

แผนอัตรากำลัง 3 ปี



ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2561 - 2563

ครั้งที่ 2

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัด มหาสารคาม

คำนำ

การปรับปรุงแผนอัตรา 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 – 2563) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังและพัฒนากำลังคนตามวัตถุประสงค์และเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บัดนี้การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 – 2563) ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง องค์การ
บริหารส่วนตำบลศรีสุข จึงได้จัดปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 – 2563) เพื่อให้เกิดการบริหารที่คล่องตัว สามารถ
บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสมกับปริมาณงานภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นการกำหนดทิศทางและ
เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ
40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นกรอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดความเรียบร้อย เพื่อ
รองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน
ภายใต้แผนปฏิบัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรท้องถิ่นให้มี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลและกำหนดตำแหน่งงานให้เหมาะสมและถูกต้องกับภารกิจที่ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่พี่น้องประชาชนใน
ตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	4
2. วัตถุประสงค์	5
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำกรอบกำลังพนักงานส่วนตำบล	6
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	20
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	31
6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	34
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและ กรอบอัตรากำลัง	35
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	38
การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง	56
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	67
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	74
11. บัญชีแสดงคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	82
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	91
13. ประกาศคุณจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	93

หลักการและเหตุผล

1. หลักการและเหตุผล

1. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ข้อ 5 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

2. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2558 โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์กำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและกำหนดเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราค่าจ้าง

3. คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

4. สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งแนวทางการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง 3 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)

จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จึงได้ขอปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ครั้งที่ 2 สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 ขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในชวงเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

2. เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

3. เพื่อตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต.. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดบ้างไหม

4. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังพิจารณาว่าในระยะเวลาย่างหน้า (3 ปี) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หรือไม่

5. เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

6. เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นผู้มีอำนาจในการมอบหมายงานด้วย

7. เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาวาในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

8. เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยั้งเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

9. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร

- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ

- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

10. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

11. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

12. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

13. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข2

14. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์ การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

15. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็น กรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงาน ต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการศึกษาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผน กรออัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่อง กำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมหาสารคาม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสม

หรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

3.8 ในองค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบ ตำแหน่งในประเภททั่วไปอย่างมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิด การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ สามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วน ราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

2) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตาม ความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการ บริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับ ภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา ภารกิจและลักษณะงานของ องค์การ บริหารส่วนตำบลศรีสุข ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มี ความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนด ตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือการกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และ ปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามการกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท การกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ได้ พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถ บริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้ เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การ พัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การ ก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิ ปัญญา การบริการสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

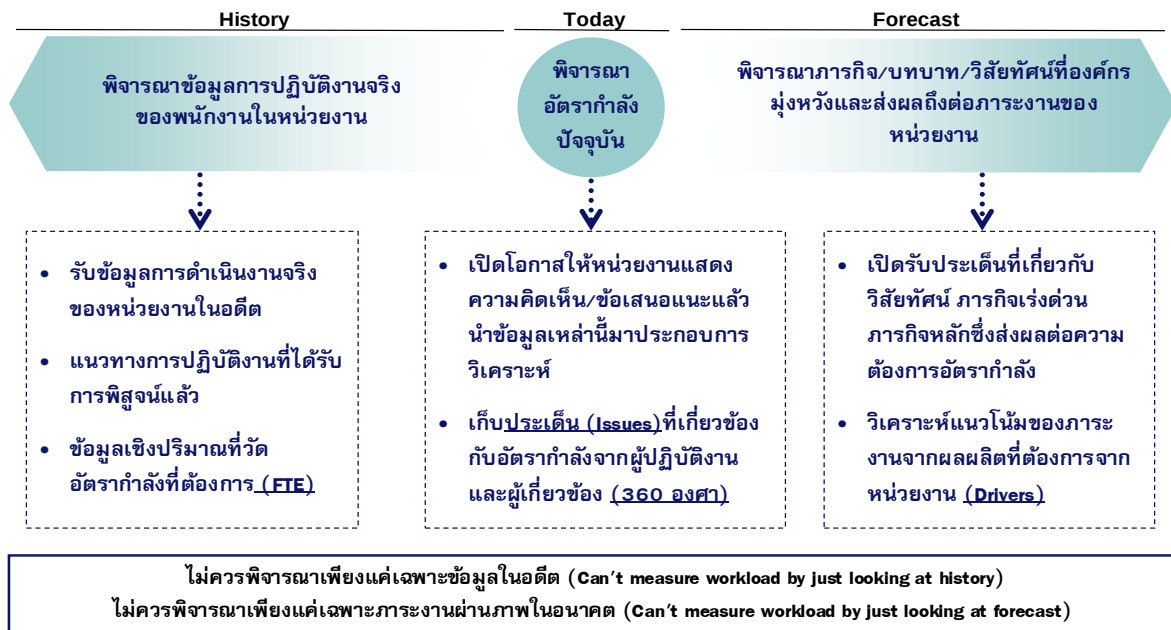
- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การส่งเสริมอาชีพ การรวมกลุ่ม การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้บรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้น การเฝ้าระวังโรค การวางแผน การให้บริการสาธารณสุข เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ ฯลฯ การฝึกอบรม การสุศึกษา การประสานงานและสนับสนุนการวางแผนทุกระดับ การวางแผน นิเทศงาน ติดตามและประเมินผลงาน การจัดรูปปรับปรุงองค์กร การวางแผนกำลังคน และจัดทำงบประมาณในการดำเนินงานสาธารณสุขและ บริการทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานสาธารณสุข การตรวจควบคุมการฆ่าสัตว์ และจำหน่ายเนื้อสัตว์ การรวบรวมแผนหน่วยงานย่อยและการกระจายแผนงานสำหรับหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้บรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองส่งเสริมการเกษตร คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่จะเน้นวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร เช่น การเพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคิดพันธ์ต้านทานโรคและศัตรูพืช การวิเคราะห์ดิน และการจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช การศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช วัชมูลพืช และปุ๋ยเคมี การให้คำปรึกษาแนะนำและสาธิตงานการเกษตร การฉีดวัคซีน การตรวจและรักษาพยาบาล การกักสัตว์ การให้คำแนะนำปรึกษาในด้านการเลี้ยงและรักษาสัตว์ การเพาะเลี้ยงเชื้อ ตลอดจนช่วยดูแลอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และการปฏิบัติการในห้องทดลอง ดำเนินการด้านพัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์ การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ด้านการเกษตรต่างๆ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้บรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

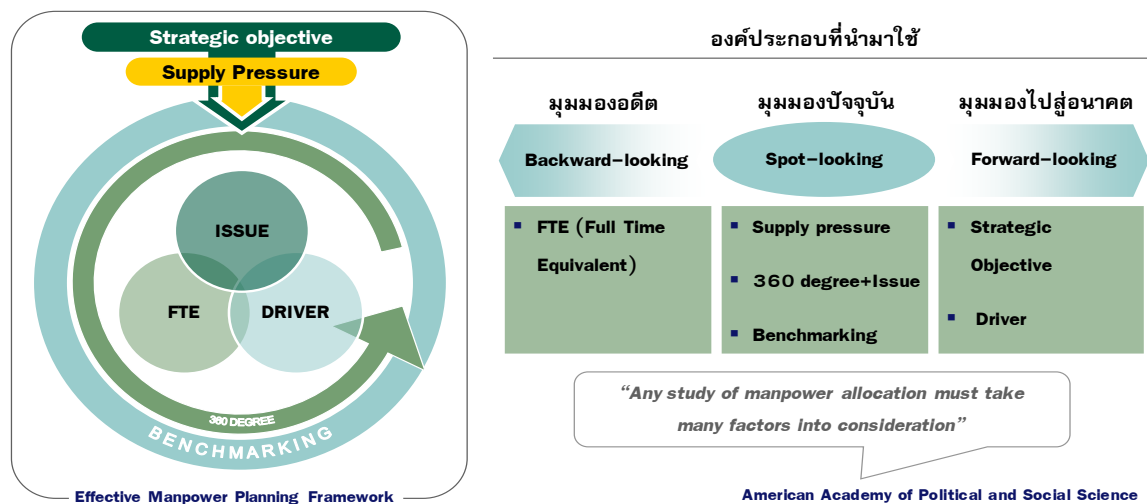
(3) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี $\times 6 =$ เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ดังนี้ $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

กระจกด้านที่ 4 Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 7 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงาน ปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองส่งเสริมการเกษตร

ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขเป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่ห่างจากจังหวัดมากเท่าใด ระยะทางห่างจากตัวจังหวัดไม่มาก จึงทำให้มีผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือ การมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 5 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ 6 Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบล
ขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย ซึ่งองค์การ
บริหารส่วนตำบลนาสีนวน เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิ
ประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร
ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

อบต.ศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม			อบต.นาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	1	-	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	-
รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	1	-	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	1	-
สำนักงานปลัด			สำนักงานปลัด		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	-	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	-
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	1	-	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	1	-
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	1	-	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	1	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	-	1	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก.)	1	-
นิติกร (ปก.)	1	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	1	-
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	1	-	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง.)	1	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	-	1	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	1	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	1	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	
ผช.เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	1	
พนักงานดับเพลิง	1		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	2	
พนักงานจ้างทั่วไป			ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	1	
คนงาน	1		พนักงานจ้างทั่วไป		
พนักงานขับรถยนต์	2	-	นักการ	1	
กองคลัง			คนงาน	1	-
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	-	พนักงานขับรถยนต์	2	
นักวิชาการคลัง (ชก.)	1	-	พนักงานดับเพลิง	1	

อบต.ศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม			อบต.นาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	1	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	1	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	1	-	คนงานประจำรถขยะ	2	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	1	<u>กองคลัง</u>		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	1	ผู้อำนวยการกองคลัง	1	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>			หัวหน้าฝ่ายการเงิน	1	
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	-	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	1	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			นักวิชาการคลัง	1	
คนงาน	2	-	เจ้าพนักงานธุรการ	1	
<u>กองช่าง</u>			เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง)		1
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	-	<u>ลูกจ้างประจำ</u>		
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	-	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	-
นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	1	-	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
เจ้าพนักงานธุรการ	1		ผช. เจ้าพนักงานพัสดุ	1	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง)	-	1	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	2	
คนงาน	2		<u>กองช่าง</u>		
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>			ผู้อำนวยการกองช่าง	1	
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	-	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	1	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก.)	-	1	นายช่างเขียนแบบ	1	
ครู (คศ.1)	6	-	นายช่างโยธา	1	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>ลูกจ้างประจำ</u>		
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	3	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	1	

อบต.ศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม			อบต.นาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	1	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>			ผช. นายช่างโยธา	1	
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	-	ผช. เจ้าพนักงานธุรการ	1	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			ผช. นายช่างไฟฟ้า	1	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	1	-	คณงานเครื่องสูบน้ำ	1	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	1	คณงานเครื่องสูบน้ำ	1	
			<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>		
			นักวิชาการศึกษา	1	
			ครู (คศ.1)	5	
			ครูผู้ช่วย	4	1
			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
			ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	6	
			ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ	1	
			<u>กองสวัสดิการสังคม</u>		
			ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	1	
			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	-
			<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>		
			ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	
			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
			เจ้าพนักงานสาธารณสุข		1
รวม	38	8	รวม	63	3
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.ศรีสุข	46 อัตรา		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.นาสีนวน	66 อัตรา	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560			งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560		
จำนวน 51,065,000 บาท			จำนวน 56,600,000 บาท		

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข และองค์การบริหารส่วนตำบลนาสินวน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ งบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้อง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีความประสงค์รับโอน (ย้าย) สำหรับสายงานผู้บริหารหรืออำนวยการท้องถิ่น และได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2561 – 2563 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

❖ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเปนประธาน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

1) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

2) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

4) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

5) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

6) จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

7) ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

❖ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงท่าทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

1) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

2) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

5) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข โดยรวม

6) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

❖ กระบวนการจัดปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563

1) แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2) ประชุมคณะทำงานปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วน

ราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

4) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม

5) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

6) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

1. ด้านกายภาพ

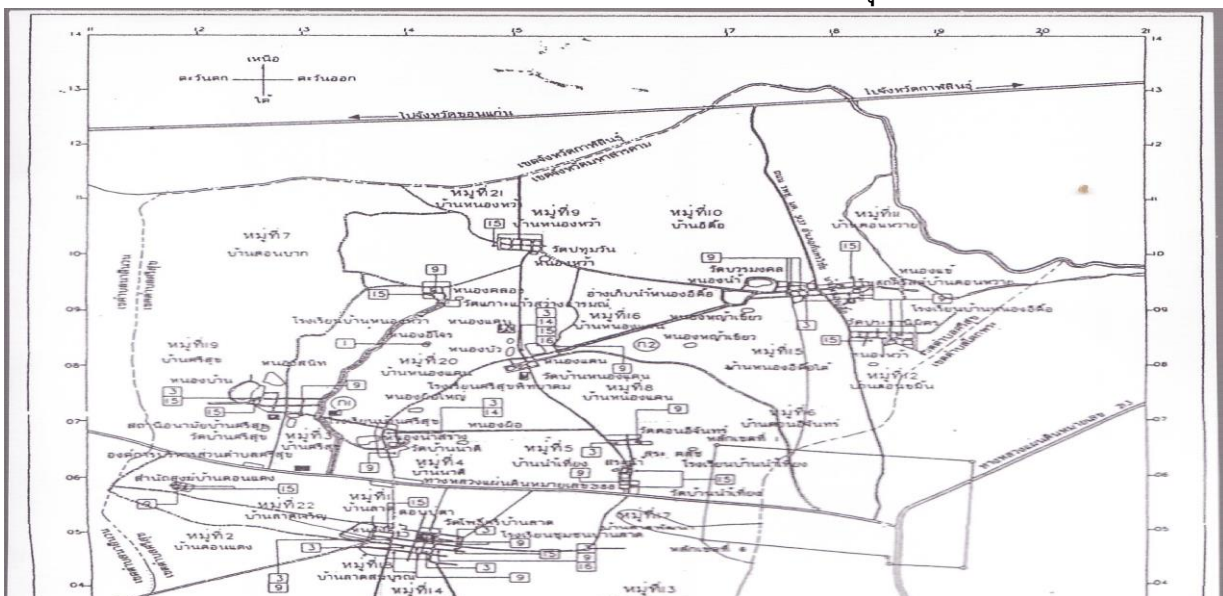
1.1 ที่ตั้ง

- จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2539
- องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ตั้งอยู่ หมู่ที่ 3 บ้านศรีสุข ถนนกันทรวิชัย - เชียงยืน ตำบลศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 44150 ห่างจากอำเภอกันทรวิชัย เป็นระยะทาง 6 กิโลเมตร

อาณาเขต ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่ทั้งหมด 51 ตารางกิโลเมตร หรือ 31,875 ไร่ มีอาณาเขต ดังนี้

- **ทิศเหนือ** ติดต่อกับ ตำบลหัวนาคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
- **ทิศใต้** ติดต่อกับ ตำบลขามเรียง, ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
- **ทิศตะวันออก** ติดต่อกับ ตำบลโคกพระ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
- **ทิศตะวันตก** ติดต่อกับ ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

แผนที่ เขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข



1.2 ลักษณะภูมิประเทศ สภาพพื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบสูง ไม่มีภูเขา ไม่มีแหล่งน้ำธรรมชาติ

1.3 สภาพอากาศ มีลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุม อากาศแห้งแล้งในฤดูร้อน และฤดูหนาว ในฤดูฝนมีฝนตกชุก อุณหภูมิเฉลี่ย 28 องศาเซลเซียส โดยแบ่งออกเป็น 3 ฤดูกาล ได้ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนเมษายน
ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนตุลาคม
ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนมกราคม

1.4 ลักษณะของดิน

สภาพดินส่วนใหญ่เป็นดินเหนียว (ดินนา) เหมาะสำหรับการปลูกพืชประเภทเจริญเติบโตในที่ชุ่มน้ำ สภาพดินในนาไม่เค็มหรือต่างมากนักเหมาะแก่การทำนาข้าว

1.5 ลักษณะของแหล่งน้ำ แบ่งออกได้ 2 แบบ คือ

แหล่งน้ำที่ใช้บริโภค ได้จากการซื้อน้ำจากโรงผลิตน้ำและใช้น้ำบาดาลในเขตหมู่บ้านโดยมีเครื่องสูบน้ำ เป็นตัวสูบน้ำมาใช้

แหล่งน้ำที่อุปโภค ได้จากใช้น้ำบาดาลในเขตหมู่บ้านโดยมีเครื่องสูบน้ำ เป็นตัวสูบน้ำมาใช้ และแหล่งน้ำตามธรรมชาติ เช่น สระน้ำของหมู่บ้าน

1.6 ลักษณะของไม้/ป่าไม้

พื้นที่มีสภาพเป็นป่าไม้เบญจพรรณที่อุดมสมบูรณ์บางส่วน

2. ด้านการเมือง/การปกครอง

2.1 เขตการปกครอง ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ประกอบด้วยพื้นที่ จำนวน 24 หมู่บ้าน

ตารางแสดงรายชื่อหมู่บ้าน ผู้ปกครองหมู่บ้านและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ผู้ใหญ่บ้าน	สมาชิก อบต.	
1	บ้านลาด	นายวิจิต เกษมาลา	นายอำนาจ เหล่าวงษ์	นายสำรอง จันทะเลิง
2	บ้านดอนแดง	นายบรรจง สกลหล้า	นายสุนทร นัตทะยาย	นายไพรวรรณ ภูคะเนร
3	บ้านศรีสุข	นายวงศ์กร ภูมิประหมั่น	นายสมศักดิ์ นาเสถียร	นายจำเนียร เหล่าอนุกุล
4	บ้านนาดี	นายสุพิช เทียงธรรม	นายธานินทร์ มะโฮงคำ	นางระลีนทิพย์ เหล่าคะเนย์
5	บ้านน้ำเที่ยง	นายสุนันท์ พลแสน	-	นายสมหมาย ภูทองชนะ
6	บ้านดอนอิจันทร์	นายบุญเพ็ง แสนสดี	นายบุญทัก เรืองศรีมัน	นายนรชัย เหล่ามาลา
7	บ้านดอนบาก	นายสมควร อ่อนโพธา	นายอนุรักษ์ อ่อนโพธา	นายธีระยุทธ เหล่าชัย
8	บ้านหนองแคน	นายสิทธิพร ไชยบุตดี	นายเหมือน กุลศรี	-
9	บ้านหนองหว้า	นายสุพจน์ เหล่ามาลา	นายพันธุ์ ไชยผง	นางบุญจันทร์ บุญเลี้ยง
10	บ้านหนองอีต้อ	นายสุภาพ บรรณกิจ	นายพงษ์อนันต์ สีใส	นายแก้ว ปรานนอก

11	บ้านดอนหวาย	นายบุญเพ็ง พุดลา	นายณรงค์ สุวรรณเพ็ง	นายประสงค์ พลดี
12	บ้านดอนขมิ้น	นางละออง ศรีจำนงค์	นายอุทัย พรแสนสี	นายอภิชาติ ภูลายดอก
13	บ้านลาดบูรพา	นายเปรมชัย สีละวัน	นายสมบัติ เหล่าวงษ์	นายสมพันธ์ บุตรแว
14	บ้านลาดใต้	นายแปลงศักดิ์ โคตรมูล	นายบุญชัย เดชบุรี	นางจันทร์เพ็ญ สีใส
15	บ้านหนองอีตื้อใต้	นายธงชัย หาญเสนา	นายไพวัลย์ พลดี	-
16	บ้านหนองแคนน้อย	นายบุญเลิศ ภูแม่น้ำ	นายสุทิน เหล่าพล	นายทองสุข แสนพินิจ
17	บ้านลาดพัฒนา	นายสนอง คำควร	นายคำแสน เหล่าไชย	นางนารี พิณพงษ์
18	บ้านลาดสมบูรณ์	นายคำบุญ พลศิริ	นายปัญญา เรืองศรีมัน	นายสำรอง สุวรรณเพ็ง
19	บ้านศรีสุข	นายบรรพต ภูลายาว	นางอาภรณ์ มาตพันธ์นา	นายบรรจบ พรสีมา
20	บ้านหนองแคน	นางฤดี บุตรแว	นายสุนทร ภูผิวผา	นายทวี เหล่ามาลา
21	บ้านหนองหว่า	นายประจวบ วงษ์รักษา	นายเริงศักดิ์ กันทา	นายสมชาย เหล่าพล
22	บ้านลาดเจริญ	นายมงคล พลสวัสดิ์	นายชื่น สีไสย์	นายฉลอง จันทริง
23	บ้านนาดีใต้	นายทองล้วน เหล่าทา	นายสมสี บุญเต็ม	นายสุป็น เหล่ามาลา
24	บ้านลาดสามัคคี	นายเพ็ญ มีโชติ	นายเข้ม พลเดช	นายสุเทพ หงษ์

2.2 การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน 24 หมู่บ้าน หากมีการเลือกตั้งในครั้งหน้า จะมี ผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน 1 คน จะมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 2 คน 24 หมู่บ้าน รวมเป็น 48 คน

3. ประชากร

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร ประชากรทั้งสิ้น จำนวน 10,089 คน เป็นชาย 5,034 คน หญิง 5,055คน จำนวนครัวเรือน 2,544 ครัวเรือน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครอบครัว	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
1	บ้านลาด	130	272	254	526
2	บ้านดอนแดง	65	113	104	217
3	บ้านศรีสุข	129	261	231	492
4	บ้านนาดี	59	121	98	219
5	บ้านน้ำเที่ยง	129	266	239	505
6	บ้านดอนอิจันทร์	73	171	162	333
7	บ้านดอนบาก	162	395	401	796
8	บ้านหนองแคน	125	230	224	454
9	บ้านหนองหว่า	68	129	127	256
10	บ้านหนองอีตื้อ	149	261	288	549
11	บ้านดอนหวาย	152	248	268	516
12	บ้านดอนขมิ้น	110	185	210	395
13	บ้านลาดบูรพา	65	124	135	259

14	บ้านลาดใต้	141	291	316	607
15	บ้านหนองอีตื้อใต้	152	245	310	555
16	บ้านหนองแคนน้อย	69	138	159	297
17	บ้านลาดพัฒนา	105	215	180	395
18	บ้านลาดสมบูรณ์	98	231	210	441
19	บ้านศรีสุข	197	398	407	805
20	บ้านหนองแคน	75	140	144	284
21	บ้านหนองหว่า	62	122	116	238
22	บ้านลาดเจริญ	94	200	190	390
23	บ้านนาดีใต้	62	98	118	216
24	บ้านลาดสามัคคี	73	180	164	344
รวม		2,544	5,034	5,055	10,089

หมายเหตุ ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2559

ที่มา : สำนักงานทะเบียนราษฎร์อำเภอกันทรวิชัย

3.2 ช่วงอายุและจำนวนประชากร

รายละเอียดจำนวนประชากร แยกตามเกณฑ์อายุ

	รายละเอียด	จำนวนประชากร		
		ชาย	หญิง	รวม
1	บุคคลที่มีสิทธิ์เลือกตั้งอายุ 15 ปี	4,168	4,229	8,397
2	บุคคลที่มีสิทธิ์เลือกตั้งอายุ 18 ปี	3,971	4,050	8,021
3	บุคคลที่มีสิทธิ์เลือกตั้งอายุ 20 ปี	3,806	3,894	7,700
4	บุคคลที่ต้องขึ้นทะเบียนทหาร	74	0	74
5	บุคคลที่ต้องเข้ารับการเกณฑ์ทหาร	79	0	79

รายละเอียดจำนวนประชากร แยกตามช่วงอายุ(เฉพาะผู้มีสัญชาติไทย)

	รายละเอียด (ช่วงอายุ)	จำนวนประชากร		
		ชาย	หญิง	รวม
1	น้อยกว่า 5 ปี	331	317	648
2	อายุตั้งแต่ 6 - 10 ปี	287	274	561
3	อายุตั้งแต่ 11 - 15 ปี	305	306	611
4	อายุตั้งแต่ 16 - 20 ปี	386	324	710
5	อายุตั้งแต่ 21 - 25 ปี	343	332	675
6	อายุตั้งแต่ 26 - 30 ปี	370	340	710
7	อายุตั้งแต่ 31 - 35 ปี	365	339	704
8	อายุตั้งแต่ 36 - 40 ปี	399	397	796
9	อายุตั้งแต่ 41 - 45 ปี	514	518	1,032
10	อายุตั้งแต่ 46 - 50 ปี	501	484	985

11	อายุตั้งแต่ 51 - 55 ปี	334	348	682
12	อายุตั้งแต่ 56 - 60 ปี	293	292	585
13	อายุตั้งแต่ 61 - 70 ปี	392	470	862
14	อายุตั้งแต่ 71 - 80 ปี	176	253	429
15	อายุตั้งแต่ 81 - 90 ปี	39	55	94
16	ตั้งแต่อายุ 91 ปี	5	8	13

4 สภาพทางสังคม

4.1 การศึกษา ในตำบลศรีสุข มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สังกัดสำนักงานประถมศึกษา รวม 5 แห่ง คือ

อำเภอ/อบต.	ที่	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนนักเรียน			
			อนุบาล 1 - 2 (คน)	ป.1 - ป.4 (คน)	ป.5- ป.6 (คน)	รวมทั้งสิ้น (คน)
กันทรวิชัย อบต.ศรีสุข	1	บ้านอีดื้อดอนหวายขมิ้น	36	79	43	158
	2	ชุมชนบ้านลาด	37	53	24	114
	3	บ้านหนองหว้า หนองแคน ดอน บาก	31	68	35	134
	4	บ้านนาดีศรีสุข	21	56	35	112
	5	บ้านน้ำเที่ยงดอนอิจันทร์	7	14	8	29
		รวมจำนวน	132	270	145	547

มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข รวม 3 แห่ง คือ

อำเภอ/อบต.	ที่	รายชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนเด็กเล็ก				ปีการศึกษา 2560 รวมทั้งสิ้น (คน)
			ยอดเดิม (คน)	ปัจจุบัน (คน)	ลดลง (คน)	เพิ่มขึ้น (คน)	
กันทรวิชัย อบต.ศรีสุข	1	โรงเรียนบ้านอีดื้อดอนหวายขมิ้น	24	31	-	7	31
	2	บ้านลาด	53	60	-	7	60
	3	บ้านหนองหว้า หนองแคน ดอน บาก	49	56		7	56
		รวมจำนวน	148	137	11	-	137

4.2 การสาธารณสุข ในพื้นที่ตำบลศรีสุขประกอบไปด้วยบริการทางสาธารณสุข ดังนี้

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลศรีสุข หมู่ที่ 19
- อาสาสมัครสาธารณสุขจำนวน 200 คน
- ศูนย์สาธารณสุข (ศส.มช) 24 แห่ง

4.3 อาชญากรรม

-

4.4 ยาเสพติด

ไม่พบปัญหายาเสพติดในเขตพื้นที่ 24 หมู่บ้าน

4.5 การสังคมสงเคราะห์

ข้อมูลผู้สูงอายุ จากการสำรวจข้อมูลของ อบต.ศรีสุข ปี 2558 ผู้ที่ได้รับเบี้ยยังชีพแล้ว 1,297 คน ข้อมูลผู้สูงอายุที่ยังไม่ได้รับเบี้ยยังชีพหรือ ขึ้นทะเบียนไว้ ปี 2559 จำนวน 93 คน

ข้อมูลผู้พิการ จากการสำรวจข้อมูลของ อบต.ศรีสุข ปี 2558 ข้อมูลผู้ได้รับเบี้ยยังชีพแล้ว 140 คน ข้อมูลผู้พิการที่ยังไม่ได้รับเบี้ยยังชีพ หรือ ขึ้นทะเบียนไว้ ปี 2559 จำนวน 27 คน

ข้อมูลผู้ป่วยเอดส์ จากการสำรวจข้อมูลของ อบต.ศรีสุข ปี 2558 ข้อมูลผู้ที่ได้รับเบี้ยยังชีพแล้ว 15 คน

5 ระบบบริการพื้นฐาน

5.1 การคมนาคมขนส่ง

-การคมนาคม / การจราจร ใช้เส้นทางสายสำคัญคือ ถนนทางหลวงหมายเลข 2188 และทางหลวงชนบท จำนวน 2 เส้นทาง คือทางหลวงหมายเลข

ถนนลูกรัง	จำนวน	25	สาย
ถนนลาดยาง	จำนวน	9	สาย
ถนนคอนกรีต	จำนวน	48	สาย
ถนนอื่นๆ	จำนวน	15	สาย

5.2 การไฟฟ้า

-ไฟฟ้าที่ผลิตโดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคคิดเป็นร้อยละ 99 ของพื้นที่

-ทุกหมู่บ้านมีไฟฟ้าใช้ ยกเว้นพื้นที่ทางการเกษตรบางแห่งยังไม่มีไฟฟ้าขยายไปถึง

5.3 การประปา

- จำนวนครัวเรือนที่มีน้ำประปา

ครัวเรือนมีน้ำประปาใช้	จำนวน	2,422	ครัวเรือน
ครัวเรือนที่ไม่มีน้ำประปาใช้	จำนวน	-	ครัวเรือน

5.4 โทรศัพท์

- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ	จำนวน	24	แห่ง
----------------------	-------	----	------

5.5 ไปรษณีย์/การสื่อสาร/การขนส่งวัสดุ ครุภัณฑ์

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข	จำนวน	-	แห่ง
- สถานีโทรคมนาคมอื่น ๆ	จำนวน	-	แห่ง
- หอกระจายข่าว/เสียงตามสาย	จำนวน	24	แห่ง

6 ระบบเศรษฐกิจ

พื้นที่ของตำบลศรีสุข ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบรุ่ม เหมาะสำหรับการทำการเกษตร และเลี้ยงสัตว์ อาชีพที่สำคัญมีดังนี้

6.1 ด้านเกษตร พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การทำการเกษตร เช่น ปลูกข้าว มันสำปะหลัง ยูลาลิปตัส ปลูกเห็ดฟาง อ้อยและยางพารา เป็นต้น

6.2 ด้านการประมง ตำบลศรีสุขมีการประมงเพื่อสร้างรายได้ เป็นบางหมู่บ้าน

6.3 ด้านปศุสัตว์ ได้แก่ การเลี้ยงโคเนื้อ โคนม สุกร เป็ด ไก่พื้นเมืองและสัตว์อื่นๆ

6.4 ด้านการบริการ

- | | | | |
|----------------------|-------|----|------|
| - เสาส่งสัญญาณ 3 จี | จำนวน | 3 | เสา |
| - ตู้โทรศัพท์สาธารณะ | จำนวน | 24 | แห่ง |

6.5 ด้านการท่องเที่ยว

- ท่องเที่ยวเชิงเกษตรอินทรีย์ ณ ศูนย์การเรียนรู้ปราชญ์ชาวบ้าน(หมู่ 2 บ้านดอนแดง)

6.6 อุตสาหกรรม ประกอบอาชีพเสริมรายได้ด้วยการทำอุตสาหกรรมในครัวเรือน เช่น ทอผ้าฝ้ายตัดเย็บเสื้อผ้าและกระเป๋าหนัง เป็นต้น

6.7 การพาณิชย์/กลุ่มอาชีพ สถานประกอบการประเภทต่าง ๆ ในเขตตำบลศรีสุข

- | | | | |
|--|-------|----|------|
| - ปั๊มน้ำมัน | จำนวน | 3 | แห่ง |
| - อยู่ / ร้านซ่อมรถ | จำนวน | 6 | แห่ง |
| - ซ่อม / ขายรถมือสอง | จำนวน | 1 | ร้าน |
| - ร้านค้าจำหน่ายอาหาร / จำหน่ายอาหารทะเล | จำนวน | 3 | ร้าน |
| - ร้านซื้อของเก่า | จำนวน | 2 | ร้าน |
| - ทำกระเป๋ | จำนวน | 3 | แห่ง |
| - ร้านค้าของชำ | จำนวน | 84 | ร้าน |
| - ร้านเฟอร์นิเจอร์ | จำนวน | 1 | ร้าน |
| - ร้านวัสดุก่อสร้าง | จำนวน | 1 | ร้าน |
| - ร้านซ่อมแซมแอร์ | จำนวน | 1 | ร้าน |
| - โรงแรม / บังกะโล / รีสอร์ท | จำนวน | 3 | แห่ง |
| - ร้านรับส่งผ้า | จำนวน | 1 | ร้าน |
| - ร้านเกมส์ | จำนวน | 1 | ร้าน |
| - ขายพันธุ์ไม้ | จำนวน | 1 | ร้าน |
| - โรงสี | จำนวน | 24 | โรง |

ที่มา : งานจัดเก็บรายได้ กองคลัง

6.8 แรงงาน จำนวนประชากรแยกตามประเภทอาชีพของประชากรในตำบล ดังนี้

ที่	อาชีพ	จำนวนเพศชาย (คน)	จำนวนเพศหญิง (คน)	จำนวนรวม (คน)	ร้อยละ
1	ทำนา	1,875	2,075	3,950	49.36
2	ทำไร่	1	1	2	0.02
3	ทำสวน	-	-	-	-
4	ประมง	-	-	-	-

5	ปศุสัตว์	3	4	7	0.09
6	รับราชการ	60	57	117	1.46
7	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	5	1	6	1.46
8	พนักงานบริษัท	29	31	60	0.75
9	รับจ้างทั่วไป	843	711	1,554	19.42
10	ค้าขาย	85	113	198	2.47
11	ธุรกิจส่วนตัว	39	40	79	0.99
12	อาชีพอื่น ๆ ไม่ระบุ	27	28	55	0.69
13	กำลังศึกษา	817	852	1,669	20.86
14	ไม่มีอาชีพ	131	174	305	3.81
รวมทั้งหมด		3,915	4,087	8,002	100

หมายเหตุ จำนวนประชากรที่อาศัยจริงจากการสำรวจข้อมูล จปฐ อาจไม่เท่ากับจำนวนประชากรที่มีอยู่จริงในทะเบียนบ้าน

7 เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น(ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

7.1 ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน/ชุมชน

- มีจำนวน 24 หมู่บ้าน
- เป็นชุมชนนํ้าอยู่ มีความสามัคคีในชุมชนหมู่บ้าน

7.2 ข้อมูลด้านการเกษตร

ที่	อาชีพ	จำนวนเพศชาย (คน)	จำนวนเพศหญิง (คน)	จำนวนรวม (คน)
1	ทำนา	1,875	2,075	3,950
2	ทำไร่	1	1	2
3	ทำสวน	-	-	-
4	ประมง	-	-	-
5	ปศุสัตว์	3	4	7
รวมทั้งหมด		1,879	2,080	3,959

7.3 ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

ที่	ประเภทแหล่งน้ำ	จำนวนแห่ง	หมายเหตุ
1.	คลองชลประทาน/คลองส่งน้ำ	1	
2.	บ่อน้ำตื้น(ที่ใช้การได้)	24	
3.	สระน้ำ (ขนาด 100 ตร.ขึ้นไป)	200	
4.	ห้วย ลำธาร	2	
5.	หนอง บึง	9	
รวม		236	

7.4 ข้อมูลแหล่งน้ำกิน น้ำใช้

ที่	ประเภทแหล่งน้ำ	จำนวนแห่ง	หมายเหตุ
1.	คลองชลประทาน/คลองส่งน้ำ	1	
2.	บ่อบาดาล บ่อดอก บ่อเจาะ	615	
3.	บ่อน้ำตื้น(ที่ใช้การได้)	24	
4.	สระน้ำ (ขนาด 100 ตร.ขึ้นไป)	200	
รวม		840	

8 ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม

8.1 การนับถือศาสนา ประชากรนับถือศาสนาแตกต่างกันตามความเชื่อของแต่ละคน แต่ประชากรส่วนใหญ่ยังคงนับถือศาสนาพุทธเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาเป็นศาสนาอิสลาม คริสต์และอื่น ๆ โดยมีรายละเอียดสถาบันและองค์กรทางศาสนา ดังนี้

1. วัดประชาณมิตร (บ้านดอนขมิ้น หมู่ที่ 12)
2. สำนักสงฆ์วัดบึงบุรพา (บ้านดอนหวาย หมู่ที่ 11)
3. วัดบวรมงคลอิตื้อ (บ้านหนองอิตื้อ หมู่ที่ 10, 15)
4. วัดปทุมวัน (บ้านหนองหว้า หมู่ที่ 9, 21)
5. วัดเกาะแก้วสว่างอารมณ์ (บ้านดอนบก หมู่ที่ 7)
6. วัดบ้านหนองแคน (บ้านหนองแคน หมู่ที่ 8, 16, 20)
7. สำนักสงฆ์บ้านดอนอิจันทร์ (บ้านดอนอิจันทร์ หมู่ที่ 6)
8. วัดบ้านน้ำเที่ยง (บ้านน้ำเที่ยง หมู่ที่ 5)
9. วัดโพธิ์ศรี (บ้านลาด ทั้ง 7 หมู่บ้าน)
10. สำนักสงฆ์บ้านดอนแดง (บ้านดอนแดง หมู่ที่ 2)
11. วัดบ้านศรีสุข (บ้านศรีสุข หมู่ที่ 3, 19)
12. วัดบ้านนาดี (บ้านนาดี หมู่ที่ 4, 23)
13. ที่พักสงฆ์ ธรรมจารีย์ (บ้านหนองอิตื้อ หมู่ที่ 15)

ที่มา : กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

8.2 ประเพณี และงานประจำปี

- | | |
|--|---------------------------------|
| - ประเพณีบุญเข้ากรรม(บุญเดือนอ้าย) | ประมาณเดือน ธันวาคม |
| - ประเพณีบุญคูณลาน(บุญเดือนยี่) | ประมาณเดือน มกราคม |
| - ประเพณีบุญข้าวจี(บุญเดือนสาม) | ประมาณเดือน มกราคม – กุมภาพันธ์ |
| - ประเพณีบุญมหาชาติหรือบุญเวส(บุญเดือนสี่) | ประมาณเดือน กุมภาพันธ์ – มีนาคม |
| - ประเพณีบุญสงกรานต์(บุญเดือนห้า) | ประมาณเดือน เมษายน |
| - ประเพณีบุญบั้งไฟ(บุญเดือนหก) | ประมาณเดือน พฤษภาคม – มิถุนายน |
| - ประเพณีบุญซำฮะ(บุญเดือนเจ็ด) | ประมาณเดือน พฤษภาคม – มิถุนายน |
| - ประเพณีบุญเข้าพรรษา | ประมาณเดือน กรกฎาคม |
| - ประเพณีบุญข้าวประดับดิน | ประมาณเดือน สิงหาคม |
| - ประเพณีบุญข้าวสาก | ประมาณเดือน สิงหาคม |
| - ประเพณีบุญออกพรรษา | ประมาณเดือน กันยายน – ตุลาคม |
| - ประเพณีบุญกฐิน | ประมาณเดือน พฤศจิกายน |

8.3 ภูมิปัญญาท้องถิ่นและภาษาถิ่น

- ศูนย์การเรียนรู้ปราชญ์ชาวบ้าน(บ้านดอนแดง)
- กลุ่มจักสาน
- กลุ่มทอเสื่อกก
- พิธีกรรมทางศาสนา(หมอสวดขวัญ/หมอปราหมณ์)
- ภาษาอีสาน

8.4 สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- กลุ่มทอผ้าฝ้าย(กลุ่ม OTOP)
- กลุ่มหมอนปักทอง
- กลุ่มหมอนขิด
- กลุ่มข้าวกล้อง ข้าวฮาง

9 ทรัพยากรธรรมชาติ

9.1 น้ำ

พื้นที่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขไม่มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน ไม่มีห้วยหนองคลองบึง น้ำที่ใช้ในการอุปโภคบริโภค และทำการเกษตรส่วนใหญ่ได้จากน้ำฝนและการขุดเจาะน้ำบาดาล (น้ำบาดาลส่วนใหญ่เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้)

9.2 ป่าไม้

ทรัพยากรป่าไม้ของตำบลศรีสุข ที่สำคัญมี 2 ลักษณะ ได้แก่ สภาพเป็นป่าเบญจพรรณ มีต้นไม้ใหญ่อยู่เป็นจำนวนมาก อยู่ในความดูแลของกรมป่าไม้

สภาพป่าชุมชน เป็นพื้นที่อนุรักษ์ป่าไม้ของแต่ละหมู่บ้าน

- รวมพื้นที่ป่าไม้ทั้งสองลักษณะเนื้อที่ประมาณ 524 ไร่ 3 งาน 295 ตารางวา

9.3 คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

พื้นที่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง ด้วยสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขที่มีความอุดมสมบูรณ์ จึงเหมาะแก่การทำการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ มีทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ คือ แร่เกลือหิน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขมีความครบถ้วน สามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหา

1. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน
- การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง
- ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
- น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ขาดแคลนน้ำสำหรับทำการเกษตร

2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ
- ประชาชนมีรายได้น้อย
- ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน

3. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านสาธารณสุขเท่าที่ควร
- ขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์
- โรคติดต่อจากสัตว์นำโรค เช่น ยุง

4. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนาวัฒนธรรม
- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านวัฒนธรรม
- วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน

5. ปัญหาด้านสังคม

- การระบาดของยาเสพติดภายในตำบล
- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับโอกาสและความเอาใจใส่เท่าที่ควร

6. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดจิตสำนึกในการรักษา ปกป้องและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
- ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากมลพิษอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์
- เกิดการพังทลายของตลิ่ง เนื่องจากน้ำกัดเซาะ
- การบุกรุกที่ดินสาธารณะ

7. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ควร
- ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร และขนส่งผลการเกษตร
- ก่อสร้างสถานที่เล่นกีฬา และอุปกรณ์ออกกำลังกาย

2. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ กำจัดยุงลายและป้องกันโรคพิษสุนัข
- การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

- สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรคต่าง ๆ
- 4. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้
 - ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
 - ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- 5. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
 - ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
 - ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
 - ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 6. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
 - รมรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
 - ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- 7. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
 - จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
 - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนว ทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ

บริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
- (5) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณสุข (มาตรา 16(5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา 68(4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา 67 (4)
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา 68(8) 9
- (3) การผังเมือง มาตรา 68 (13)
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา 16 (3)
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา 16 (17)
- (6) การควบคุมอาคาร มาตรา 16 (28)

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา 68(6)
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา 68(5)
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา 68(7)
- (4) ให้มีตลาด มาตรา 68(10)
- (5) การท่องเที่ยว มาตรา 68(12)
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา 68(11)
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา 16 (6)
- (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา 16 (7)

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา 67 (7)
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล มาตรา 67 (2)
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา 17 (12)

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา 67 (8)
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา 67 (5)
- (3) การจัดการศึกษา มาตรา 16 (9)
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา 17 (18)

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา 45 (3)
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา 67 (9)
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา 16 (16)
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 17 (3)
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา 17 (16)

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2543 มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง

ภารกิจหลัก

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
2. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
3. การจัดการศึกษา
4. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
5. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
6. การสาธารณสุขปโรค สาธารณูปการ การก่อสร้างอื่น ๆ
7. การจัดให้มี และ บำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และ ทางระบายน้ำ
8. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
9. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย

ในชีวิตและทรัพย์สิน

10. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

11. การส่งเสริมกีฬา
12. การบำรุงรักษารักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
13. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
14. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

ภารกิจรอง

1. การบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมของประชาชน
2. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอ
3. มีการศึกษาพัฒนาตนเอง
4. การให้บริการผู้ด้อยโอกาส
5. บ้านเมืองมีสิ่งแวดล้อมที่ดี
6. การจัดระบบสาธารณสุขปโรค สาธารณูปการที่เหมาะสม
7. มีระบบคมนาคมขนส่งที่เหมาะสม
8. ชุมชนมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี ไม่มีโรคภัยเบียดเบียน
9. ชุมชนมีการวางแผนป้องกัน และ รักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
10. สร้างจิตสำนึกให้คนในชุมชนรู้จักรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
11. ส่งเสริมให้คนในชุมชนสร้างสุขภาพด้วยการเล่นกีฬา
12. ส่งเสริม และ อนุรักษ์ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่จารีตประเพณี ที่ดีให้ชุมชนได้สืบสาน

วัฒนธรรมที่ดีงาม

13. สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนรู้จักป้องกัน และ ช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัยในหมู่บ้าน
14. พัฒนาเศรษฐกิจในครัวเรือนให้พึ่งตนเองได้ และ ได้รับการพัฒนาเทคโนโลยี การจัดการ และ

คุณภาพมาตรฐาน

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 ส่วนราชการ และได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองส่งเสริมการเกษตร กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน **ทั้งสิ้น 18** อัตรา ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 6 อัตรา พนักงานจ้างทั้งสิ้น **จำนวน 17 อัตรา** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขมีปริมาณบุคลากรในการทำงานพอเพียงต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ที่ใกล้เคียง แต่มีปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่สูง ดังนั้นจึงขอยุบเลิกบางตำแหน่งที่ไม่มี ความสำคัญหรือมีคนทำงานแทนได้ทั้งไป

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจาก สภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของ องค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรง ขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อน ที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่
1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิด จากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่
2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือ ส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้อง ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S 1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย 25-45 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W 1. มีความรู้ไม่เพียงพอกับการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล 2. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก 3. มีภาระหนี้สิน 4. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
โอกาส O 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย 2. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ 2. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด 5. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W 1. ขาดความกระตือรือร้น 2. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ 3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ 4. พื้นที่พัฒนามาก ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานสาธารณสุข งานนิติการ งานเกษตร 5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
โอกาส O 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี	ข้อจำกัด T 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้

4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น	ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

1. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
2. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
3. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
4. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

1. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
2. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อดโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
4. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ได้ปรับขนาดจากองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง จึงกำหนดตำแหน่งภายในส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
1. สำนักงานปลัด อบต. 1.1 งานบริหารงานทั่วไป 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานกฎหมายและคดี 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.5 งานกิจการสภา	1. สำนักงานปลัด อบต. 1.1 งานบริหารงานทั่วไป 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานกฎหมายและคดี 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.5 งานกิจการสภา	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา</u> <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6</u> การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร ข้อ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ข้อ ๒ การบริหารงาน อบต. ให้มีประสิทธิภาพ ข้อ 3 การสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์จังหวัด <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3</u> ข้อ 2 สร้างความเข้มแข็งชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในตำบล ข้อ 3 การสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ข้อ 4 การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
2. กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	2. กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6</u> การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร ข้อ ๒ การบริหารงาน อบต. ให้มีประสิทธิภาพ ข้อ 3 การสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์จังหวัด
3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบ และควบคุมอาคาร 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค 3.4 งานผังเมือง	3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบ และควบคุมอาคาร 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค 3.4 งานผังเมือง	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 1</u> การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ข้อ ๑ การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้าง เส้นทางคมนาคมขนส่งภายในตำบลข้อ 2

		ปรับปรุง ซ่อมแซม สาธารณูปโภค และ สาธารณูปการ ข้อ 3 การปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ประปา และการ จัดการแหล่งน้ำ
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม 4.4 งานกีฬาและนันทนาการ 4.5 งานส่งเสริมการศึกษาโรงเรียน	4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม 4.4 งานกีฬาและนันทนาการ 4.5 งานส่งเสริมการศึกษาโรงเรียน	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 2</u> การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ นันทนาการ ข้อ 1 ส่งเสริมและพัฒนาการ ทางการศึกษา ข้อ 2 ส่งเสริมและสนับสนุน ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และงานประเพณี ข้อ 3 ส่งเสริมการเตรียมความ พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ข้อ 4 การพัฒนาด้านกีฬาและ นันทนาการ
5.กองสวัสดิการสังคม 5.1 งานสังคมสงเคราะห์ 5.2 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 5.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	5.กองสวัสดิการสังคม 5.1 งานสังคมสงเคราะห์ 5.2 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 5.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ที่ 3</u> การพัฒนาสังคมและคุณภาพ ชีวิต ข้อ 1 การส่งเสริมด้านสังคม สงเคราะห์ คนพิการ คนชรา ผู้ติดเชื้อเอดส์ ผู้มีรายได้น้อย และไร้ที่พึ่ง ข้อ 2 สร้างความเข้มแข็งชุมชน และรักษาความสงบเรียบร้อย ภายในตำบล
6. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 6.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม 6.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข 6.3 งานรักษาความสะอาด	6. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 6.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม 6.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข 6.3 งานรักษาความสะอาด	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ที่ 5</u> ข้อ 1 ส่งเสริมศักยภาพ สาธารณสุขและแก้ไขปัญหา สาธารณสุข ข้อ 2 สนับสนุนการป้องกันและ ควบคุมโรคติดต่อ ข้อ 3 ส่งเสริมสุขภาพประชาชน <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ที่ 3</u> ข้อ 5 การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ

		สิ่งแวดล้อม ข้อ 6 การบริหารจัดการขยะมูล ฝอยและระบบบำบัดน้ำเสีย
7. กองส่งเสริมการเกษตร 7.1 งานส่งเสริมการเกษตร 7.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์	7. กองส่งเสริมการเกษตร 7.1 งานส่งเสริมการเกษตร 7.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ที่ 4 ข้อ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนเพิ่ม ศักยภาพด้านการประกอบอาชีพ แก่ชุมชน และเกษตรกรผู้มี รายได้น้อย ข้อ 2 ส่งเสริมและสนับสนุน การเกษตรและศักยภาพด้าน เกษตร ข้อ 3 แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

วิสัยทัศน์ (vision)

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

ยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาไว้ 6 ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจการพัฒนา การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เป้าประสงค์**
1. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้าง เส้นทาง คมนาคมขนส่งภายในตำบล
 2. การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
 3. การปรับปรุง / ซ่อมแซม / บำรุงรักษา ประปา และการจัดการแหล่งน้ำ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. จำนวนถนนถนนภายในตำบลที่ได้รับมาตรฐานเพิ่มขึ้นประชาชนสามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
2. ครั้วเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
3. ชุมชนมีความเจริญเติบโต มีระเบียบแบบแผน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1.พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้าง เส้นทางคมนาคมขนส่งภายในตำบล	1. จำนวนถนนที่ได้รับการก่อสร้างเพิ่มขึ้น
2.ปรับปรุง ซ่อมแซม สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ	1. จำนวนที่ได้ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น 2. จำนวนเสียงตามสายที่ได้รับการก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซม 3.จำนวนวางท่อระบายน้ำเพิ่มขึ้น 4. จำนวนไฟฟ้าสาธารณะที่ได้รับการซ่อมแซม
3.การปรับปรุง / ซ่อมแซม / บำรุงรักษา ประปา และการจัดการแหล่งน้ำ	1.จำนวน ปรับปรุง / ซ่อมแซม / บำรุงรักษา ประปา เพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- ☐ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข
- ☐ สำนักงานปลัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

พันธกิจการพัฒนา การพัฒนาด้านศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

เป้าประสงค์ จำนวนเด็กที่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพิ่มขึ้น ประชาชนให้ความสำคัญกับศาสนา สืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. นักเรียนมีพัฒนาทางการศึกษาเหมาะสมตามวัย
2. นักเรียนมีสุขภาพดีและเจริญเติบโตตามเกณฑ์
3. ประชาชนสืบทอด ฟื้นฟู อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งการเรียนรู้ภูมิปัญญา

ท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

4. ประชาชนมีการพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการมากขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1.ส่งเสริมและพัฒนาการด้านการศึกษา	1.จำนวนเด็กที่ผ่านการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพิ่มขึ้น
2.การส่งเสริมและสนับสนุนด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และงานประเพณี	1. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น 2. จำนวนโครงการ/กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา ที่ดำเนินการ
3.ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	1.ร้อยละของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน
4.การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ	1.ร้อยละของเยาวชน ประชาชนทั่วไปเข้าร่วม กิจกรรมกีฬาและนันทนาการมีจำนวนเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- สำนักปลัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

พันธกิจการพัฒนา ส่งเสริมคุณภาพชีวิต พัฒนาสังคม สร้างความเข้มแข็งชุมชนรักษาความสงบเรียบร้อยภายในตำบล การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ชุมชนเข้มแข็ง ภายในตำบลมีความสงบเรียบร้อย มีการบรรเทาสาธารณภัย ปลอดภัยเสพติด ประชาชนให้ความสำคัญกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. จำนวนของประชาชนที่ได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
2. จำนวนประชาชนที่ได้รับเบี้ยยังชีพผู้พิการ
3. จำนวนประชาชนได้รับเบี้ยชีพผู้ป่วยเอดส์
4. จำนวนอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1.การส่งเสริมด้านสังคมสงเคราะห์ คนพิการ คนชรา ผู้ติดเชื้อ HIV เอดส์ ผู้มีรายได้น้อยและไร้ที่พึ่ง	1. จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพเพิ่มขึ้น 2. จำนวนผู้พิการที่ได้รับเบี้ยยังชีพเพิ่มขึ้น 3. จำนวนผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับเบี้ยยังชีพเพิ่มขึ้น
2.สร้างความเข้มแข็งชุมชน และรักษาความสงบเรียบร้อยภายในตำบล	1.จำนวนครอบครัวที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมความสัมพันธ์ครอบครัว
3. การสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1.ประสิทธิภาพการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกเพิ่มขึ้น 2.จำนวนประชาชนเข้าอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น
4.การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	1.จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชนปลอดภัยจากยาเสพติด 2. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
5. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	1.จำนวนประชาชนเข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและระบบบำบัด น้ำเสีย	1. จำนวนปริมาณขยะลดลง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- สำนักปลัด
- กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและการเกษตร

พันธกิจการพัฒนา พัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตร ส่งเสริมการวางแผนการผลิตสินค้าด้านการเกษตร และเพิ่มคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร

ส่งเสริมอาชีพ ให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพแก่ประชาชนให้สามารถประกอบอาชีพสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัวได้

เป้าประสงค์ เกษตรกรมีความรู้ด้านการเกษตรเพิ่มขึ้น สามารถพัฒนาผลผลิตสินค้าด้านการเกษตรได้อย่างมีคุณภาพพร้อมต่อการส่งออกสู่ตลาดทุกระดับ

ประชาชนมีความรู้ด้านอาชีพ สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ การวางแผนในตำบลลดลง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. จำนวนประชาชนมีอาชีพสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้
2. จำนวนประชาชนได้รับความรู้เพิ่มเติมในการประกอบอาชีพ
3. จำนวนเกษตรกรได้รับการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเกษตรทั้งด้านพืชและสัตว์
4. จำนวนเกษตรกรที่สามารถผลิตพืชผลทางการเกษตรและมีตลาดรองรับ
5. จำนวนครัวเรือนเข้าร่วมโครงการเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ส่งเสริมและสนับสนุนเพิ่มศักยภาพด้านการประกอบอาชีพแก่ชุมชน และเกษตรกรผู้มีรายได้น้อย	1. จำนวนโครงการที่ดำเนินการ 2. จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุน
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรและศักยภาพด้านเกษตร	3. จำนวนเกษตรกรที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านการเกษตรเพิ่มมากขึ้น
3. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ฯ	4. จำนวนโครงการที่ดำเนินการ 5. จำนวนกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกรที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนมากขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- กองสวัสดิการสังคม
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- สำนักปลัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข

พันธกิจการพัฒนา พัฒนาการจัดการสาธารณสุข เสริมสร้างศักยภาพสาธารณสุขภายในตำบลเพื่อแก้ไขปัญหาสุขอนามัยภายในตำบล

เป้าประสงค์ ประชาชนได้รับการให้บริการสาธารณสุขภายในตำบลอย่างทั่วถึง สุขภาพแข็งแรง ลดการเจ็บป่วย

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. จำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขที่ได้รับการเพิ่มพูนศักยภาพ
2. จำนวนเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้สาธารณสุข
3. จำนวนพื้นที่ที่ได้รับการแก้ไขปัญหาสาธารณสุข
4. จำนวนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพประชาชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1.ส่งเสริมศักยภาพสาธารณสุขและแก้ไขปัญหาสาธารณสุข	1. จำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขที่ได้รับการอบรมศึกษาดูงาน 2. จำนวนเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการฝึกอบรมสาธารณสุข
2.สนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	1.จำนวนพื้นที่ที่ได้รับการแก้ไขปัญหาไข้เลือดออกหรือโรคอุบัติใหม่ อุตุนิซ้า
3.ส่งเสริมสุขภาพประชาชน	1.จำนวนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพประชาชน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการองค์กร

พันธกิจการพัฒนา พัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรม ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแก่ประชาชน พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

เป้าประสงค์ ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นมากขึ้น มีคุณธรรมจริยธรรม รอบรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขมีการจัดสรรทรัพยากรทำให้เกิดความพร้อมต่อการให้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. ร้อยละของประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมท้องถิ่น
2. จำนวนประชาชนและเยาวชนมีความรู้ความเข้าใจการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
3. จำนวนการจัดอบรม การส่งบุคลากรเข้าอบรม และศึกษาดูงาน
4. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในองค์การทุกปี
5. จำนวนการบูรณาการการพัฒนากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
6. จำนวนประชาชนที่ได้รับการปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1.การส่งเสริมการปกครองในระบบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน	1. ร้อยละของประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมท้องถิ่น 2.จำนวนประชาชนและเยาวชนมีความรู้ความเข้าใจการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
2.การบริหารงาน อบต.ให้มีประสิทธิภาพ	1. จำนวนการจัดอบรม การส่งบุคลากรเข้าอบรมและจัดศึกษาดูงาน 2. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในองค์การทุกปี
3.การสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์จังหวัด	1 .จำนวนการบูรณาการพัฒนากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- สำนักปลัด
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคต และเศรษฐกิจของท้องถิ่น
2. ปรับปรุงและพัฒนาการศึกษา การสาธารณสุข การอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
3. ส่งเสริมสนับสนุน การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนสู่แนวทางการสมานฉันท์ เพื่อการพัฒนาชุมชนเพื่อบูรณาการร่วมกับสถาบันทางการศึกษา สถาบันวิจัยและสถาบันหรือหน่วยงานอื่น ๆ
4. ส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียง และเกษตรปลอดสารพิษ และเกษตรเศรษฐกิจชุมชน
5. ส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการลดจนความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ของประชาชนในช่วงว่างหลังฤดูเก็บเกี่ยว
7. ส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชนสู่ความเป็นเลิศ สร้างเสริมด้านค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมวัฒนธรรมที่ดีงามและสำนึกสาธารณะ ให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชน
8. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กร บุคลากร เพื่อให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

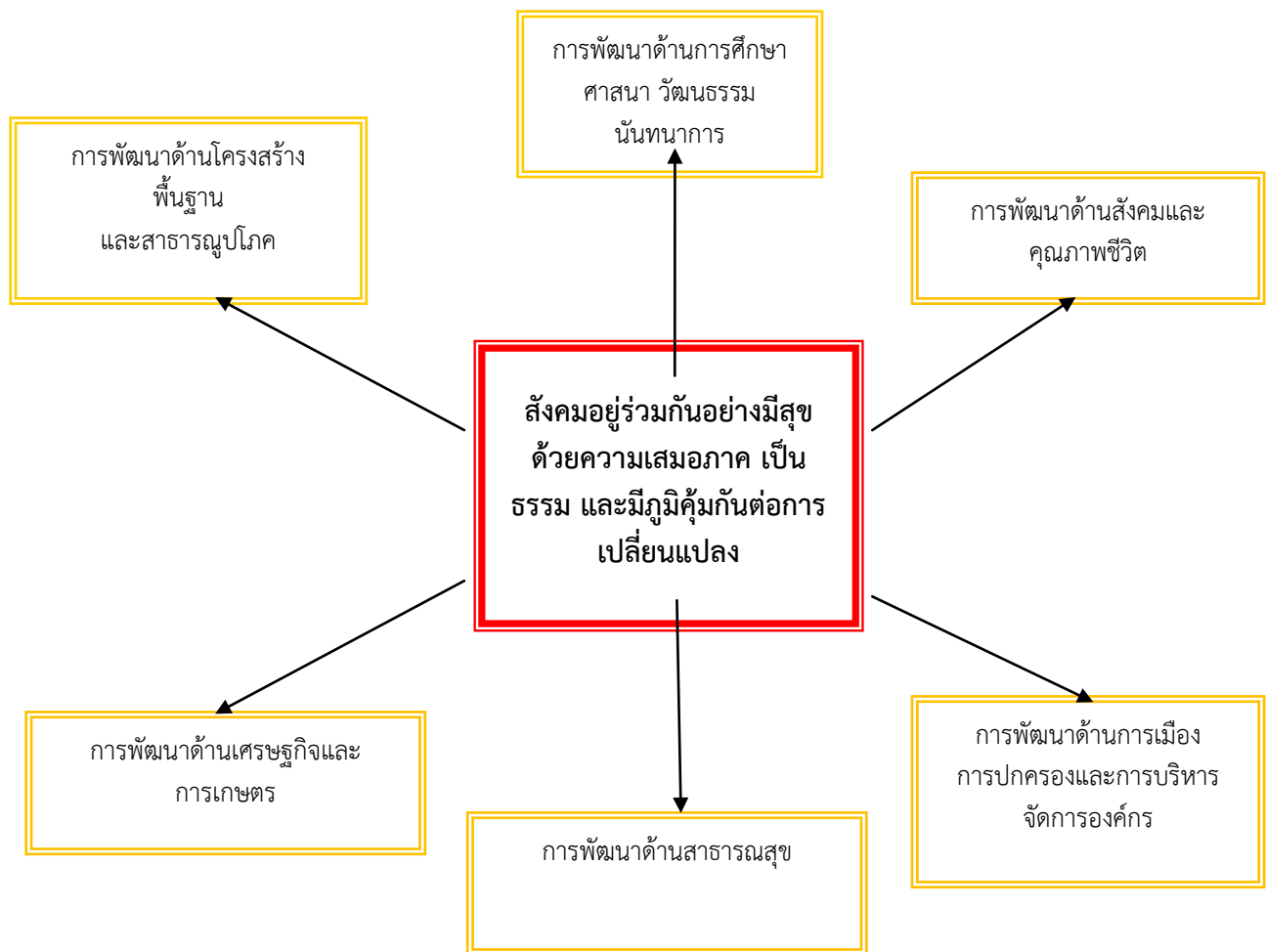
จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

1. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
2. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
4. การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
5. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
1.การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	1.การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้าง เส้นทาง คมนาคมขนส่งภายในตำบล 2.การปรับปรุง ซ่อมแซม สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ 3.การปรับปรุง / ซ่อมแซม / บำรุงรักษา ประปา และการจัดการ แหล่งน้ำ
3.การพัฒนาด้านศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	1.ส่งเสริมและพัฒนาการด้านการศึกษา 2.การส่งเสริมและสนับสนุนด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และงาน ประเพณี 3.ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 4.การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ
4.การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	1.การส่งเสริมด้านสังคมสงเคราะห์ คนพิการ คนชรา ผู้ติดเชื้อ HIV เอ็ดส์ ผู้มีรายได้น้อยและไร้ที่พึ่ง 2.สร้างความเข้มแข็งชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในตำบล 3.การสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 4.การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด 5. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6. การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและระบบบำบัด น้ำเสีย
4.การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและ การเกษตร	1.ส่งเสริมและสนับสนุนเพิ่มศักยภาพด้านการประกอบอาชีพแก่ชุมชน และเกษตรกรผู้มีรายได้น้อย 2.ส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรและศักยภาพด้านเกษตร 3.แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนว พระราชดำริ ฯ
5.การพัฒนาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1.ส่งเสริมศักยภาพสาธารณสุขและแก้ไขปัญหาสาธารณสุข 2.สนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 3.ส่งเสริมสุขภาพประชาชน
6.การพัฒนาด้านการเมืองการปกครอง และการบริหารจัดการองค์กร	1.การส่งเสริมการปกครองในระบบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม ของประชาชน 2.การบริหารงาน อบต.ให้มีประสิทธิภาพ 3.การสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ จังหวัด

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

จุดแข็ง (Strengths)

1. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด
4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
2. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขยังไม่มี ความชำนาญและบุคลากร

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2 ด้านพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและ

นันทนาการ

จุดแข็ง (Strength=s)

- 1.ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน พัฒนาการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการอย่างต่อเนื่อง
- 2.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
5. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

- 1.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
2. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
3. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
4. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดมหาสารคาม โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 3 ด้านพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths)

- 1.ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างต่อเนื่อง
- 2.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
5. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี
- 6 เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติ
7. มีนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

- 1.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
2. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
3. ขาดความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
4. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
3. ประชาชนและผู้ปฏิบัติยังไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร
4. ขาดสภาพคล่องทางการเงิน จึงได้มีการจัดตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานและเป็นระบบ
5. การพัฒนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่ทั่วถึง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาทางด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

จุดแข็ง (Strength=S)

1. เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติ
2. มีนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนและผู้ปฏิบัติยังไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร
2. ขาดสภาพคล่องทางการเงิน จึงมิได้มีการจัดตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานและเป็นระบบ
3. การพัฒนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

1. รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ
2. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน
3. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขมีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทางไปเขตอื่น ๆ ได้สะดวกปลอดภัย
4. รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ
5. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน
6. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขมีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทางไปเขตอื่น ๆ ได้สะดวกปลอดภัย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. การเผยแพร่เกี่ยวกับระบบงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง
2. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด
1. การเผยแพร่เกี่ยวกับระบบงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง
2. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 4 ด้านพัฒนาเศรษฐกิจและการเกษตร

จุดแข็ง (Strength=S)

1. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล
2. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
3. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
2. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
3. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม
4. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง
5. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

1. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
2. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ

3. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรภายในกลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 5 ด้านการพัฒนาสาธารณสุขและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการก้ำนสาธารณสุข และด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
2. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ
3. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว
4. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
3. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น
3. ปัญหาร้ายธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 6 ด้านการเมืองและการบริหาร

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
4. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ที่สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
3. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
3. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น
3. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการจากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้

- | | | | |
|---|-------|---|---------|
| 1. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัด อบต.) | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 2. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.) | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |

สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | | | |
|--|-------|---|---------|
| 1. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 2. นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 3. นิติกร ปฏิบัติการ | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 4. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 5. นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 6. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 7. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง) | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |

8. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง
9. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	จำนวน	1	ตำแหน่ง
10. พนักงานดับเพลิง	จำนวน	1	ตำแหน่ง
11. คนงาน (ว่าง 1 อัตรา)	จำนวน	5	ตำแหน่ง
12. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	2	ตำแหน่ง
13. นักการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
2. นักวิชาการคลัง ชำนาญการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง
3. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง
4. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	จำนวน	1	ตำแหน่ง
5.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน	จำนวน	1	ตำแหน่ง
6. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
7. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
8 คนงาน	จำนวน	1	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
2. หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง ระดับต้น (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
3. นายช่างโยธา ชำนาญงาน	จำนวน	1	ตำแหน่ง
4. เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	1	ตำแหน่ง
5. นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
6. คนงาน	จำนวน	2	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอัน ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดการกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาฯ ระดับต้น (นักบริหารการศึกษา)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
2. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
3. ครูผู้ดูแลเด็ก (อัตรากำลัง)	จำนวน	6	ตำแหน่ง
4. ผู้ดูแลเด็กเล็ก (ผู้มีทักษะ)	จำนวน	3	ตำแหน่ง

กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด และงานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น (นักบริหารงานสวัสดิการ)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
2. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	จำนวน	1	ตำแหน่ง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนงานสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการสาธารณสุข การเฝ้าระวังโรค การวางแผน การให้บริการสาธารณสุข เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ ฯลฯ การฝึกอบรม การสุขศึกษา การประสานงานและสนับสนุนการวางแผนทุกระดับ การวางแผน นิเทศงาน ติดตามและประเมินผลงาน การจัดรูปปรับปรุงองค์กร การวางแผนกำลังคน และจัดทำงบประมาณในการดำเนินงานสาธารณสุขและ บริการทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานสาธารณสุข การตรวจควบคุมการฆ่าสัตว์ และจำหน่ายเนื้อสัตว์ การรวบรวมแผนหน่วยงานย่อยและการกระจายแผนงานสำหรับหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แผนงานการสาธารณสุขบรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ ตลอดจนการจัดให้มีและสนับสนุนการกำหนดนโยบายสาธารณสุขและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง กับงานสาธารณสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)	จำนวน	1	ตำแหน่ง
---	-------	---	---------

กองส่งเสริมการเกษตร

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร เช่น การเพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคิดพันธุ์ต้านทานโรคและศัตรูพืช การวิเคราะห์ดิน และการจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช การศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช วัตถุเคมี และปุ๋ยเคมี การให้คำปรึกษาแนะนำและสาธิตงานการเกษตร การฉีดวัคซีน การตรวจและรักษาพยาบาล การกักสัตว์ การให้

คำแนะนำปรึกษาในด้านการเลี้ยงและรักษาสัตว์ การเพาะเลี้ยงเชื้อ ตลอดจนช่วยดูแลอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และการปฏิบัติการในห้องทดลอง เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการดำเนินการด้านการพัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์ การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ด้านการเกษตรต่างๆและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- ไม่มีบุคลากรปฏิบัติงาน -

วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

อบต.ศรีสุข ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่งบประมาณปี 2557 -2560 ดังนี้

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการที่ปรากฏอยู่ในแผน	จำนวนโครงการที่ได้ปฏิบัติ
แผนงานการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	274	129
แผนงานการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	95	58
แผนงานการพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต	136	51
แผนงานการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร	80	40
แผนงานการพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	55	21
แผนงานการพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารจัดการองค์การ	104	65
รวม	744	364

การประเมินผลการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปปฏิบัติในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

แผนงานการพัฒนา	จำนวนโครงการในแผนพัฒนาประจำปี (โครงการ)	จำนวนโครงการที่ดำเนินการจริง (โครงการ)	ร้อยละ	จำนวนงบประมาณในแผนพัฒนาประจำปี (โครงการ)	จำนวนงบประมาณที่ดำเนินการจริง (โครงการ)	ร้อยละ
๑. แผนงานการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	274	129	47.08	190,690,000	13,058,891.81	6.85
๒. แผนงานการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	95	58	61.05	45,890,000	4,963,915.20	10.82
๓. แผนงานการพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต	136	51	37.50	103,750,000	11,586,890	11.17
๔. แผนงานการพัฒนาเศรษฐกิจและการเกษตร	80	40	50	47,090,000	15,013,576	31.88
๕. แผนงานการพัฒนา	55	21	38.18	41,050,000	1,652,400	4.03

ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
แผนงานการพัฒนา	จำนวนโครงการในแผนพัฒนาประจำปี (โครงการ)	จำนวนโครงการที่ดำเนินการจริง (โครงการ)	ร้อยละ	จำนวนงบประมาณในแผนพัฒนาประจำปี (โครงการ)	จำนวนงบประมาณที่ดำเนินการจริง (โครงการ)	ร้อยละ
๖. แผนงานการพัฒนาด้านการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการองค์การ	104	65	62.50	74,570,000	14,086,771.38	48.92

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

9. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

9. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี	52	สัปดาห์
1 สัปดาห์จะทำ	5	วัน
1 ปี จะมีวันทำงาน	260	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	13	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	10	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	7	วัน
รวมวันหยุดใน 1 ปี	30	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี 230 วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน 6 ชั่วโมง

(08.30–16.30 น.– เวลาพักกลางวัน 1 ชม.–เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 × 6) 1,380 ชั่วโมง

หรือ (1,380 × 60) 82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(1ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยใน

ที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.ศรีสุข ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต
4. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการเกษตร
5. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา การเมือง การปกครองและการบริหารจัดการองค์การ

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
1	สำนักงานปลัด	ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	1	1	-	
2		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	1	1	-	
1		หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	1	1	-	
2		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	1	1	-	
3		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	1	1	-	
4		นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	1	1	-	
5		นิติกร	วิชาการ	1	1	-	
6		นักป้องกันและบรรเทาฯ	วิชาการ	1	1	-	
7		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1	1	-	
8		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	-	
9		ผช.เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	-	
10		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	5	4	1	
11		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	2	2	-	
12		นักการ	พนักงานจ้างทั่วไป	1	-	1	
		รวม 13 ตำแหน่ง		19	17	2	
ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
1	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	1	1	-	
2		นักวิชาการคลัง	วิชาการ	1	1	-	
3		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	1	1	-	
4		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1	1	-	

5		เจ้าพนักงานการเงิน ฯ	ทั่วไป	1	1	-	
6		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	1	-	1	
7		เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	ลูกจ้างประจำ	1	1	-	
8		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	2	1	1	
		รวม 8 ตำแหน่ง		9	7	2	
1	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	1	1	-	
		หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	อำนวยการท้องถิ่น	1	1	-	
2		นายช่างโยธา	ทั่วไป	1	1	-	
3		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1	1	-	
4		นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	1	-	1	
5		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	3	2	1	
6		พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	พนักงานจ้างทั่วไป	1	-	1	
		รวม 8 ตำแหน่ง		9	6	3	
1	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อำนวยการท้องถิ่น	1	1	-	
2		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	1	-	1	
3		ครู คศ.1	ครู	6	6	-	
4		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	3	3	-	
5		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	-	1	
		รวม 5 ตำแหน่ง		12	10	2	
1	กองสวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ	อำนวยการท้องถิ่น	1	1	-	
2		ผู้ช่วย จนท.พัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	-	
		รวม 2 ตำแหน่ง		2	2	-	
1	กองสาธารณสุขฯ	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	1	-	1	
2		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	1	-	1	
ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
3	กองสาธารณสุขฯ	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	1	-	1	
		รวม 1 ตำแหน่ง		3	-	1	
1	กองส่งเสริมการเกษตร	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	1	-	1	
		รวม 1 ตำแหน่ง		1	-	1	
รวมทั้งสิ้น (ทุกกอง)				55	42	13	

สรุปบทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีจำนวนพนักงานส่วนตำบล ประเภทบริหารจำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด อบต. จำนวน 1 อัตรา และรองปลัด อบต. จำนวน 1 อัตรา

สำนักงานปลัด มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน **13 ตำแหน่ง 18 อัตรา** แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน 1 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 5 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 2 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 6 อัตรา

ปัจจุบันในสำนักงานปลัด อบต.มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 13 ตำแหน่ง รวม 18 อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ 2 อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน **8 ตำแหน่ง 9 อัตรา** แยกเป็นประเภท อำนวยการจำนวน 1 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 2 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 3 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 อัตรา

ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 8 ตำแหน่ง รวม 9 อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ 2 อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน **7 ตำแหน่ง 7 อัตรา** แยกเป็นประเภท อำนวยการจำนวน 2 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 2 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน - อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 2 อัตรา

ปัจจุบันใน กองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 6 ตำแหน่ง รวม 6 อัตรา มีตำแหน่งว่าง 3 อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน **5 ตำแหน่ง 12 อัตรา** แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน 1 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 1 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน -อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล 6 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 3 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน - อัตรา

ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 5 ตำแหน่ง รวม 12 อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ 1 อัตรา

กองสวัสดิการสังคม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน **1 ตำแหน่ง 1 อัตรา** แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน 1 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน - อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 1 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน - อัตรา

ปัจจุบันในกองสวัสดิการสังคม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 1 ตำแหน่ง รวม 2 อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน **1 ตำแหน่ง 1 อัตรา** แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน - อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน - อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน - อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน - อัตรา

ปัจจุบันในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 1 ตำแหน่ง รวม - อัตรา มีอัตราตำแหน่งว่าง 2 ตำแหน่ง

กองส่งเสริมการเกษตร มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน **- ตำแหน่ง - อัตรา** แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน - อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน - อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน - อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 อัตรา

ปัจจุบันในกองส่งเสริมการเกษตร มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด - ตำแหน่ง รวม - อัตรา มีอัตราตำแหน่งว่าง 1 อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด **17 ตำแหน่ง อัตรา** ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน 20 อัตรา
2. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง)	จำนวน 5 อัตรา
3. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน 6 อัตรา
4. พนักงานครู อบต. (อัตราว่าง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน - อัตรา
5. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน 1 อัตรา
6. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน 4 อัตรา
7. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง)	จำนวน 1 อัตรา
8. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน 9 อัตรา
9. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตราว่าง)	จำนวน 7 อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตราากำลังที่มีอยู่ ไม่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อัตรากำลังที่มีอยู่ไม่ทำให้สามารถปฏิบัติการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดมหาสารคาม/นโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2558 ลงวันที่ 29 กันยายน 2558 ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประกอบการณ์ ดังนี้

1. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน 1 คน
2. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน 10 : 1 และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก 1 คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีกหลายอัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของท่านครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานส่วนตำบล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ใน 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต
4. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการเกษตร
5. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา การเมือง การปกครองและการบริหารจัดการองค์การ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 1.การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	1. พัฒนาระบบคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค และ สาธารณูปการ ให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่มีบริการ สาธารณะที่ ครอบคลุมครบถ้วน 2. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้เกิดน้ำท่วมขังในฤดูน้ำหลาก 3. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้ อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 4. เพื่อติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่าง 5. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่าง ปลอดภัยและมีคุณภาพ 6. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้าน อย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ 7. เพื่อมีการบริหารจัดการวางผังที่เป็นระบบ	- รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - นักวิชาการพัสดุ - พนักงานขับเครื่องจักรกล ฯ - ผช.จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างไฟฟ้า - คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	1. เพื่อพัฒนาทางด้านการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้ เรียนรู้ตลอดชีวิต 2. เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนในด้าน กีฬา นันทนาการ ๓. อนุรักษ์ฟื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนัก ในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	- รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา ฯ - นักวิชาการศึกษา - ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแล เด็ก/ผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต	1. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนา คุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น 2. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 3. เพื่อให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง 4. เพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล	- รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักป้องกันและบรรเทาฯ - ผช.จนท.พัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนา สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	1.เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์ จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2. เพื่อส่งเสริมศักยภาพสาธารณสุขและแก้ไขปัญหา สาธารณสุข 3.สนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 4.ส่งเสริมสุขภาพประชาชน	- รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - นักจัดการงานทั่วไป - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจและ การเกษตร	1. เพื่อส่งเสริมการเกษตร 2. เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ฝึกอบรมอาชีพเพื่อ นำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน	- รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักจัดการงานทั่วไป - ผช.จนท.พัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ 6	1. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	- รองปลัด อบต.

การพัฒนาด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น	2. เพื่อให้ประชาชนมีความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์และมีความรักสามัคคี 3. เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น 4. เพื่อให้บริการประชาชนโดยจัดให้บริการทั้งในและนอกสำนักงานรวมทั้งอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานต่างๆ รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนทราบ 5. เพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์	- หัวหน้าสำนักปลัด - วิเคราะห์ ฯ - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานธุรการ - ผอ.กองคลัง - เจ้าพนักงานพัสดุ
-------------------------------------	---	--

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561 – 2563

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	5	5	5	5	-	-	-	ว่าง1 อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
นักการ	-	1	1	1	+1	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น (นักบริหารงานการคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	มีข้อมูลพ้องกับ กสอ.
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	2	2	2	2	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น (นักบริหารงานช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง ระดับต้น (นักบริหารงานช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	2	3	3	3	+1	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	1	1	1	+1	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ)	-	1	1	1	-	-	-	มีกำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปฏิบัติงาน)	1	1	1	1	-	-	-	มีข้อมูลพ้องกับ กสอ.
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	-	1	1	1	+1			
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ ระดับต้น (นักบริหารงานการศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ครู งบประมาณจากกรมส่งเสริมฯ								
ครู	6	6	6	6	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	3	3	3	+3	-	-	กำหนดเพิ่ม รวบรวม อัตราจากกรมฯ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1		-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (งบกรมฯ) ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	-	1	2	2	+1	+1	-	กำหนดเพิ่ม รวบรวม อัตราจากกรมฯ
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	-	1	1	1	+1			
รวม	50	62	62	62	+10	+3	-	

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มาคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อ สายงาน ตำแหน่ง ชื่อ – สกุล (ผู้ครอง ตำแหน่ง)	เลขที่ ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					คน	จำนวน เงิน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นางธดาพร คำผิว	42-3-00-1101-001	ต้น	1	1	437,400	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	450,720	464,160	477,240	(32,450)
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล จ.ส.ต.วิทยา มาตย์นอก	42-3-00-1101-002	ต้น	1	1	371,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	384,720	398,160	411,480	(27,480)
3	สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. นางสาวมยุรี จอมศรีกระยอม	42-3-01-2101-001	ต้น	1	1	359,520	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	371,760	384,720	398,160	(26,460)
4	นักทรัพยากรบุคคล นางวงเดือน ภูทะวัง	42-3-01-3102-001	ชก.	1	1	311,640	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	(25,970)
5	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย นายธวัชชัย ชินพร	42-3-01-3810-001	ชก.	1	1	276,960	1	1	1	-	-	-	11,160	11,520	12,000	288,120	299,640	311,640	(23,080)
6	นิติกร นางสาวมลฤดี ดวงปัญญา	42-3-01-3150-001	ปก.	1	1	280,080	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,600	280,080	289,440	299,040	(23,340)
7	นักจัดการงานทั่วไป พ.จ.อ.ชิตชัย ภาธรธวานนท์	42-3-01-3101-001	ปก.	1	1	328,200	1	1	1	-	-	-	10,800	10,560	10,680	339,000	349,560	360,240	(27,350)
8	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นายเดชภณ นานบัวศรี	42-3-01-3103-001	ปก.	1	1	180,720	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	(15,060)
9	เจ้าพนักงานธุรการ นายธนวัฒน์ ภูกองไชย	42-3-01-4101-003	ปง.	1	1	138,120	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	(11,510)

ที่	ชื่อ สายงาน ตำแหน่ง ชื่อ – สกุล (ผู้ครอง ตำแหน่ง)	เลขที่ ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					คน	จำนวน เงิน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
10	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางประภัสสร สุขวิชัย	-	-	1	1	187,200	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,760	202,560	210,720	(15,600)
11	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล นายภูสิทธิ์ เหล่าวอ	-	-	1	1	122,640	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,400	127,560	132,720	138,20	(10,200)
12	พนักงานดับเพลิง นายถาวร พลเดช	-	-	1	1	139,080	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	144,720	150,600	156,720	(11,590)
13	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน นางวาวสนา บาดตาสาว	-	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
14	คนงาน นายเกรียงศักดิ์ สีละวัน	-	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	-
15	คนงาน นายสมควร เหล่าชัย	-	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	-
16	คนงาน นายสมพงษ์ ดวงแก้ว	-	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-							
17	พนักงานขับรถยนต์ (รถน้ำเอนกประสงค์) นายวัชร สวรรณเพ็ง	-	-	1	1	180,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	-
18	พนักงานขับรถยนต์ นายวรพันธ์ เหล่าวงษ์	-	-	1	1	180,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	-
19	คนงาน	-	-	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม1 อัตรา
20	นักการ	-	-	1	-	0	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	1080,000	ว่าง
21	พนักงานขับรถยนต์	-	-	1	-	0	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ สายงาน ตำแหน่ง ชื่อ – สกุล (ผู้ครอง ตำแหน่ง)	เลขที่ ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					คน	จำนวน เงิน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
22	คลัง ผู้อำนวยการกองคลัง นางรัชณี ชาภูคำ	42-3-04-2102-001	ต้น	1	1	404,640	1	1	1	-	-	-	13,440	13,680	13,320	418,080	431,760	445,080	(30,220)
23	นักวิชาการคลัง นางปัทมา ทิพลาตรี	42-3-04-3202-001	ชำนาญการ	1	1	362,640	1	1	1	-	-	-	13,440	13,680	13,320	376,080	389,760	403,080	(30,200)
24	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นางวรรณวิภา ศรีจันทร์	42-3-04-3203-001	ปฏิบัติการ	1	1	249,240	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	(20,120)
25	เจ้าพนักงานธุรการ นายสมานศักดิ์ นารูญ	42-3-04-4101-002	ปง./ชง	1	1	259,440	1	1	1	-	-	-	10,440	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240	(21,620)โอน ย้าย 1 กค.61
26	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวธิดาวรรณ จำปาแดง	42-3-04-4201-001	ปฏิบัติงาน	1	1	138,120	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	(11,510)
27	เจ้าพนักงานพัสดุ ว่าง	42-3-04-4203-001	ปง./ชง	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าเดิม ขอใช้ ใช้บัญชี กสธ.
28	ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี นายคำเพียง พลศิริ	-	-	1	1	192,360	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,320	199,680	207,240	214,560	(16,030)
29	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน นางบัวทอง โพธิ์สก	-	-	1	1	180,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	-
30	คนงาน ว่าง	-	-	1	1	180,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
31	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง นายสันติ โนนใหญ่	42-3-05-2103-001	ต้น	1	1	404,640	1	1	1	-	-	-	13,440	13,680	13,320	418,080	431,760	445,080	(30,220)

ที่	ชื่อ สายงาน ตำแหน่ง ชื่อ – สกุล (ผู้ครอง ตำแหน่ง)	เลขที่ ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					คน	จำนวน เงิน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
32	กองช่าง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง นายชวรินทร์ ไสร์สง	42-3-05-2103-001	ต้น	1	1	294,960	1	1	1	-	-	-	11,160	11,520	12,000	294,960	306,480	318,480	(23,080)
33	เจ้าพนักงานธุรการ จ.อ.พิทักษ์ สีมাত্র	42-3-05-4101-001	ชำนาญ การ	1	1	341,160	1	1	1	-	-	-	10,920	11,400	11,640	352,080	363,480	375,120	(28,430)
34	นายช่างโยธา นายพรพิชิต ภูทะวัง	42-3-05-4701-001	ชำนาญ งาน	1	1	244,320	1	1	1	-	-	-	9,960	10,200	10,560	254,280	264,480	275,040	(20,120)
35	นายช่างไฟฟ้า	42-3-05-4706-001	ปง./ชง	1	1	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	317,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
36	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน นายวีระพล สไบทิพย์	-	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
37	คนงาน นางสาวกรรณกา โพธิ์ปัสสา	-	-	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
38	คนงาน	-	-	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่าง
39	พนักงานขับรถยนต์ (รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	-	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่าง
40	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม นักวิชาการสาธารณสุข	42-3-06-3601-001	ปฏิบัติ การ/ ชำนาญ การ	-	-	355,320	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ สายงาน ตำแหน่ง ชื่อ – สกุล (ผู้ครอง ตำแหน่ง)	เลขที่ ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					คน	จำนวน เงิน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
41	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	42-3-06-4601-001	ปง./ชง	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม ขอ ใช้บัญชี กสธ.
42	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
43	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นางสาวมณฑิรา วงษ์รักษา	42-3-08-2107-001	ต้น	1	1	384,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	398,160	411,480	42,560	(28,560)
44	นักวิชาการศึกษา	42-3-08-3803-001	ปง./ชง.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
45	ครู (จบอดหนุน) ครู นายสิทธิพงษ์ เหล่าพล	44-2-0015	คศ.1	1	1	285,720	1	1	1	-	-	-	11,280	11,760	11,880	297,000	308,760	320,640	
46	ครู นางทองม้วน เหล่าไชย	44-2-0016	คศ.1	1	1	258,840	1	1	1	-	-	-	10,560	10,920	11,160	269,400	280,320	291,480	
47	ครู นางสาวบุสดี แก้วสากล	44-2-0261	คศ.1	1	1	258,840	1	1	1	+1	-	-	10,560	10,920	11,160	269,400	280,320	291,480	
48	ครู นางนันทนวล สาคูสูงเนิน	44-2-0262	คศ.1	1	1	253,800	1	1	1	-	-	-	10,200	10,680	11,040	264,000	274,680	285,720	
49	ครู นางจรรยาพร ตางจรรยา	44-2-0263	คศ.1	1	1	258,840	1	1	1	+1	-	-	10,560	10,920	11,160	269,400	280,320	291,480	
50	ครู นางสาวสมพร สีไสย	44-2-0264	คศ.1	1	1	253,800	1	1	1	-	-	-	10,200	10,680	11,040	264,000	274,680	285,720	
51	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	3	0	0	3	3	3	+3	-	-	716220	27,000	27,000	716,220	743,220	770,220	กำหนดเพิ่มรับ จัดสรรจากกรม

ที่	ชื่อ สายงาน ตำแหน่ง ชื่อ – สกุล (ผู้ครอง ตำแหน่ง)	เลขที่ ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					คน	จำนวน เงิน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
52	พนักงานจ้างตามภารกิจ(เงิน อุดหนุนจากกรม) ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) นางเยาวภา สีละวัน	-	-	1	1	151,680	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,800	164,160	170,760	
53	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ) นางสาววัลภา ไชยยะ	-	-	1	1	150,960	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,080	163,440	170,040	
54	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ) นางพรสุรีย์ โชติเมืองปัก	-	-	1	1	145,920	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	151,800	157,920	164,280	
55	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	1	-	180,000	1	1	1	-	-	-	-	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	ว่างเดิม
56	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	-	-	2	-	-	1	2	2	+1	+1	-	-	-	-	108,000	216,000	216,000	กำหนดเพิ่มรับ จัดสรรจาก กรมฯ
57	กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคม นางรุ่งทิพย์ ศรีดี	42-3-11-2105- 001	ต้น	1	1	353,640	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	365,760	378,360	391,320	(25,970)
58	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน นางภัสรา พลเดช	-	-	1	1	139,080	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	144,720	150,600	156,720	(11,190)

ที่	ชื่อ สายงาน ตำแหน่ง ชื่อ – สกุล (ผู้ครอง ตำแหน่ง)	เลขที่ ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					คน	จำนวน เงิน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
59	กองส่งเสริมการเกษตร พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	-	-	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
C	รวม	-	-	62	43	9,766,620	-	-	-	+10	+1	-	291120	317280	319200	10,685,580	11,002,860	11,132,260	
D	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%ของยอดรวม เงินเดือน ค่าจ้างหรือภาระ ค่าใช้จ่ายตอบแทนอื่นของปีที่ ผ่านมา															2,137,116	2,200,572	2,264,412	
E	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															12,822,696	13,203,432	13,586,472	
F																24.11	24.15	23.67	

หมายเหตุ

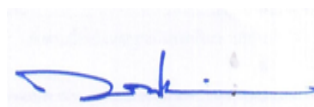
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 เป็นเงิน = 53,190,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 เป็นเงิน = 54,668,250 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 เป็นเงิน = 57,401,663 บาท



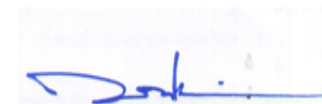
(นางรัชณี ชาภูคำ)
ผู้อำนวยการกองคลัง



จ.ส.ต.

(วิทยา มาตย์นอก)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

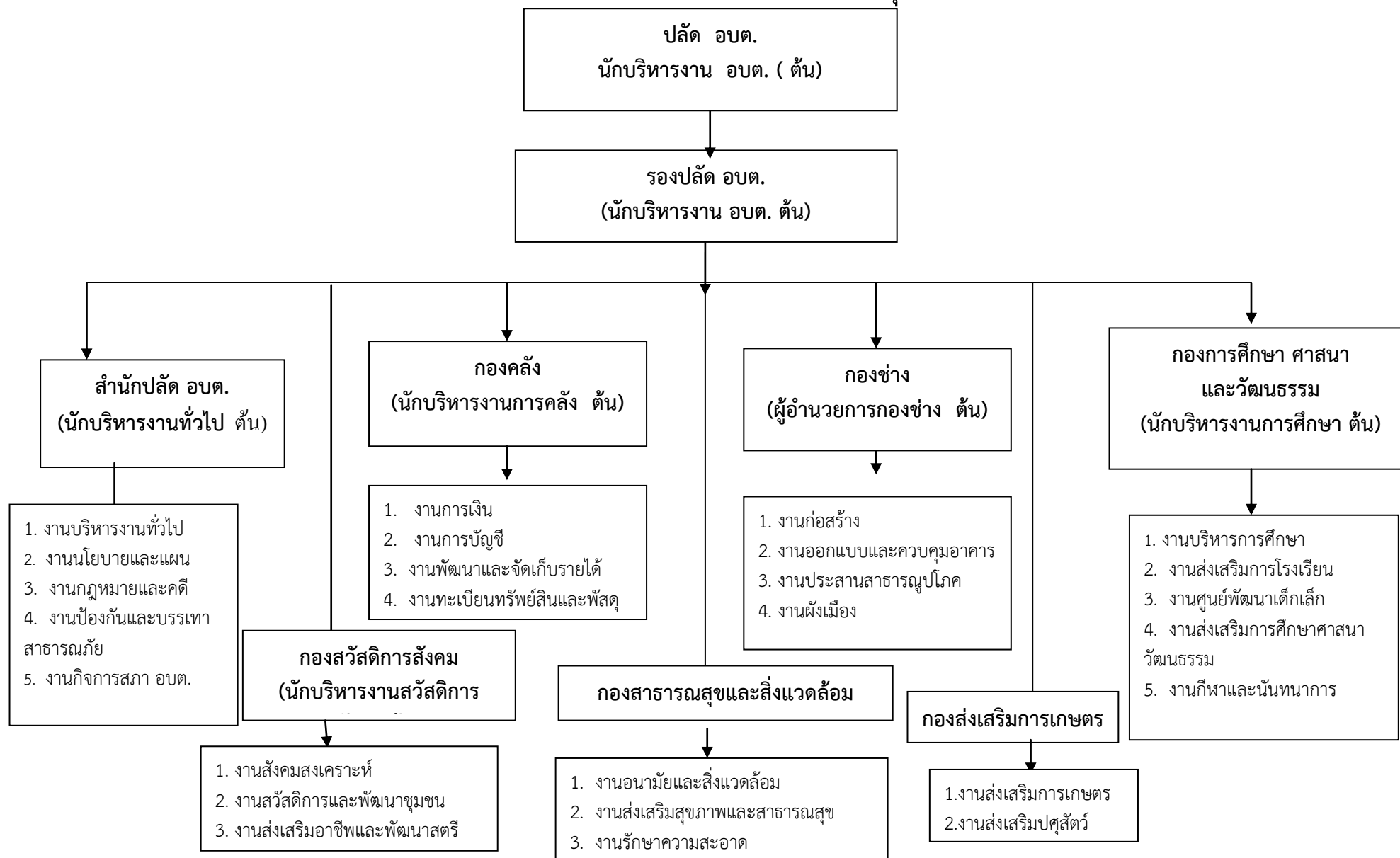


จ.ส.ต.

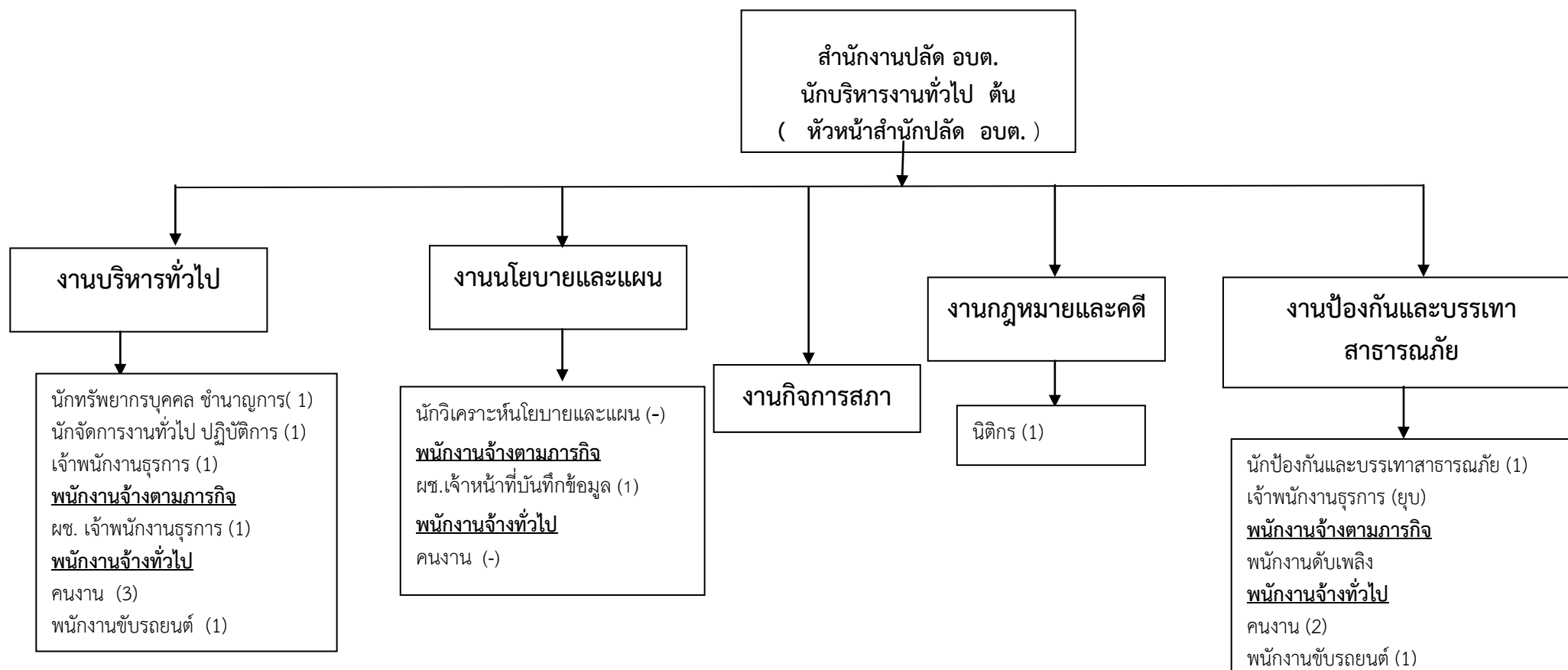
(วิทยา มาตย์นอก)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

โครงสร้างของส่วนราชการ อบต. ศรีสุข



โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

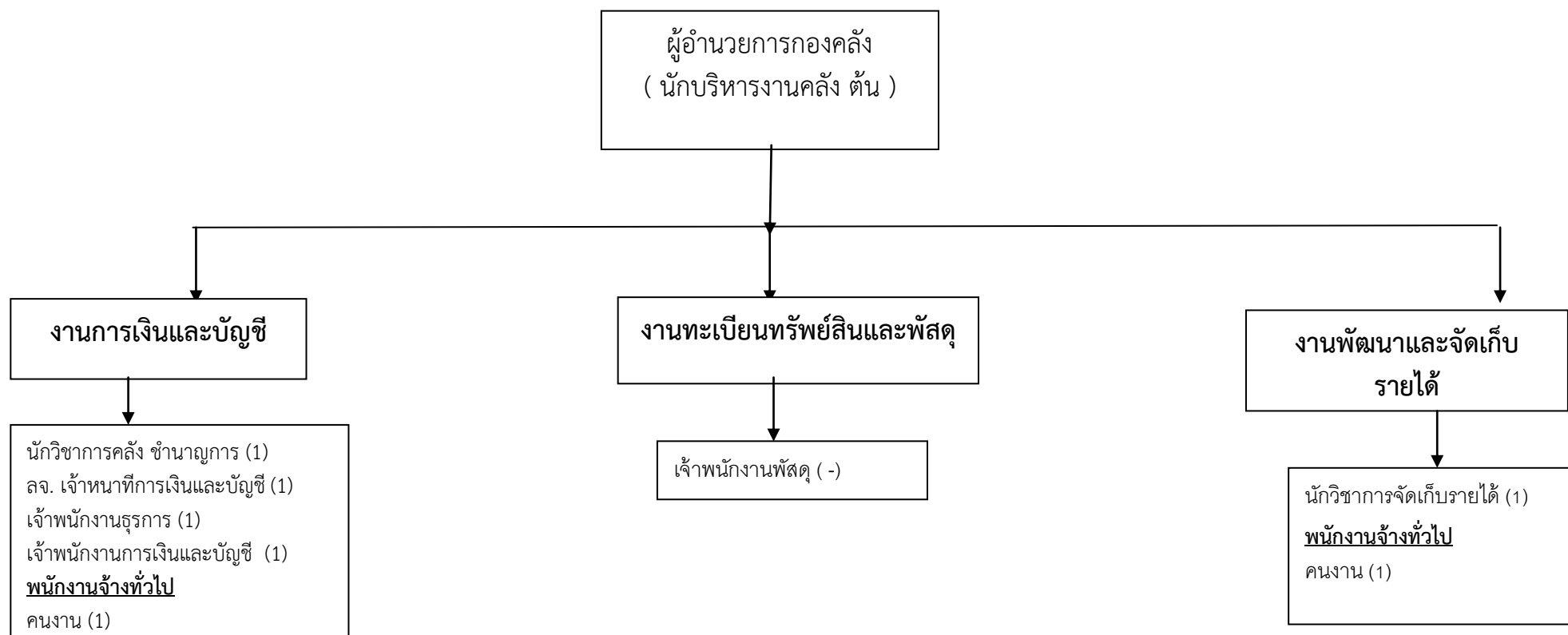


ข้อมูลพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขที่มีอยู่เดิม

สายงาน	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	ครูผู้ดูแลเด็ก
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ	ชำนาญ	อาวุโส			

							การ	การ	การพิเศษ	ชาญ	งาน	งาน					
จำนวน	-	-	-	1	-	-	3	1	-	-	1	-	-	-	3	6	-

โครงสร้างกองคลัง

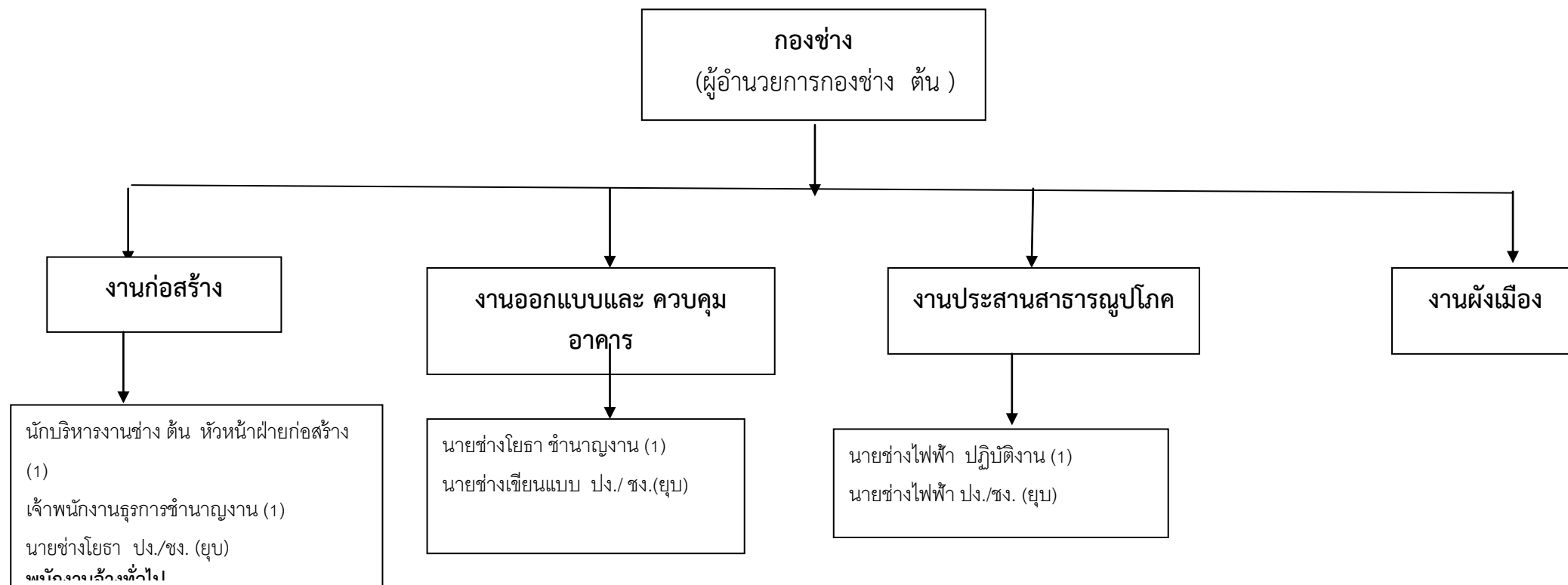


ข้อมูลพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขที่มีอยู่เดิม

สายงาน	บริหารท้องถิ่น	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ครูผู้ดูแลเด็ก
--------	----------------	----------	---------	--------	--------------	-------------	-------------	----------------

ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	2	-	-	1	-	2	-

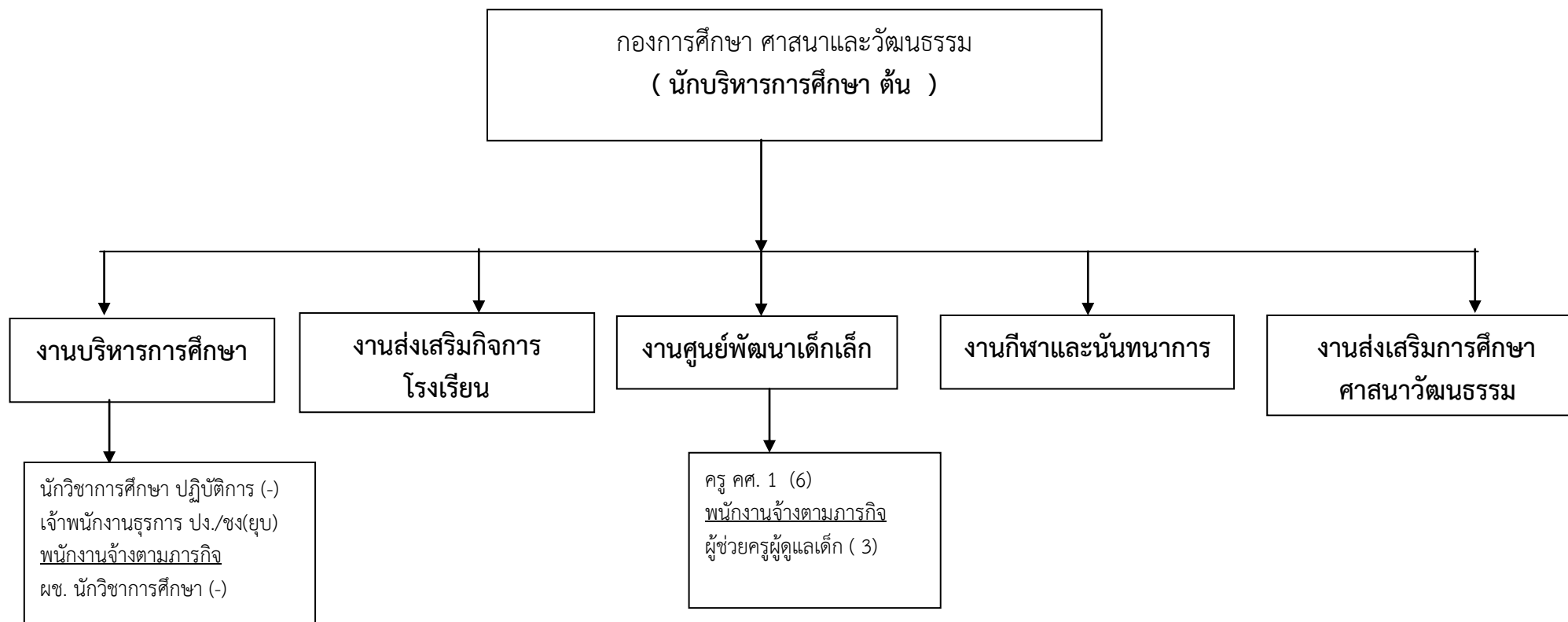
โครงสร้างกองช่าง



ข้อมูลพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุทรีที่มีอยู่เดิม

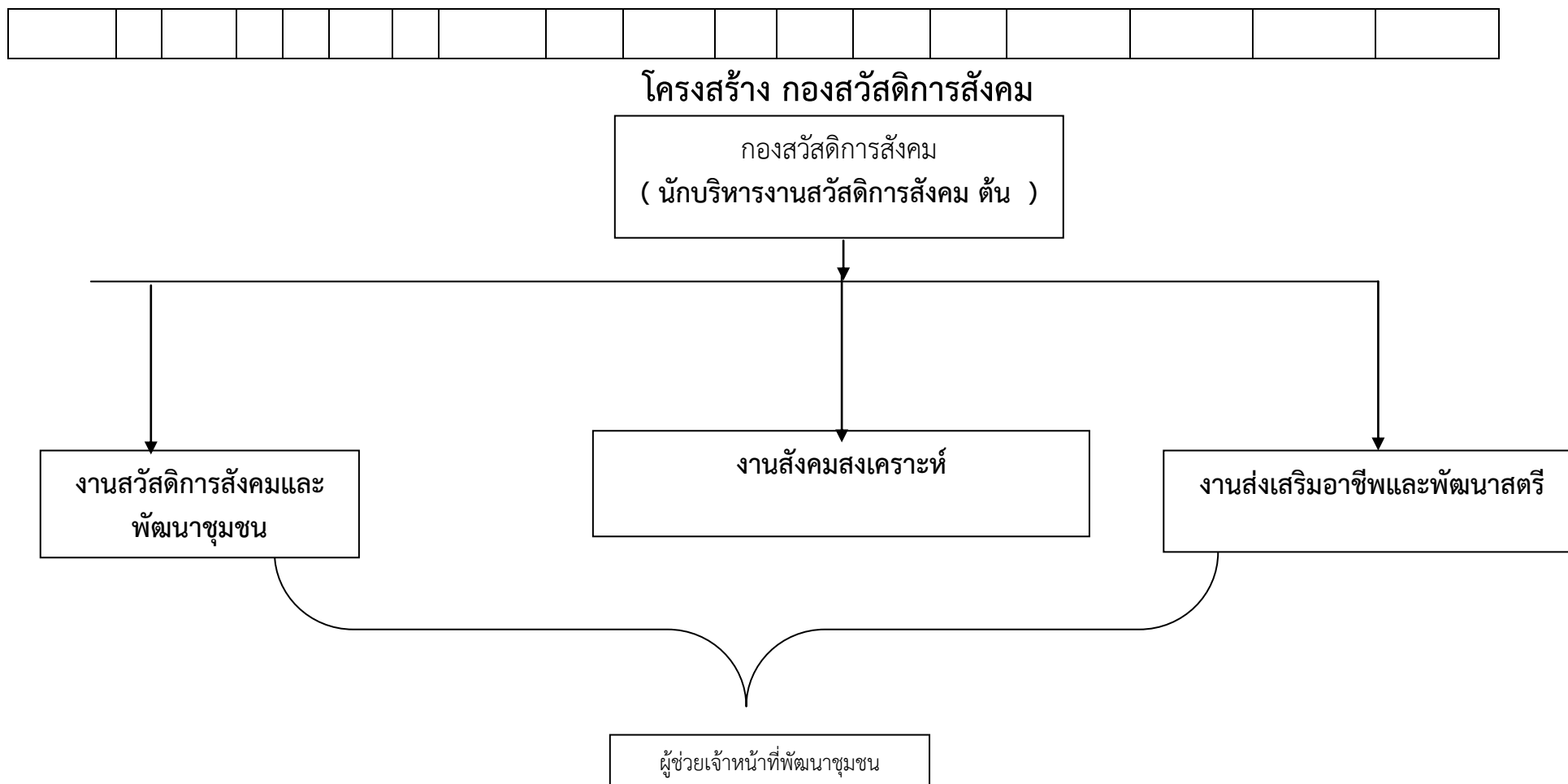
สายงาน	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	ครูผู้ดูแลเด็ก
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส				

โครงสร้างกองการศึกษาฯและวัฒนธรรม



ข้อมูลพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขที่มีอยู่เดิม

สายงาน	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	ครูผู้ดูแลเด็ก
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	-	-	-	1	-	-	-	-	-		-	-		-	3	-	6



ข้อมูลพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขที่มีอยู่เดิม

สายงาน	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	ครูผู้ดูแลเด็ก
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	อาวุโส				
จำนวน	-	-	-	1	-	-	-	-	-		-	-		-	1	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
1	นางธดาพร คำผิว	ปริญญาโท (รปม.)	42-3-00-1101-001	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	ต้น	42-3-00-1101-001	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	ต้น	382,560	48,000	-	
2	สืบทารวจวิทยา มาตย์นอก	ปริญญาโท รปม.	42-3-00-1101-002	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)	ต้น	42-3-00-1101-002	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)	ต้น	317,520	42,000	-	
3	นางสาวมยุรี จอมศรีกระยอม	ปริญญาตรี ค.บ.	42-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	ต้น	42-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	ต้น	305,640	42,000	-	
4	นางวงเดือน ภูทะวัง	ปริญญาศบ.	42-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	42-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	299,640	-	-	
5	นางสาวมลฤดีดวงปัญญา	ปริญญาตรี น.บ.	42-3-01-3105-001	นิติกร	ปฏิบัติการ	42-3-01-3105-001	นิติกร	ปฏิบัติการ	271,200	-	-	
6	พ.จ.อ.ชิตชัย ภาธรฐานนท์	ปริญญาโท รปม.	42-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	42-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	318,000	-	-	
7	นายธวัชชัย ชินพร	ปริญญาตรี วท.บ	42-3-01-3810-001	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	42-3-01-3810-001	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	266,760	-	-	
8	นายเดชภณ นามบัวศรี	ปริญญาตรี รป.	42-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	42-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	355,320	-	-	

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
9	นายธนวัฒน์ ภูทองไชย	ปวส.	42-3-01-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	42-3-01-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	297,900	-	-	
10	ยุบ	-	42-3-01-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	ยุบ
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
11	นางประภัสสร สุขวิชัย	ปริญญาตรี คบ ปวท. บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	180,840	-	-	-
12	นายภูสิทธิ เหล่าวอ	ปริญญาตรีวท. ปวส.ช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	118,440	-	-	-
13	นายถาวร พลเดช	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	134,280	-	-	-
14	นางวาสนา บาดดาสา	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	-
15	นายเกรียงศักดิ์ สีละวัน	ปวส. คอมพิวเตอร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	-
16	นายสมควร เหล่าชัย	ป.4	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	-
17	นายสมพงษ์ ดวงแก้ว	ป.4	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	-
18	นายวัชร สวรรณเพ็ง	ปริญญาตรี คบ.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	-	-
19	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	ว่างเดิม
20	-	-	-	-	-	-	นักการ	-	108,000	-	-	
21							พนักงานขับรถยนต์		108,000			กำหนดเพิ่ม ปี 61

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
30	นายสันติ โนนใหญ่	ปริญญาตรี วท.	42-3-05-2103- 001	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	42-3-05-2103- 001	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	349,320	42,000	-	391,320
31	นายขวรินทร์ ไสร้จักษ์	ปริญญาตรี วศ.บ.	42-3-05-2103- 002	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่าย ก่อสร้าง)	ต้น	42-3-05-2103- 002	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่าย ก่อสร้าง)	ต้น	266,040	18,000	-	284,040
32	จ.อ.พิทักษ์ สีมมาตร	ปริญญาตรี รป.บ	42-3-05-4101- 001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	42-3-05-4101- 001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	335,520	-	-	
33	นายพรพิชิต ภูทะวัง	ปริญญาตรี วท.บ	42-3-05-4701- 001	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	42-3-05-4706- 002	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	234,960	-	-	
34			42-3-05-4706- 001	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	42-3-05-4706- 001	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	297,900	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้าง											
35	นางสาวกรรณิกา โพธิ์สก	ปริญญาตรี บธ.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	-
36	นายวีรพล สืบทิพย์	ป.4	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	-
	พนักงานจ้าง											
37						-	คนงาน	-	108,000	-	-	
38						-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	108,000	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>											
39	-	-	-	-	-	42-3-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	355,320	-	-	กำหนดเพิ่ม
40	-	-	42-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	42-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	297,900	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
41						-	คนงาน	-	108,000	-	-	กำหนดเพิ่ม

กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
	กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม											
42	นางสาวมณฑิรา วงศ์รักษา	ปริญญาโท ค.ม.	42-308-2107-001	นักบริหาร การศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	42-308-2107-001	นักบริหาร การศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	329,760	42,000	-	371,760
43	-	-	42-3-08-3803-001	นักวิชาการ ศึกษา	ปฏิบัติการ	42-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	355,320	-	-	ว่างเดิม
44	-	-	42-3-08-4101-004	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	ยุบ
	ครู เงินอุดหนุน											
45	นายสิทธิพงษ์ เหล่าพล	ปริญญาโท ค.ม.	44-2-0015	ครู	คศ.1	44-2-0015	ครู	คศ.1	280,320	-	-	
46	นางทองม้วน เหล่าไชย	ปริญญาตรี คบ	44-2-006	ครู	คศ.1	44-2-0016	ครู	คศ.1	253,800	-	-	
47	นางสาวบุสดี แก้วสากล	ปริญญาตรี คบ.	44-2-0261	ครู	คศ.1	44-2-0261	ครู	คศ.1	253,800	-	-	
48	นางนันทวล สาครสูงเนิน	ปริญญาตรี ค.บ.	44-2-0262	ครู	คศ.1	44-2-026	ครู	คศ.1	248,800	-	-	
49	นางจรรยาพร ตางจรงราช	ปริญญาตรี ค.บ.	44-2-0263	ครู	คศ.1	44-2-0263	ครู	คศ.1	248,800	-	-	
50	นางสาวสมพร สีไสย	ปริญญาตรี ค.บ.	44-2-0264	ครู	คศ.1	44-2-0264	ครู	คศ.1	243,840	-	-	
51	-	-	-	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	716,220	-		กำหนด เพิ่มรับ จัดสรร จากกรม

กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
	<u>กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u>											
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
52	นางเยาวภา สีละวัน	ปริญญาตรี คป.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแล เด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	146,520	-	-	อุดหนุน
53	นางวัลภา ไชยยะ	ปริญญาตรี คป.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแล เด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	145,800	-	-	อุดหนุน
54	นางพรสุรีย์ โชติเมืองปัก	ปริญญาตรี คป.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแล เด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	140,880	-	-	อุดหนุน
55	-	-	-	ผู้ช่วย นักวิชาการ ศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	180,000	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
56						-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-	-	กำหนดเพิ่ม 2 อัตรา ปี 61 1 อัตรา ปี 62 1 อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
	กองสวัสดิการสังคม											
57	นางรุ่งทิพย์ ศรีดี	ปริญญาโท ร.ม	42-3-11-2105- 001	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม (ผอ. กอง สวัสดิการ สังคม)	ต้น	42-3-11-2105- 001	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม (ผอ. กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	299,640	42,000	-	341,640
	พนักงานจ้าง											
58	นางภัสรา พลเดช	ปริญญาตรี บธ.บ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนา ชุมชน	-	134,280	-	-	-

กองส่งเสริมการเกษตร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
	<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>											
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
59						-	คนงาน	-	108,000	-	-	กำหนดเพิ่ม

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร
3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น
4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

8.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต้องการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาคต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ประกอบด้วย

- 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- 3.การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
4. การบริการเป็นเลิศ
- 5.การทำงานเป็นทีม

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เรื่องมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
5. พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
6. พึงยึดถือความเสมอภาคและความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใดๆ
7. พึงพูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตร ต่อผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ
8. พึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ อปท.
9. พึงเคารพผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า
10. พึงมีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง
11. พึงเป็นผู้ตรงต่อเวลา

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
6. มีการควบคุมตนเอง
7. มีดุลพินิจที่ดี
8. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

1. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
2. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
3. มีความเป็นธรรม
4. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา
5. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
6. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
7. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
8. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

1. มีความร่วมมือ
2. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
3. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
4. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
5. มีใจที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

1. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
2. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
3. มีความเป็นธรรม
4. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
5. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
6. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

