จัดทำเป็นฉบับ
- ๕) การจัดเก็บภาษีมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) การพัฒนาของจังหวัดศรีสะเกษ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและขยายฐานการตลาด ด้านการค้า การท่องเที่ยว เชื่อมโยงกับต่างประเทศและกลุ่มจังหวัด

- แนวทาง**
- ๑) เปิดจุดผ่านแดนถาวร/ผ่อนปรนทางการค้าและการท่องเที่ยว
 - ๒) สนับสนุนแลกเปลี่ยนกิจกรรมวัฒนธรรมภาคีรัฐและเอกชนกับประเทศเพื่อนบ้าน
 - ๓) พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวและการบริการ
 - ๔) พัฒนาและส่งเสริมความเข้มแข็ง กลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม SME

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เพิ่มศักยภาพการผลิตด้านเกษตรอินทรีย์

- แนวทาง**
- ๑) ขยายฐานความรู้และทักษะเกษตรอินทรีย์ให้แพร่หลาย
 - ๒) ขยายการผลิตเกษตรอินทรีย์วิถีศรีสะเกษ
 - ๓) การบริหารงานงบประมาณมุ่งเน้นผลงาน
 - ๔) เสริมสร้างความมั่นใจให้ผู้บริโภค
 - ๕) เสริมสร้างความมั่นใจให้ผู้ผลิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิต พัฒนาแรงงาน การกีฬา สู่มาตรฐานสากล

- แนวทาง**
- ๑) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชนให้มีมาตรฐาน
 - ๒) สร้างมืออาชีพด้านแรงงานให้ก้าวทันเทคโนโลยี
 - ๓) สร้างมืออาชีพด้านการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การบริหารจัดการและการบริการประชาชน

- แนวทาง**
- ๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการชุมชน
 - ๒) พัฒนาบุคลากรให้มีจริยธรรม
 - ๓) เสริมสร้างระบบตรวจสอบการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคีการพัฒนา
 - ๔) กำหนดวิธีการใช้จ่ายงบประมาณให้โปร่งใสมีประสิทธิภาพ
 - ๕) กระจ่ายการบริหารในหน่วยงานโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคีการพัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนาอำเภอไพรบึง

" อำเภอไพรบึงเมืองน่าอยู่ อยู่ชาวอุ้น้ำ เกษตรอินทรีย์ มีอาชีพมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งเที่ยวเชิงอนุรักษ์ทางธรรมชาติ และวัฒนธรรมไทยสี่เผ่า ด้วยการบริหารจัดการ การพัฒนาเศรษฐกิจการเมือง สังคม ทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณภาพ บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้วยระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ "

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสุสวัสดิ์**ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ก่อสร้างปรับปรุงและซ่อมแซมถนน ทางระบายน้ำให้ทั่วถึง
- ก่อสร้างแหล่งน้ำสาธารณะและแหล่งน้ำดื่มน้ำใช้ ทำระบบประปา
- เสริมสร้างด้านการบริการสาธารณะ ไฟฟ้า แสงสว่าง ตลาดนัดชุมชน

ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
- พัฒนาด้านงานสวัสดิการสังคม
- พัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ
- พัฒนาด้านการศึกษา
- พัฒนาด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ

ด้านการจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนด้านความเข้มแข็งของชุมชนด้านเศรษฐกิจ การมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กรและการส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั่วไป

ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- พัฒนาและส่งเสริมการจัดการกับสิ่งแวดล้อมอย่างมีระบบในแหล่งชุมชนและสภาพแวดล้อมให้ได้รับความพอใจให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ

ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- พัฒนาและส่งเสริมจริยธรรมในการดำเนินชีวิตได้ปกติสุข รักษาศิลปวัฒนธรรมที่ดี มีประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญาที่ดีให้ถ่ายทอดสู่คนรุ่นหลัง ตามแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙)

ด้านการบริหารจัดการและบริการประชาชน

- พัฒนาการดำเนินงานในด้านการบริหารงาน ตามแนวทางการจัดระบบการบริหารจัดการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพเพื่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนตามกระบวนการกระจายอำนาจ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตของ องค์การ บริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาใน อนาคตของ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ โดยกำหนดค่าการให้คะแนน เป็น ๔ ระดับในแต่ละด้านดังนี้

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓	๒	๑	๐
จุดอ่อน	-๓	-๒	-๑	๐
โอกาส	๓	๒	๑	๐
อุปสรรค/ข้อจำกัด	-๓	-๒	-๑	๐

๑. ศักยภาพการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(Strengths)

๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง

๔.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑.โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ไม่สามารถดำเนินโครงการได้

โอกาส(Opportunity=O)

๑.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๒.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑.โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน			-๑	
โอกาส		๒		
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๑	
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๑+๒-๑ =๓ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมมาก)				

๒. ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต**จุดแข็ง(Strength=S)**

๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง

๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๔.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑.โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ไม่สามารถดำเนินโครงการ

ได้

๒.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคม และการสาธารณสุขไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลคลาดเคลื่อน

โอกาส(Opportunity=O)

๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตเป็นนโยบายของรัฐบาล

๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดศรีสะเกษให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๓.การพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑.การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน			-๒	
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๑	
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๒+๓-๑= ๓ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมมาก)				

๓. ศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดระเบียบสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**จุดแข็ง(Strength=S)**

๑.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๓.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการเมือง การจัดระเบียบสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจและยังไม่เข้าใจบทบาทของตนในเรื่องการเมืองการปกครอง และการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส(Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การจัดระเบียบสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยเป็นนโยบายรัฐบาล

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การจัดระเบียบสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑.การแก้ไขปัญหาด้านการเมือง การจัดระเบียบสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒.การแก้ไขปัญหาด้านการเมือง การจัดระเบียบสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกและการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างคาดเดาผลงานได้ยาก

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดระเบียบสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๒+๓-๒= ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

๔.ศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(Strength=s)

๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๒.ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ค่อนข้างน้อย

โอกาส(Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑.ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการกระจายผลยังไม่ทั่วถึง

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๒+๓-๒= ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

๕.ศักยภาพการพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง(Streng=s)

๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๓.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

โอกาส(Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดศรีสะเกษให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑.ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นเท่าที่ควร

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๑	
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๒+๓-๑= ๓ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมมาก)				

๖.ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และบริการประชาชน

จุดแข็ง(Streng=s)

๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในการบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสุสวัสดิ์ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑.ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส(Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การบริหารจัดการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การบริหารจัดการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาลำดับสูงที่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑.การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒.การพัฒนาด้าน การบริหารจัดการ เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และบริการประชาชน

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๑		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๑+๓-๒= ๓ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมมาก)				

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลสุสวัสดิ์ เป็นภารกิจหลักตามมาตรา มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต
ทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๑๖))
๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
(มาตรา ๑๖(๒๔))

๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๔. การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความ จำเป็น และสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา พนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๑๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักงานปลัด และกองช่าง ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อบริหารปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป ซึ่งกำหนดปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งและส่วนงาน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและใน ระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล สุขสวัสดิ์ พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๖ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๖ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง - งานมวลชนสัมพันธ์ <u>งานการคลัง</u> ๑.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๑.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่า เช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	- งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติ ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง - งานมวลชนสัมพันธ์ <u>๒. ส่วนการคลัง</u> ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่า เช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
<u>ส่วนโยธา</u> ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้าง สร้างสะพาน เขื่อน ตม - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	<u>๓. ส่วนโยธา</u> ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้าง สร้างสะพาน เขื่อน ตม - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ <u>ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ <u>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

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. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. ตรวจสอบการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มທີ່หรือไม่ 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

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ 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

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

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มທີ່หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

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

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๕ - ๒๕๕๗)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	ค่าใช้จ่าย ตาม ม.๓๕ คิดเป็นร้อยละ	มติ ก. อบต.ศรี สะเกษ
๑	ปลัด อบต. (นบพ.อบต.๘) (๑)	๑	ปลัด อบต. (นบพ.อบต.๘) (๑)	๓๔.๖๒	เห็นชอบ
๒	รองปลัด อบต. (นบพ.อบต.๖) (๑)	๒	รองปลัด อบต. (นบพ.อบต.๖) (๑)		
๓	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)	๓	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)		
	๑. ทน.สป.(นบพ.ทั่วไป ๖) (๑)		๑. ทน.สป.(นบพ.ทั่วไป ๖) (๑)		
	งานบริหารงานทั่วไป		งานบริหารงานทั่วไป		
	๒. จนท.บริหารงานทั่วไป ๓-๕/๖ว (๑)		๒. จนท.บริหารงานทั่วไป ๓-๕/๖ว (๑)		
	๓. เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕ (๑)		๓. เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕ (๑)		
	๔. ผช.นักวิชาการเกษตร จ.๓ (๑)		๔. ผช.นักวิชาการเกษตร จ.๓ (๑)		
	๕. ผช.จนท.ธุรการ จ.๑ (๑)		๕. ผช.จนท.ธุรการ จ.๑ (๑)		
	๖. ผช.จนท.บันทึกข้อมูล จ.๑ (๑)		๖. ผช.จนท.บันทึกข้อมูล จ.๑ (๑)		
	๗. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)		๗. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)		
	๘. ภารโรง (ทั่วไป) (๑)		๘. ภารโรง (ทั่วไป) (๑)		
	๙. คนงานทั่วไป (๒)		๙. คนงานทั่วไป (๒)		
	๑๐. ยาม (๑)		๑๐. ยาม (๑)		
	งานนโยบายและแผน		งานนโยบายและแผน		
	๑๑. จนท.วิเคราะห์นโยบายแผน ๓-๕/๖ว(๑)		๑๑. จนท.วิเคราะห์นโยบายแผน ๓-๕/๖ว(๑)		
	งานสวัสดิการสังคม		งานสวัสดิการสังคม		
	๑๒. นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว (๑)		๑๒. นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว (๑)		
	งานกฎหมายและคดี		งานกฎหมายและคดี		
	๑๓. นิติกร ๓-๕/๖ว (๑)		๑๓. นิติกร ๓-๕/๖ว (๑)		

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๕ - ๒๕๕๗)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	ค่าใช้จ่าย ตาม ม.๓๕ คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		
	๑๔.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๒-๔/๕ (๑)		๑๔.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๒-๔/๕ (๑)		
	งานกิจการสภา		งานกิจการสภา		
๕	กองคลัง (๐๒)	๔	กองคลัง (๐๒)		
	๑. ผอ.กองคลัง (นบพ.งานการคลัง ๗) (๑)		๑. ผอ.กองคลัง (นบพ.งานการคลัง ๗) (๑)		
	งานการเงินและบัญชี		งานการเงินและบัญชี		
	๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ว (๑)		๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ว (๑)		
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		
	๓.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕ (๑)		๓.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕ (๑)		
	๔.ผช.จนท.จัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕ (๑)		๔.ผช.จนท.จัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕ (๑)		
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		
	๕. นักวิชาการพัสดุ ๓-๕/๖ว (๑)		๕. นักวิชาการพัสดุ ๓-๕/๖ว (๑)		
๕	กองช่าง (๐๓)	๕	กองช่าง (๐๓)		
	๑. ผอ.กองช่าง (นบพ.งานช่าง ๗) (๑)		๑. ผอ.กองช่าง (นบพ.งานช่าง ๗) (๑)		
	งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร		งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร		
	งานผังเมือง		งานผังเมือง		
	งานประสาธาณูปโภค		งานประสาธาณูปโภค		
	๒. นายช่างโยธา ๒-๔/๕ (๑)		๒. นายช่างโยธา ๒-๔/๕ (๑)		
	๓. ช่างโยธา ๑-๓/๔ (๑)		๓. ผช.ช่างไฟฟ้า จ.๑ (๑)		
	๔. ผช.ช่างไฟฟ้า จ.๑ (๑)		๔. ผช.จนท.การประปา จ.๑ (๑)		
	๕. ผช.จนท.การประปา จ.๑ (๑)		๕. ผช.จนท.ธุรการ จ.๑ (๑)		
๖	ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖	ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
	๑.นักบริหารการศึกษา ๖ (๑)		๑.นักบริหารการศึกษา ๖ (๑)		
	งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน		งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน		
	งานศาสนาและวัฒนธรรม		งานศาสนาและวัฒนธรรม		
	๒. นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว (๑)		๒. นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว (๑)		
	๓. ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน จ.๒ (๑)		๓. ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน จ.๒ (๑)		

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๕ - ๒๕๕๗)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	ค่าใช้จ่าย ตาม ม. ๓๕ คิด เป็นร้อยละ	หมายเหตุ
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
	๔. ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑ (๑)		๔. ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑ (๑)		
	๕. ครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วย (๑)		๕. ครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วย (๑)		
	๖. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จ.๑ (๓)		๖. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จ.๑ (๓)		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ อำเภอไพรบึง จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
๑. นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริหารงานทั่วไป								
๒. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. เจ้าหน้าที่งานธุรการ ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔. ผช.นักวิชาการเกษตร จ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. ผช.จนท.ธุรการ จ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. ผช.จนท.บันทึกข้อมูล จ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
๗. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๐. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนโยบายและแผน								
๑๑. จนท.วิเคราะห์ ฯ ๕	๑	๑	๑	๑	 ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ วันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๗			
งานสวัสดิการสังคม								
๑๒. นักพัฒนาชุมชน ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานกฎหมายและคดี								
๑๓. นิติกร ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๔. จพง ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๒)								
๑. นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ อำเภอไพรบึง จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
1. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
1. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๕. นักวิชาการพัสดุ ๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองช่าง (๐๓)								
๑. นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง ๗)	๑	๑	๑	๑				
๑. งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร								
๒. งานผังเมือง								
๓. งานประสานสาธารณูปโภค								
๒. นายช่างโยธา ๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓. ผช.ช่างไฟฟ้า จ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. ผช.จนท.การประปา จ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. ผช.จนท.ธุรการ จ.๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)								
๑. นักบริหารการศึกษา (หน.ส่วนการศึกษา ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑. งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน								
๑. งานศาสนาและวัฒนธรรม								
๒. นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓. ผช.จพ.ศูนย์เยาวชน จ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบค. จังหวัดศรีสะเกษ

ในการประชุมครั้งที่ 10/2557 วันที่ 30 ก.ย. 2557

(Signature)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตร กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๔. ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑ (๑)	๑	๑	๑	๑	-			
๕. ครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วย (๑)	๑	๑	๑	๑	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จ.๑	๓	๓	๓	๓				ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙ วันที่ ๒๐ ธ.ค. ๒๕๕๙
รวม	๓๔	๓๕	๓๕	๓๕	+ ๑			

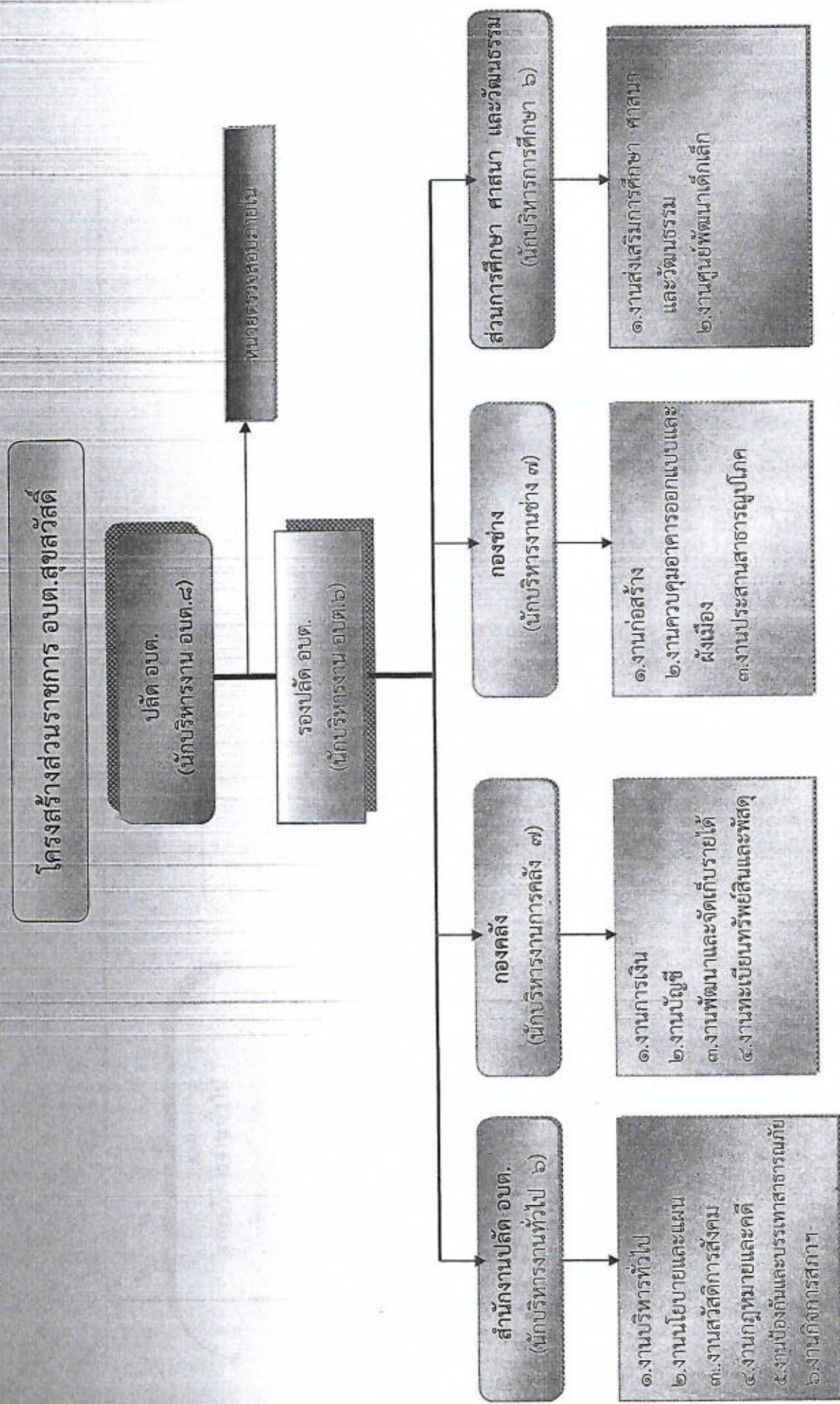
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการ ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	
๑	ป.อ.อ.บ.ด. (นักบริหารงาน อบค.)	๘	๑	๑	๔๖,๘๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๐๔๐	๑๔,๕๖๐	๑๔,๕๖๐	๔๗,๖๐๐	๔๗,๖๐๐	๕๐,๘๘๐	๕๐,๘๘๐	
๒	รองปลัด อบค. (นักบริหารงาน อบค.)	๖	๑	๑	๒๗,๘๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐,๗๕๐	๑๐,๗๕๐	๑๐,๗๕๐	๑๐,๗๕๐	๓๐,๓๐๐	๓๐,๓๐๐	๓๐,๓๐๐	๓๐,๓๐๐	ว่างเต็ม
๓	สำนักงานปลัด อบค. (๑๑)																					ว่างเต็ม
๔	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป)	๖	๑	๑	๒๗,๘๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐,๗๕๐	๑๐,๗๕๐	๑๐,๗๕๐	๑๐,๗๕๐	๓๐,๓๐๐	๓๐,๓๐๐	๓๐,๓๐๐	๓๐,๓๐๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	๖	๑	๑	๒๗,๘๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐,๗๕๐	๑๐,๗๕๐	๑๐,๗๕๐	๑๐,๗๕๐	๓๐,๓๐๐	๓๐,๓๐๐	๓๐,๓๐๐	๓๐,๓๐๐	
๖	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๕	๑	๑	๒๑,๘๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๖๕๐	๗,๖๕๐	๗,๖๕๐	๗,๖๕๐	๒๑,๘๐๐	๒๑,๘๐๐	๒๑,๘๐๐	๒๑,๘๐๐	
๗	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๕	๑	๑	๒๑,๘๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๖๕๐	๗,๖๕๐	๗,๖๕๐	๗,๖๕๐	๒๑,๘๐๐	๒๑,๘๐๐	๒๑,๘๐๐	๒๑,๘๐๐	
๘	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	๕	๑	๑	๒๑,๘๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๖๕๐	๗,๖๕๐	๗,๖๕๐	๗,๖๕๐	๒๑,๘๐๐	๒๑,๘๐๐	๒๑,๘๐๐	๒๑,๘๐๐	
๙	สำนักงานปลัด อบค. (๑๑)	๕	๑	๑	๒๗,๘๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐,๗๕๐	๑๐,๗๕๐	๑๐,๗๕๐	๑๐,๗๕๐	๓๐,๓๐๐	๓๐,๓๐๐	๓๐,๓๐๐	๓๐,๓๐๐	
๑๐	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑	๑๘,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๖๕๐	๗,๖๕๐	๗,๖๕๐	๗,๖๕๐	๒๑,๘๐๐	๒๑,๘๐๐	๒๑,๘๐๐	๒๑,๘๐๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิชาการ		๑	๑	๑๓,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๖๕๐	๕,๖๕๐	๕,๖๕๐	๕,๖๕๐	๑๗,๖๐๐	๑๗,๖๐๐	๑๗,๖๐๐	๑๗,๖๐๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล		๑	-	๑๑,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๔,๖๕๐	๔,๖๕๐	๔,๖๕๐	๔,๖๕๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	ว่างเต็ม
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๔,๖๕๐	๔,๖๕๐	๔,๖๕๐	๔,๖๕๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๔,๖๕๐	๔,๖๕๐	๔,๖๕๐	๔,๖๕๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	
๑๕	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑,๖๐๐.๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	๘,๖๕๐	๘,๖๕๐	๘,๖๕๐	๘,๖๕๐	๒๖,๖๐๐	๒๖,๖๐๐	๒๖,๖๐๐	๒๖,๖๐๐	
๑๖	ยาม		๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๔,๖๕๐	๔,๖๕๐	๔,๖๕๐	๔,๖๕๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	
๑๗	กองคลัง (๑๒)																					
๑๘	กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๗	๑	๑	๓๓,๘๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๖๕๐	๑๓,๖๕๐	๑๓,๖๕๐	๑๓,๖๕๐	๓๗,๖๐๐	๓๗,๖๐๐	๓๗,๖๐๐	๓๗,๖๐๐	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	๕	๑	๑	๒๓,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๙,๖๕๐	๙,๖๕๐	๙,๖๕๐	๙,๖๕๐	๒๗,๖๐๐	๒๗,๖๐๐	๒๗,๖๐๐	๒๗,๖๐๐	
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	๕	๑	๑	๒๓,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๙,๖๕๐	๙,๖๕๐	๙,๖๕๐	๙,๖๕๐	๒๗,๖๐๐	๒๗,๖๐๐	๒๗,๖๐๐	๒๗,๖๐๐	
๒๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๓	๑	๑	๑๕,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๖,๖๕๐	๖,๖๕๐	๖,๖๕๐	๖,๖๕๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๑๓,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๖๕๐	๕,๖๕๐	๕,๖๕๐	๕,๖๕๐	๑๗,๖๐๐	๑๗,๖๐๐	๑๗,๖๐๐	๑๗,๖๐๐	

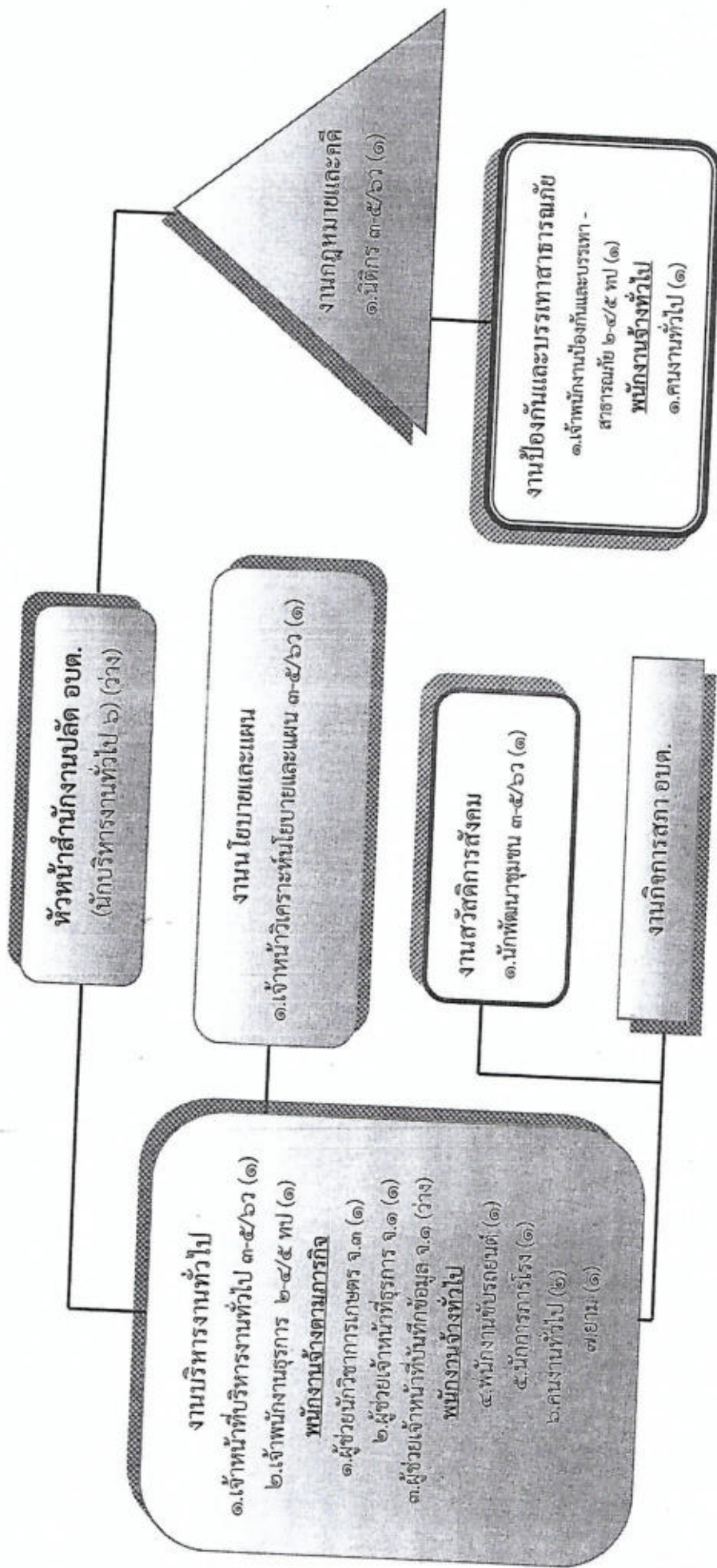
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราภาษีเงินได้เพิ่มเติม			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๒๒	กองช่าง (๐๓)																	
๒๓	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๑	๑	๓๑,๘๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๒,๐๐๐	๓๓๐,๑๒๐	๓๕๑,๖๕๐	๓๕๓,๖๕๐	
๒๔	นายช่างโยธา	๓	๑	๑	๑๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๖๐	๖,๐๐๐	๕,๘๘๐	๑๕๖,๘๘๐	๑๖๒,๘๘๐	๑๖๘,๙๒๐	
๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๖	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๒,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๖๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๖,๐๔๐	๑๓๓,๒๐๐	๑๓๘,๖๐๐	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา		๑	๑	๑๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๕๖๐	๑๒๗,๗๖๐	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		-	-	๐	๑	๑	๑	+	๑	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๖๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑๗,๘๐๐	๑๒๓,๐๐๐	๑๒๘,๒๐๐	กำหนดเพิ่ม
๒๙	ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)																	
๓๐	นักวิชาการศึกษา ๖ (คนส่วนการศึกษา)	๖	๑	-	๒๗,๘๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๕๐	๑๐,๙๕๐	๑๐,๙๕๐	๒๘๘,๕๕๐	๓๐๐,๓๐๐	๓๐๑,๐๕๐	ว่างเต็ม
๓๑	นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖	๑	-	๒๔,๒๗๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๕๐	๘,๕๕๐	๘,๕๕๐	๒๕๑,๒๗๐	๒๕๖,๘๒๐	๒๖๒,๓๗๐	ว่างเต็ม
๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานศูนย์เยาวชน		๑	๑	๑๕,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๔๘,๔๐๐	๑๕๓,๖๐๐	๑๖๐,๐๐๐	
๓๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(๔)	รวม	-	๓๔	๒๙	๕,๗๕๖,๒๘๐	๓๕	๓๕	๓๕	๑	๑	๑	๓๐๑,๙๖๐	๓๐๖,๘๘๐	๓๑๒,๐๐๐	๖,๐๕๙,๐๔๐	๖,๒๖๐,๘๘๐	๖,๔๖๗,๖๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๔.๖๒	๓๕.๐๗	๓๕.๕๒	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

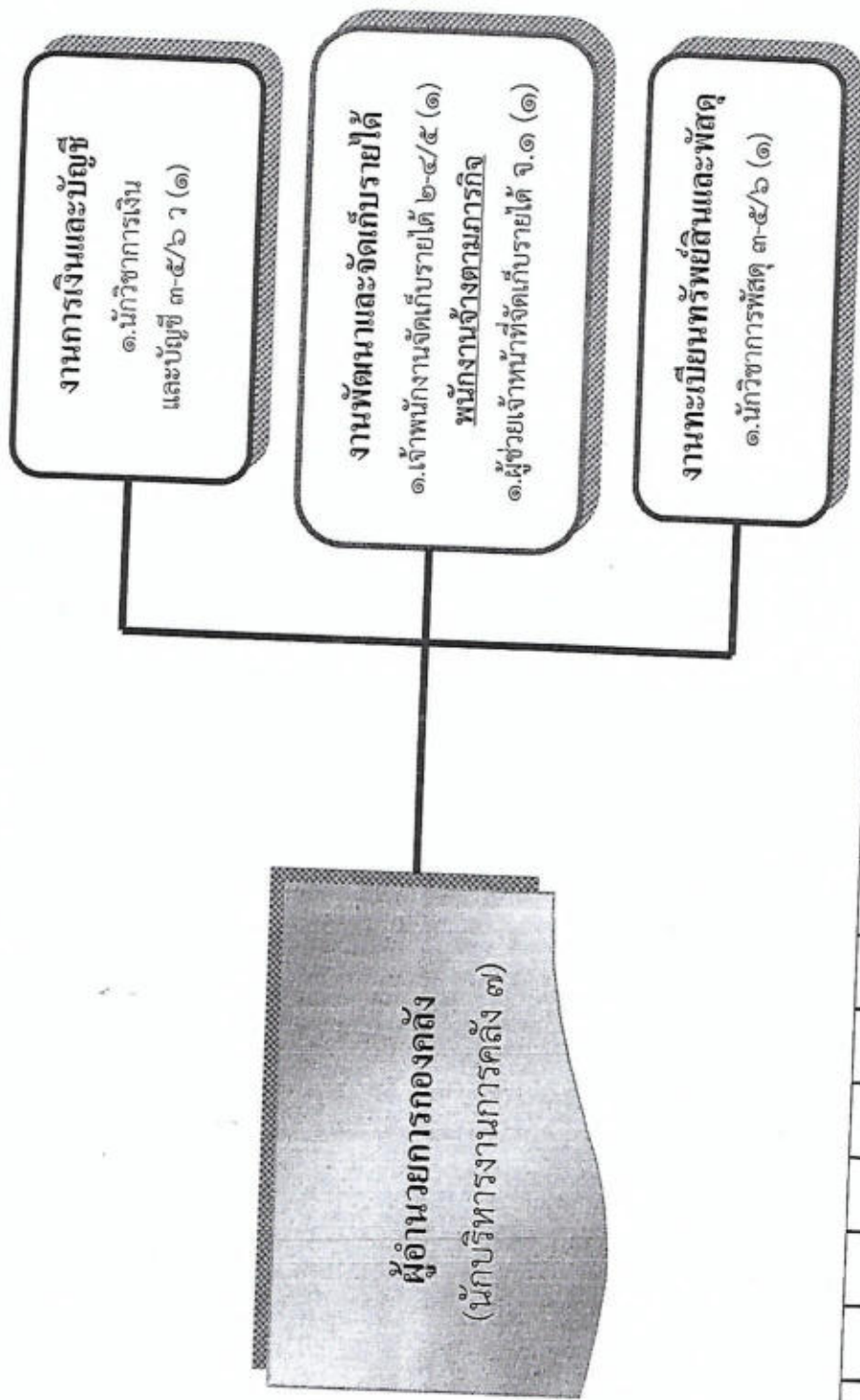


โครงสร้างสำนักงานปลัด



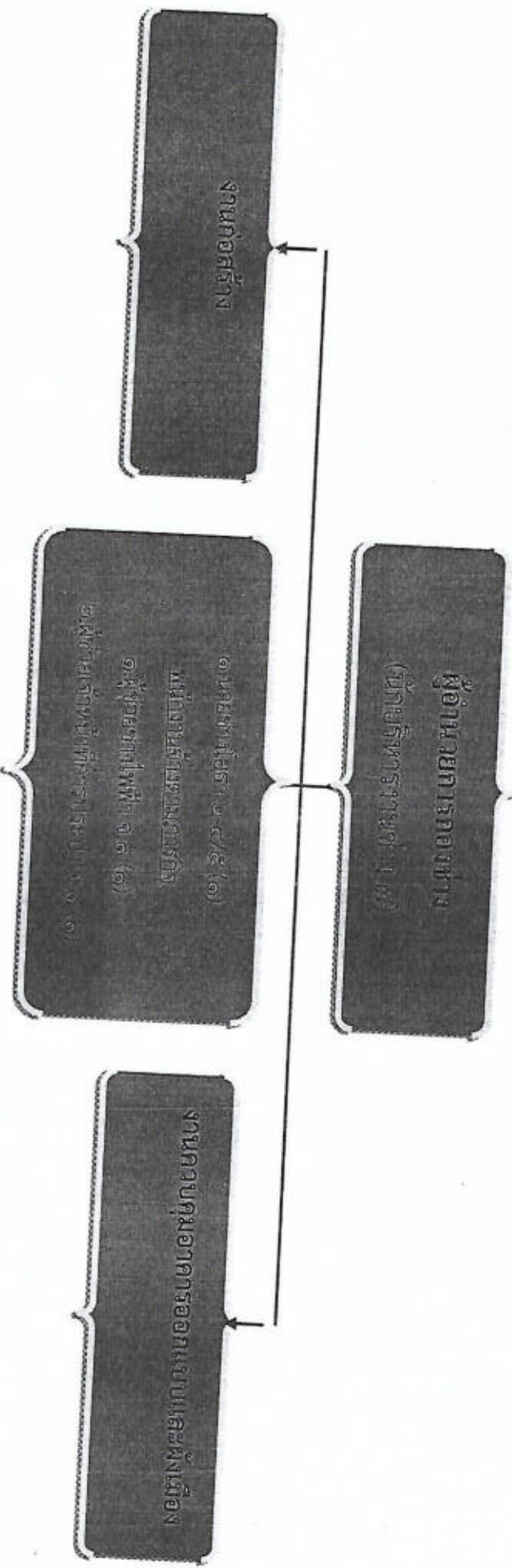
ระดับ	๗	๖	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๒	๓	๑	-	๓	๖

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	๗	๖	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-

โครงสร้างส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

หัวหน้าส่วนการศึกษา
(นักบริหารการศึกษา ๑) (ว่าง)

งานส่งเสริมการศึกษา

ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ ๖ (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน จ.๒ (๑)

งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑. ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑ (๑)

๒. ครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วย (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จ.๑ (๓)

ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ครู คศ.๑	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๔	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

หน้า ๔๐ จาก ๔๔

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน		
๑	นายเฉลียว แก้วหิน	ป.โท	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	๘	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	๘	๓๓๓,๖๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๔๖๘,๐๐๐	
๒	-	-	๐๑-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๖	๐๑-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๖	(๒๗,๘๐๐x๑๒)	(๕,๖๐๐x๑๒)	(๕,๖๐๐x๑๒)		
๓	สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)	-											
๔	นายอริยะเดช สายแก้ว	ป.ตรี	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๒๓๘,๖๔๐	-	-	ว่างเดิม	
๕	นายสุทิน วิจิรัมย์	ป.ตรี	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๖	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๖	๒๓๘,๖๔๐	(๑๘,๘๗๐x๑๒)	๕๕,๐๐๐	๒๙๓,๖๔๐	
๖	นายสมพร ศิขิรัมย์	ป.ตรี	๐๐-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๖	๐๐-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๖	๒๓๐,๔๐๐	(๑๘,๒๓๐x๑๒)	(๔,๕๐๐x๑๒)		
๗	นายศรัณย์ ศรีธธา	ป.ตรี	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	ผช.จนท.วิเคราะห์	๕	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	ผช.จนท.วิเคราะห์	๕	๒๑๘,๗๖๐	-	-		
๘	นางเกษฎาพร สุทธาญ	ปวส.	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๕	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๕	๒๑๘,๗๖๐	(๑๘,๒๓๐x๑๒)	-		
๙									๑๘๐,๐๐๐	-	-		
๑๐									(๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-		

หน้า ๔๑ จาก ๔๔													
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงิน ค่าตอบแทน		
๙	นายอภิเดช ทองเทพ	ป.ส.	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	๔	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	๔	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐x๑๒)	-	-	-	
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายชัชวาล วัน โพนปลัด	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑๘๖,๔๘๐ (๑๕,๕๕๐x๑๒)	-	-	-	
๑๑	นางสุดารัตน์ บัวจันทร์	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๓๒,๘๐๐ (๑๐,๙๐๐x๑๒)	-	-	-	
๑๒	-	-	-	ผช.จนท.บันทึกข้อมูล	-	-	ผช.จนท.บันทึกข้อมูล	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	-	ว่างเดิม
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป นายเขาวลิต บุญจันทร์	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	
๑๔	นางสาวเสียม คุ้มครอง	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	
๑๕	นายคำพอง ยาศรี	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	
๑๖	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	
๑๗	นายอุดร ไก่แก้ว	ป.๖	-	ยาม	-	-	คนงานทั่วไป ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	ว่างเดิม
๑๘	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงิน ค่าตอบแทน			
กองคลัง (๑๒)														
๑๘	นางสุกัญญา รัตนรัก	ป.ตรี	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	๗	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	๗	๒๙๓,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	-	๓๓๕,๘๘๐		
๑๙	นางราตรี เงินดี	ป.โท	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี	๕	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี	๕	๒๙,๕๔๐x๑๒	๓,๕๐๐x๑๒	-			
๒๐	นายวีระพงษ์ ทองมา	ป.ตรี	๐๔-๐๓๑๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๔	๐๔-๐๓๑๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๔	๒๓๑,๖๐๐	-	-			
๒๑	น.ส.กานต์พิชชา บังเอิญ	ป.ตรี	๐๔-๐๓๐๙-๐๐๑	จพ.ง.จัดเก็บรายได้	๓	๐๔-๐๓๐๙-๐๐๑	จพ.ง.จัดเก็บรายได้	๓	(๑๙,๓๐๐x๑๒)	-	-			
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายบรรพต เทียงธรรม	ป.ตรี	-	ผช.ง.มท.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.ง.มท.จัดเก็บรายได้	-	๑๕๙,๗๒๐	-	-			
กองช่าง (๐๓)														
๒๓	นายจิตร นรสิงห์	ป.ตรี	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองช่าง	๗	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองช่าง	๗	๑๓๓,๓๒๐	-	-			
๒๔	นางศรชัย ศรีโสดา	ปวส.	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง) นายช่างโยธา	๓	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง) นายช่างโยธา	๓	(๑๑,๑๑๐x๑๒)	๓,๕๐๐x๑๒	-	๓๓๕,๘๖๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
	นายพิชิต ยุคม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๒๓,๑๒๐	-	-			
									(๑๐,๒๖๐x๑๒)	-	-			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	
๒๖	นายสุบิน รุ่งแสง	ปวส.	-	ผช.จนท.การประปา		-	ผช.จนท.การประปา		๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๒๗	-	ปวช.	-	-		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		(๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	
๒๘	ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๔)	-	-	-		-	-		๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๙	นักบริหารการศึกษา ๖	-	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	หน.ส่วนการศึกษา	๖	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	หน.ส่วนการศึกษา	๖	๒๗๘,๘๒๐	-	-	ว่างเดิม
๓๐	นักวิชาการศึกษา	-	-	นักบริหารการศึกษา		-	นักบริหารการศึกษา		-	-	-	
๓๑	นางกัญญ์ลิกา บริสุทธิ์	ป.ตรี	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖ว	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖ว	๒๔๒,๗๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๒	นางสมยงค์ คุ่มครอง	ป.ตรี	๓๓-๒-๐๑๔๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๓๓-๒-๐๑๔๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๓๓-๒-๐๕๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๓๓-๒-๐๕๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	
๓๔	นางสาววอลนา ยาศรี	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน		-	ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน		๑๔๓,๔๐๐	-	-	
๓๕	นางจิตาพรรณ นรสิงห์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		(๑๑,๙๕๐x๑๒)	-	-	
๓๖	นางอัมพร คุ่มครอง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	
๓๗	น.ส.ดวงดาว โพนปลัด	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรืออาจหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ ได้ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างตำบลสุขสวัสดิ์ ทุกคนจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ
๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างตำบลสุขสวัสดิ์ จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างตำบลสุขสวัสดิ์ ทุกคน จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวกให้เป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์

ที่ ๒๔๔ / ๒๕๕๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ กำหนด

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ข้อ ๑๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๖๐) ประกอบด้วย

- | | | | |
|----------------|---------------|--|-------------------|
| ๑. นายสุริต | อภิรักษ์วรการ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายเจสียง | แก้วหิน | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ | กรรมการ |
| ๓. นางสุกัญญา | รัตนรัก | ผู้อำนวยการกองคลัง ๗ | กรรมการ |
| ๔. นายจิตร | นรสิงห์ | ผู้อำนวยการกองช่าง ๗ | กรรมการ |
| ๕. นายอริยะเดช | สายแก้ว | นิติกร ๖ ๖ (รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักงานปลัด) | กรรมการ |
| ๖. นายศรัณย์ | ศรัทธา | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕ | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ข้อ ๑๖ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๗

(นายสุริต อภิรักษ์วรการ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์

