

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ
อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ
อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕-๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙-๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘-๓๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๖-๔๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๗-๕๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๔-๖๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๒-๖๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๖-๗๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๑

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
- ประกาศการยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ
- ประกาศเปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป
- ประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- บันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในพื้นที่ข้างเคียง
- บันทึกส่งปริมาณงานของหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- บันทึกขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- เอกสารหมายเลข ๑ - ๗
- บทวิเคราะห์ค่าจ้างรายสำนัก/กอง
- สำเนาหนังสืออำเภोजักราชที่ ๐๐๒๓.๑๒/ว ๓๒๘๒ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดโดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐ มติคณะรัฐมนตรี

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการ กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวม ข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลศรีสะเกษ สามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขต พื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหา

๔.๑.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ผลผลิตด้านการเกษตรตกต่ำ ต้นทุนในการผลิตสูงทำให้เกษตรกรประสบปัญหา ขาดทุนผลผลิตตามฤดูกาลออกมากทำให้เกิดผลผลิตล้นตลาดและไม่มีตลาดรองรับพ่อค้าคนกลางกดราคา
- ขาดแคลนแหล่งน้ำในการทำเกษตร
- ประชาชนขาดความรู้ และที่ดินทำกิน

๔.๑.๒ ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ประชาชนขาดสวัสดิการจากรัฐ
- ปัญหายาเสพติด

สาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง

๔.๑.๓ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ด้านคมนาคมไม่สะดวก
- ด้านไฟฟ้าและแสงสว่างยังไม่ครบทุกครัวเรือนและไฟฟ้าส่องสว่างทาง

- ด้านการสื่อสาร โทรศัพท์บ้านและโทรศัพท์สาธารณะ
- ขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

๔.๑.๔ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ขาดแคลนน้ำดื่มน้ำใช้
- ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
- ขาดแคลนแหล่งใช้กักเก็บน้ำ

๔.๑.๕ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรค เช่น โรคไข้เลือดออก เป็นต้น
- ปัญหาด้านสุขภาพและอนามัยของประชาชน
- สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลไม่ทั่วถึง

๔.๑.๖ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการปกครองในระบบอบ

ประชาธิปไตย

- ประชาชนไม่สนใจด้านการเมือง ขาดการมีส่วนร่วม

๔.๑.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ครอบครัวมีฐานะยากจน ไม่สามารถส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในระดับสูงได้
- ผู้ปกครอง เด็ก เยาวชน ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา
- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๔.๑.๘ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการจัดเก็บขยะมูลฝอย
- ปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้
- ปัญหาการเผาพื้นที่การเกษตรหลังการเก็บเกี่ยว

๔.๑.๙ ปัญหาอื่น ๆ

- ประชาชนไม่สนใจในการรวมกลุ่มพัฒนา หรือกิจกรรมที่เป็นส่วนรวม

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปลอดภัย

- ก่อสร้าง ปรับปรุงทางระบายให้สามารถระบายน้ำเป็นไปอย่างสะดวก
- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนให้สามารถใช้งานได้ดี มีความสะดวกและ
- ขุดลอกแหล่งน้ำใช้สำหรับการกักเก็บน้ำในการอุปโภคและบริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒.๒ ด้านเศรษฐกิจ

พอเพียง

- ส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มอาชีพ การประกอบอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้
- ส่งเสริมให้มีการทำการเกษตรแบบเกษตรทฤษฎีใหม่ และยึดหลักเศรษฐกิจ
- การให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ
- การให้ความรู้ด้านการเกษตรแผนใหม่ การปรับปรุงการพัฒนาดิน พันธุ์พืชให้มีคุณภาพ

๔.๒.๓ ด้านสังคม

และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- จัดกิจกรรมให้ความรู้ อบรมป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด
- จัดกิจกรรมให้ความรู้ อบรมป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี

- ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการกีฬาอย่างสม่ำเสมอ

๔.๒.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

ร่วมทางการเมืองของประชาชน

- ให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น และการเข้ามามีส่วน

บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชนและ

ปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๔.๒.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมการปลูกป่าชุมชน และปลูกต้นไม้ในที่สาธารณะ
- สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
- จัดหาสถานที่ทิ้งขยะเพื่อนำไปกำจัดอย่างถูกหลัก

๔.๓ นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๓.๑ นโยบายโครงสร้างพื้นฐาน

- พัฒนาเส้นทางคมนาคม โดยก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ทั้งเส้นทางในหมู่บ้าน และทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ตำบล ให้สามารถใช้งานได้ดี ประชาชนสัญจรได้สะดวก
- พัฒนาแหล่งน้ำ โดย ขุดลอกลำคลอง สระน้ำ เพื่อขยายให้มีแหล่งน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาอุทกภัย และภัยแล้ง ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค แก่ประชาชน

๔.๓.๒ นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

- จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเด็กเล็ก ระดับปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบล สนับสนุนให้เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนอกระบบ และส่งเสริมพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ของการศึกษานอกโรงเรียน ให้มีอาคารสถานที่ พร้อมทั้งมีห้องสมุดประชาชน
- จะช่วยเหลือให้การสงเคราะห์เงินดำรงชีพแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ที่ไร้อาชีพที่ไม่มีรายได้อื่นเสริม และไม่มีผู้เลี้ยงดู รวมทั้งผู้ป่วยโรคเอดส์
- จะส่งเสริมกิจกรรมและบทบาทกลุ่มสตรีและแม่บ้าน จัดสรรงบประมาณให้มีการฝึกอบรมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีรายได้เพิ่มขึ้น
- จะส่งเสริมงานประเพณี และสืบสานคุณค่าศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของไทย ให้มีกิจกรรมประจำท้องถิ่น ได้แก่ งานลอยกระทงประจำปี งานสงกรานต์ งานวันผู้สูงอายุ และงานอื่นๆ เพื่อหารายได้ทำนุบำรุงศาสนา
- จะพัฒนาสุขภาพของประชาชน โดยจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานบริการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS) เพื่อส่งผู้ป่วยเรื้อรังไปโรงพยาบาล ส่งเสริมกิจกรรมและบทบาทของกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุข ให้มีการอบรมและดูงาน ส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมให้เยาวชนเล่นกีฬามากขึ้นเพื่อสร้างเสริมสุขภาพและพลานามัยที่ดี โดยจัดหาอุปกรณ์กีฬาให้ทุกหมู่บ้าน และจัดแข่งขันกีฬาระดับตำบล

๔.๓.๓ นโยบายการเกษตร ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จะส่งเสริมให้มีการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- จะส่งเสริมเพิ่มรายได้ให้เกษตรกร ด้วยการทำเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่ ในระดับชุมชนตามแนวพระราชดำริ ส่งเสริมการขยายกระบวนการเรียนรู้ระบบเกษตรอินทรีย์ เกษตรผสมผสาน โดยให้เกษตรกรมีการรวมกลุ่มกัน
- จะฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งน้ำธรรมชาติ ให้พอเพียง จัดหางบประมาณงบประมาณดำเนินการ เพื่อป้องกันน้ำท่วมให้แก่เกษตรกร ให้เพิ่มปริมาณเก็บกักน้ำ โดยการขุดสระ แก้มลิง ขุดลำเหมืองสูบน้ำ
- จะอนุรักษ์ทรัพยากรดิน โดยการลดการใช้สารเคมีเพื่อการเกษตร รวมทั้งฟื้นฟูดินและห้องกันการชะล้างทำลายดิน โดยการปลูกหญ้าแฝกตามแนวพระราชดำริ สนับสนุนให้มีการปลูกต้นไม้ในพื้นที่สาธารณะ

๔.๓.๔ นโยบายการบริหารจัดการที่ดี

- ปรับปรุงพัฒนาสำนักงานที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ โดยก่อสร้างอาคารหอประชุมขนาดใหญ่เพื่อใช้ประชุมสภา และประชาคมตำบล ตลอดจนให้บริการประชาชนใช้สอยในกิจกรรมต่างๆ และก่อสร้างถนนภายในสำนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่มาใช้บริการ และจัดหารถบรรทุกน้ำไว้ช่วยเหลือประชาชนเมื่อมีภัยแล้ง และรดน้ำต้นไม้ที่ปลูกไว้ตามที่สาธารณะต่าง ๆ
- ปรับปรุงการให้บริการประชาชน ด้วยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
- พัฒนาระบบงานและสมรรถนะของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการ รวมทั้งประเมินผล การปฏิบัติงานและให้ขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรมตามผลงาน เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาผลงาน
- พัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ดีขึ้นเพื่อให้สามารถดำรงชีพอย่างมีศักดิ์ศรี โดยมีสวัสดิการอาคารบ้านพักให้ข้าราชการอย่างเหมาะสมเพียงพอ เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความประหยัดค่าครองชีพ และผูกพันใกล้ชิดการทำงานกับหน่วยงาน
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ โดยให้มีสถานที่ตั้งป้ายติดประกาศประชาสัมพันธ์เอกสารราชการ ที่มาตรฐาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณสุขอุปการ
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา

จุดแข็ง (Strength=S)
๑. มีระบบไฟฟ้า และน้ำประปาใช้ครอบคลุมทั่วครัวเรือน ๒. ผู้บริหาร สมาชิกสภาให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอ ๒. ระบบสาธารณสุขไม่ได้อย่างมาตรฐาน ๓. เส้นทางคมนาคม ไม่สะดวกในการสัญจร ๔. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน เช่น จำนวนถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ยังไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้ยากต่อการวางแผนพัฒนา
โอกาส (Opportunity=O)
๑. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะด้านเศรษฐกิจหรือระบบสาธารณสุข สาธารณูปการ เป็นต้น ๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น
อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน ๒. การคมนาคมขนส่งจากรถบรรทุกทุกเกินน้ำหนักจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตตำบลศรีละกอ ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น ๓. ถนนภายในหมู่บ้านมีเป็นจำนวนมาก ๔. มีพื้นที่กว้างถึง ๑๐๒ ตารางกิโลเมตร จำนวน ๑๗ หมู่บ้าน ทำให้มีถนน ตรอก ซอย เป็นจำนวนมาก ๕. ประชาชนไม่เข้าใจ ระเบียบ กฎหมาย บางครั้งเป็นอุปสรรคในการจัดทำโครงการก่อสร้างเส้นทางคมนาคม

๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรคและการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ

สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

ผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา

จุดแข็ง (Strength=S)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ มีหมู่บ้าน/ชุมชน ที่เข้มแข็ง จำนวน ๑๗ หมู่บ้าน มีการรวมกลุ่มและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมของท้องถิ่น ๒. มีโรงเรียนผู้สูงอายุ ,ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ และส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุที่เข้มแข็ง ๓. มีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และประชาชนทั่วไป ที่มีจิตอาสา ในการบริการและมีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงานบริการประชาชน ๔. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ให้การดูแลและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ยากไร้อย่างต่อเนื่อง
จุดอ่อน (Weakness=W)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ มีแหล่งส่งเสริมการเรียนรู้ ให้กับประชาชนที่ยังไม่ครอบคลุมชัดเจนมาก ๓. ประชาชนไม่ให้ความสนใจเรื่องการเรียนรู้วิถีชีวิต ๔. ตำบลศรีละกอ มีผู้สูงอายุและผู้พิการจำนวนมาก ๕. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
โอกาส (Opportunity=O)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชนที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง พร้อมในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ๒. ศูนย์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมอาชีพและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ เป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับจากภายนอกทำให้มีโอกาสได้รับการสนับสนุน และความร่วมมือจากภายนอกมากขึ้น ๓. ชุมชนมีความไว้วางใจและการยอมรับในองค์การ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ข้อจำกัดในการจัดสรรงบประมาณ ที่ไม่สามารถช่วยเหลือ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็ก ผู้ด้อยโอกาส และประชาชนในพื้นที่ได้
๒. ค่าครองชีพที่สูง การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยค่อนข้างลำบาก
๓. การถูกรวบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสาร เช่น Internet ทีวี จากสื่อทั่วไปและต่างประเทศ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยม ที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน
๔. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผลทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพ

ของประชาชน

๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓) การจัดให้ระบบรักษาความเรียบร้อยในจังหวัด

๔) การรักษาความเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขต

องค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา

จุดแข็ง (Streng=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอและกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยและช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อนด้านสาธารณสุขต่างๆ สามารถทำได้

จุดแข็ง (Streng=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอและกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยและช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อนด้านสาธารณสุขต่างๆ สามารถทำได้
อย่างทั่วถึง
๓. ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความเข้มแข็ง
๔. ชุดจิตอาสาภัยพิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ มีความเข้มแข็ง
๕. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร

จุดอ่อน (Weakness=W)
<p>๑. หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง</p> <p>๒. ปัญหาเสพติดไม่หมดไปจากพื้นที่ตำบลศรีละกอ</p>
โอกาส (Opportunity=O)
<p>๑. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ</p> <p>๒. มีอุปกรณ์ เครื่องมือ ง่ายต่อการขอความช่วยเหลือในการระงับเหตุเร่งด่วน</p>
อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
<p>๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคม ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒. วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว</p>

๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา โดยใช้ SWOT

จุดแข็ง (Strength=S)
<p>๑. มีข้อบัญญัติที่จัดทำเองในเรื่องการกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย</p> <p>๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการอนุรักษ์ป่าไม้และมีการวางแผนดำเนินโครงการปลูกป่าทุกปี</p> <p>๓. มีพื้นที่ป่าสาธารณะจำนวน ๑๕,๐๐๐ ไร่</p>
จุดอ่อน (Weakness=W)
<p>๑. ไม่มีระบบการจัดการขยะ</p> <p>๒. ถนนในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุก และถนนลูกรัง ทำให้เกิดฝุ่นละออง</p> <p>๓. ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะ</p>
โอกาส (Opportunity=O)
<p>๑. พื้นที่ตำบลศรีละกอ ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมและตลาดสด</p>

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะเป็นไปได้ยาก

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา

จุดแข็ง (Strength=S)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้บริหารท้องถิ่น มีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น ๒. พื้นที่เขตตำบลศรีละกอเป็นพื้นที่เกษตรกรรม มีที่สาธารณะจำนวน ๑๕,๐๐๐ ไร่ ๓. ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม หรือแหล่งที่ทำให้เกิดน้ำเสีย
จุดอ่อน (Weakness=W)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. ถนนในเขตตำบลศรีละกอ ส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุก ลูกรัง ทำให้เกิดฝุ่นละออง ๒. ไม่มีการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบและครบวงจร
โอกาส (Opportunity=O)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สามารถปรับปรุงให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ๒. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. รัฐบาลมุ่งเน้นนโยบายด้านการแก้ไขปัญหาขยะ
อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินการด้านต่างๆ ๒. ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะ ประชาชนรुकล้ำถือครองที่สาธารณะ

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา โดยใช้ SWOT

จุดแข็ง (Strength=S)
๑. มีการวางแผนจัดการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มาตรฐาน ๓. มีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์ ๔. มีบุคลากรครูที่มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบและสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย ๕. มีการกระจายอำนาจในการบริหาร
จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. บุคลากรขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ๒. ขาดการบูรณาการด้านศึกษาร่วมกับด้านอื่นๆ ๓. ไม่มีการสนับสนุนด้านการศึกษา
โอกาส (Opportunity=O)
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือและเห็นความสำคัญในการศึกษาด้าน ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และการกีฬา การประชุม และจัดกิจกรรมต่างๆ ๒. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา
อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอต่อการดำเนินการในการจัดกิจกรรมต่างๆ ๒. บุคลากรครูบางส่วนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา

จุดแข็ง (Strength=S)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาระบบบริหารจัดการ และจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร ๒. องค์กรแต่งตั้งตามกฎหมายเพื่อทำการตรวจสอบการปฏิบัติงานราชการมากยิ่งขึ้น ๓. มีการรณรงค์ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
จุดอ่อน (Weakness=W)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนบางส่วนขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง ๒. ประชาชนบางส่วนให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในเกณฑ์ต่ำ
โอกาส (Opportunity=O)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ให้อำนาจหน้าที่แก่องค์กรบริหารส่วนตำบล เพิ่มมากขึ้น ๒. ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการยอมรับจากสังคมว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชน มากขึ้น
อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. ข้อจำกัดด้านกฎหมาย และการแก้ไขกฎหมายบ่อยครั้งทำให้แนวทางการปฏิบัติราชการไม่ชัดเจน

๕.๒ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ คือ “พัฒนารอบด้าน การบริหารราชการเป็นเลิศ” ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและพัฒนาให้ครบทุกด้าน โดยเฉพาะด้านโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาแหล่งน้ำ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนา เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการบริหารราชการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย การเมืองการปกครอง และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
- ๒) ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาเทคโนโลยีและการพัฒนาศักยภาพของ

บุคลากรท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๑) เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตร
- ๒) ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ สร้างรายได้ให้ประชาชน
- ๓) ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงและแนวทางตามพระราชดำริ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมอาคาร ถนน รางระบายน้ำ สะพาน ฯลฯ
- ๒) การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

- ๑) การพัฒนาสังคม สวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์
- ๒) สนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุข
- ๓) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี

- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- ๒) ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา และการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

- ๑) การชลประทาน ก่อสร้างฝาย ทำนบกั้นน้ำ ขุดลอกคลอง ขุดสระ และการพัฒนาแหล่งน้ำต่างๆ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ จะดำเนินการมีดังนี้

ภารกิจหลัก

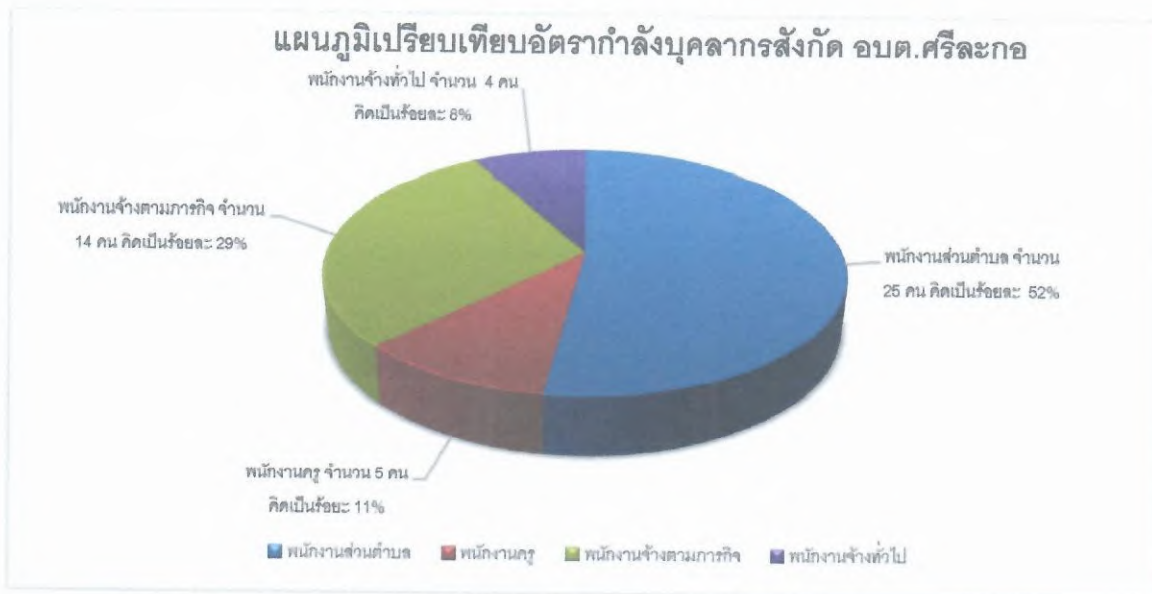
๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การพัฒนาการศึกษา สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

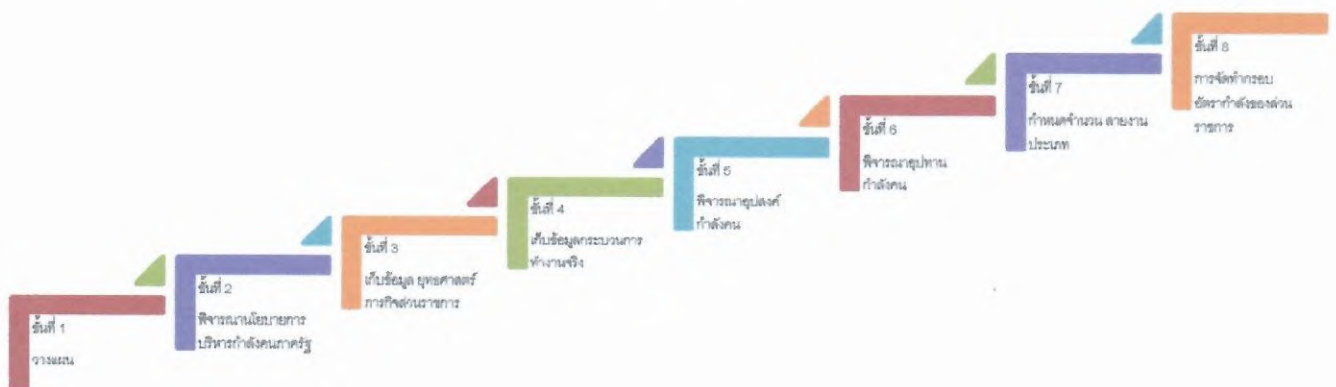
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวน ๒๕ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๕ คน พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๔๘ อัตรา แต่เนื่องจากภารกิจและมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและ กำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ เพื่อให้จะสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



๗.๑ วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

**การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ
แบบบันได ๘ ขั้น**



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ | เป็น กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็น กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | เป็น กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็น กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รวมถึงกรณีที่มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใช้หลักการดำเนินการควบคุมกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุขอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของ

ปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ดังนี้

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ อัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็น เพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่ได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใดขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำร่างข้อบัญญัติตำบล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่างๆ พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัยการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการ รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีโครงสร้างงานในสำนักปลัด ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๔ งานเทศกิจ

- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- ๑.๘ งานรักษาความสะอาด
- ๑.๙ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- ๑.๑๐ งานควบคุมโรค
- ๑.๑๑ งานบริการสาธารณสุข

- **สำนักปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ การสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงิน ทุกประเภทเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษี และนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงิน ทรจรงราชการ การจัดสรรผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงิน
- ๒.๒ งานบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

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

๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติการ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานผังเมือง

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

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผน การศึกษา ตามมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การจัดการและส่งเสริมศาสนาและประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๓ ฝ่ายกิจการโรงเรียน

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๕. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพ งานส่งเสริมสวัสดิการ งานให้คำปรึกษาแก่เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส งานประสานงานกับหน่วยงานอื่น งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน ดำเนินงานเกี่ยวกับงานสงเคราะห์ ราษฎรผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง งานสงเคราะห์ ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์ คนชรา คน พิการ ด้อยโอกาส งานสำรวจและวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่างๆ งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคม สงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับคำปรึกษา งานประสานขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอรับการสงเคราะห์ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองสวัสดิการสังคม ดังนี้

๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน

๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์

๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การงานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพ งานส่งเสริมสวัสดิการ งานให้คำปรึกษาแก่เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส งานประสานงานกับหน่วยงานอื่น งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน ส่วนวุฒิการศึกษา

ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๖. กองส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับงานส่งเสริมวิชาการเกษตร ปรับปรุงขยายพันธุ์พืช ป้องกันและรักษาโรค ศัตรูพืช การส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร บรรจุกัญธและร้านค้าสาธิต ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างภายในกองส่งเสริมการเกษตร ดังนี้

๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร

๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์

- **กองส่งเสริมการเกษตร** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องส่งเสริมวิชาการเกษตร ปรับปรุงขยายพันธุ์พืช ป้องกันและรักษาโรค ศัตรูพืช การส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร บรรจุกัญธ และร้านค้าสาธิต ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการตรวจสอบงบประมาณ งานตรวจสอบการเงินและบัญชี และงานตรวจสอบพัสดุ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การตรวจสอบงบประมาณ งานตรวจสอบการเงินและบัญชี และงานตรวจสอบพัสดุ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการบริหารราชการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย การเมืองการปกครอง และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นิติกร - นักวิชาการตรวจสอบภายใน
	๒) ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาเทคโนโลยี และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
		<ul style="list-style-type: none"> - นิติกร - นักจัดการงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - เจ้าพนักงานธุรการ - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการบริหารราชการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p>	<p>๒) ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาเทคโนโลยี และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการคลัง - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - เจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร - นักวิชาการเกษตร - ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - นักวิชาการศึกษา - คนงานทั่วไป - นักการ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p>	<p>๑) เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตร</p> <p>๒) ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ สร้างรายได้ให้ประชาชน</p> <p>๓) ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงและแนวทางตามพระราชดำริ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร - นักวิชาการเกษตร - ผอ. กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร - นักวิชาการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร - นักวิชาการเกษตร - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	๑) การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมอาคาร ถนน ราง ระบายน้ำ สะพาน ฯลฯ ๒) การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	- ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - นายช่างเขียนแบบ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	๑) การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมอาคาร ถนน ราง ระบายน้ำ สะพาน ฯลฯ ๒) การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้าน คุณภาพชีวิตและสังคม	๑) การพัฒนาสังคม สวัสดิการสังคมและการสังคม สงเคราะห์	- ผอ. กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน
	๒) สนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุข	- เจ้าพนักงานสาธารณสุข
	๓) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	- เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้าน การศึกษา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณี	๑) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาทั้งในและนอก ระบบ	- ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - ภารโรง
	๒) ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา และการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้าน แหล่งน้ำ	๑) การชลประทาน ก่อสร้างฝาย ทำนบกั้นน้ำ ขุดลอก คลอง ขุดสระ และการพัฒนา	- ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - นายช่างเขียนแบบ - ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

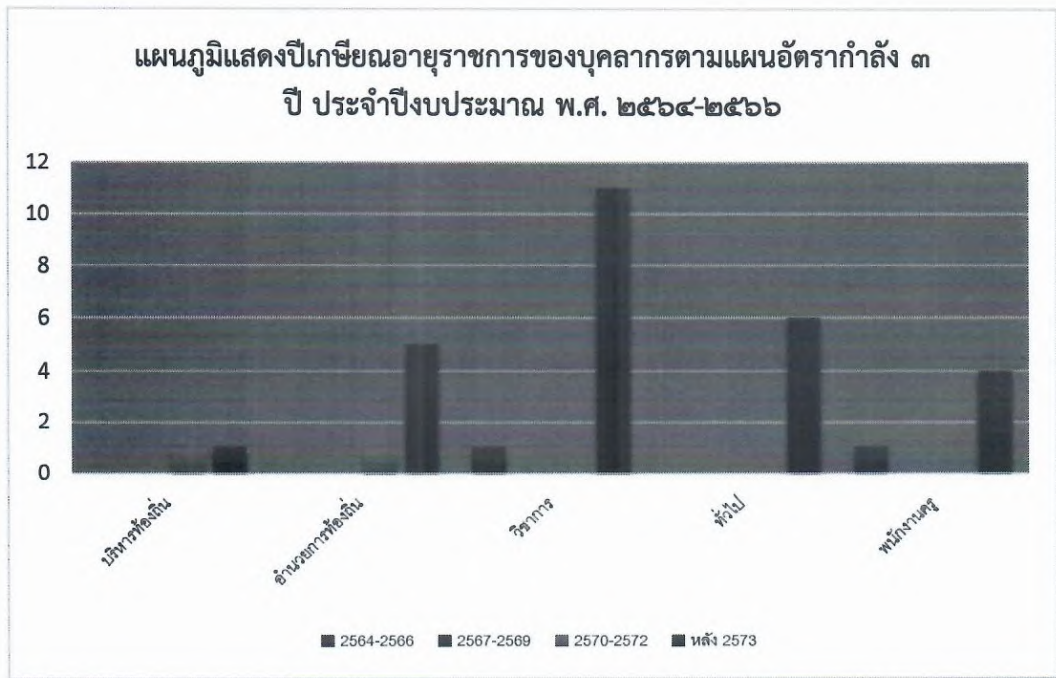
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากร ในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

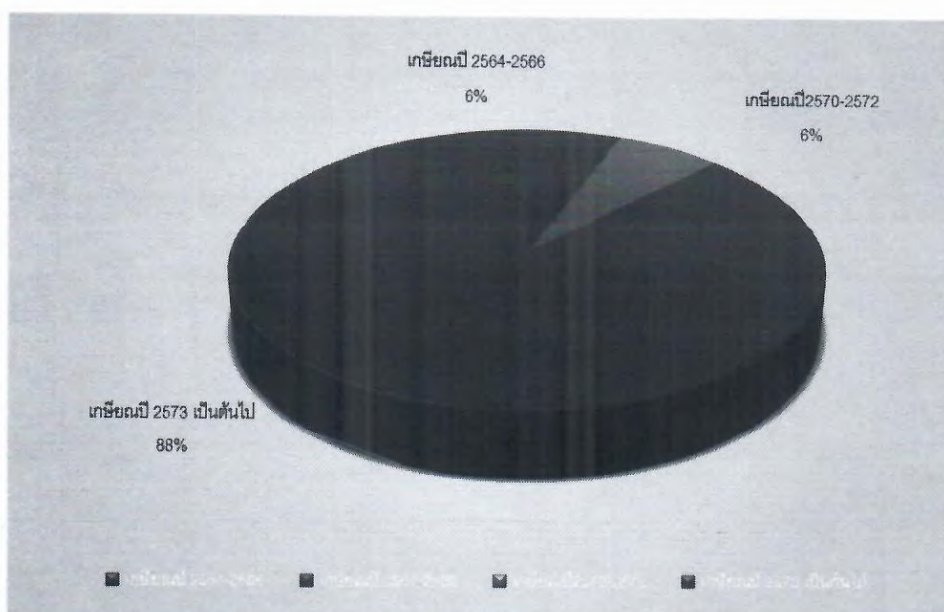
บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้มาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ มีภารกิจ ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้นเบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาเพิ่มและลดอัตรากำลังเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้





จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖ แต่คนที่เกษียณอายุราชการ เป็นประเภทวิชาการ (นักพัฒนาชุมชน และครู) ซึ่งเป็นเครื่องจักรสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอมี่แนวทางในการรองรับกรณีนักพัฒนาชุมชน และครู ที่เกษียณ ๓ แนวทาง

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอมี่ จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. หากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอมี่ ไม่สามารถดำเนินการได้ตามข้อ ๑ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอมี่ จะขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ซึ่งการดำเนินการเมื่อตำแหน่งว่างเกิดขึ้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอมี่ มีเจ้าหน้าที่ที่จะสามารถปฏิบัติงานในระหว่างการสรรหาได้

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอมี่ ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอมี่ ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มี

ความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง

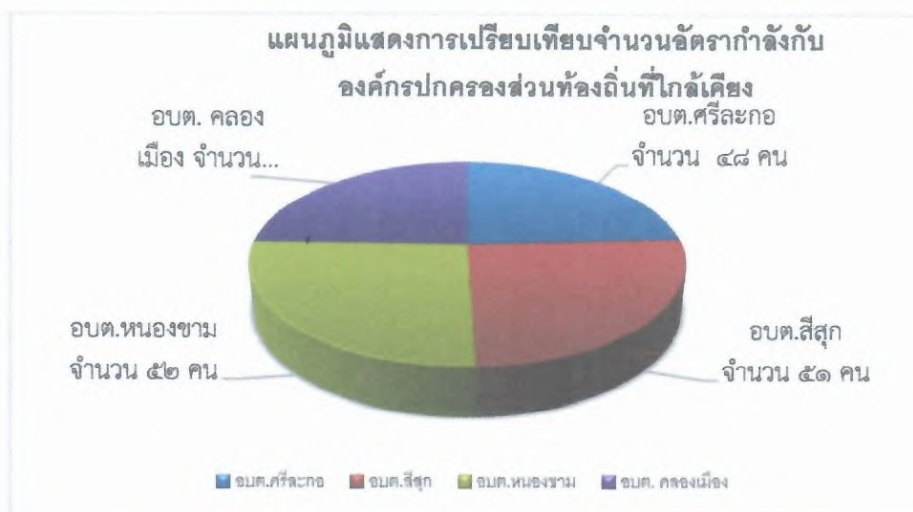
ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสวัสดิการสังคม และสำนักปลัดอยู่ในงานควบคุมโรค</p>
<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัดในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองคลัง และกองสวัสดิการสังคม</p>

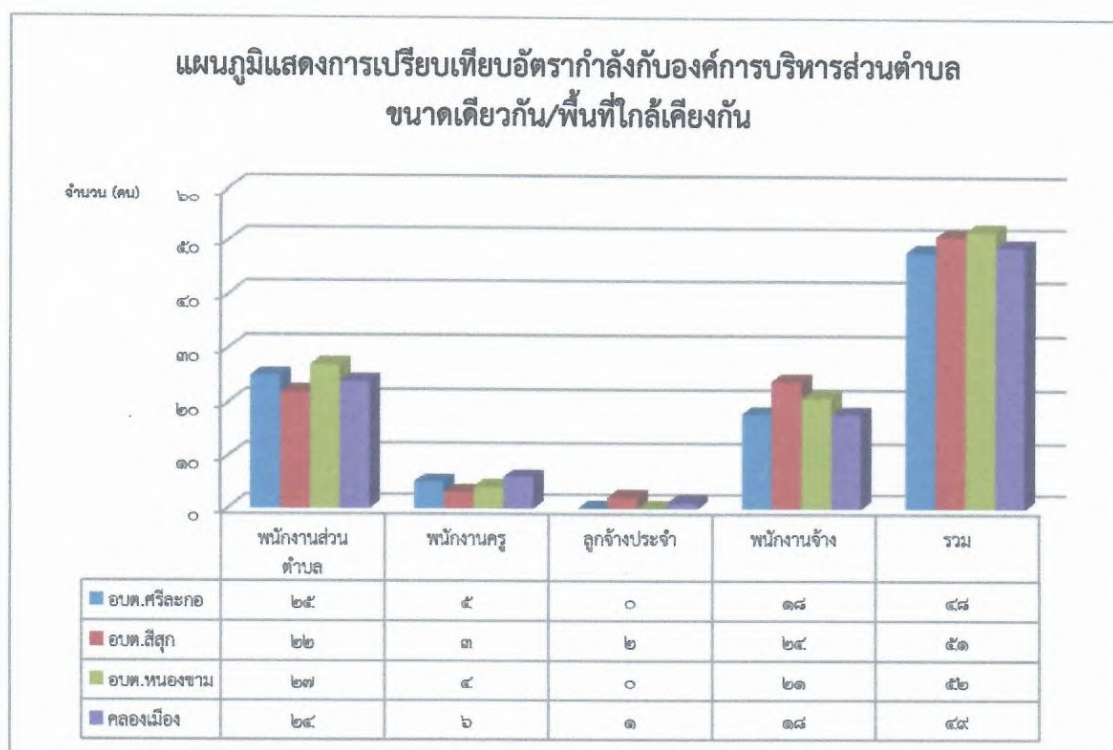
ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองส่งเสริมการเกษตรและสำนักปลัด
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและกองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน และกองส่งเสริมการเกษตร)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๗.๒ การวิเคราะห์เปรียบเทียบกับอัตรากำลังองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ใกล้เคียงกัน

เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีจำนวนประชากร พื้นที่ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน เขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ จึงมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่งว่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา และกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ส่วนตำแหน่งอื่นที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและประกาศรับโอน และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและรับโอน ซึ่งจะทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น





๗.๓ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ขาดทักษะ ความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) บางภารกิจอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ทำให้ขาดการประสานงานที่ดี การโอน (ย้าย) ของบุคลากร ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง กระบวนการทำงานไม่ชัดเจน ขาดการประสานงานที่ดีในองค์กร บุคลากรมีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่จำกัด มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้น

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีบุคลากรปฏิบัติงาน ๓. พื้นที่อาคารปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ มีกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ทั้งหมด ๖ ส่วน ดังนี้

๘.๑.๑ สำนักปลัด อบต. มีอำนาจหน้าที่ ตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่จัดอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและ <p>ศาลปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล <p>๑.๔ งานเทศกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและการบริการ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย 	<p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่จัดอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและ <p>ศาลปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล <p>๑.๔ งานเทศกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและการบริการ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการบริหารราชการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย การเมืองการปกครอง และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน</p> <p>๒) ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาเทคโนโลยีและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม</p> <p>๒) สนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุข</p> <p>๓) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหาร และน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <p>๑.๘ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย <p>๑.๙ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ <p>๑.๑๐ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ <p>๑.๑๑ งานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาและพยาบาล - งานชั้นสูตรและสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานทันตกรรม - งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ 	<p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหาร และน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <p>๑.๘ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย <p>๑.๙ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ <p>๑.๑๐ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ <p>๑.๑๑ งานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาและพยาบาล - งานชั้นสูตรและสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานทันตกรรม - งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ 	

๘.๑.๒ กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ ตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๑.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๑.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและวัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	<p>๑.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๑.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๑.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและวัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>การพัฒนาด้านการบริหารราชการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>๒) ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาเทคโนโลยีและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น</p>

๘.๑.๓ กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ ตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ <p>๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๑.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร 	<p>๑.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ <p>๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๑.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>การพัฒนาด้านการบริหารราชการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>๒) ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาเทคโนโลยีและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๑) การก่อสร้าง ปรับปรุง</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๑.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	<ul style="list-style-type: none"> - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๑.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	<p>ซ่อมแซมอาคาร ถนน ราง ระบายน้ำ สะพาน ฯลฯ</p> <p>๒) การพัฒนาด้านสาธารณสุขโรค และสาธารณสุขการ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</p> <p>การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ</p> <p>๑) การชลประทาน ก่อสร้าง ฝาย ทำนบกั้นน้ำ ขุดลอกคลอง ขุดสระ และการพัฒนา</p>

๘.๑.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ ตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๑.๓ ฝ่ายกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	<p>๑.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๑.๓ ฝ่ายกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา ด้านการบริหารราชการตาม หลักการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี</p> <p>๒) ส่งเสริมการบริหารจัดการ องค์กร การพัฒนาเทคโนโลยี และการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรท้องถิ่น</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม</p> <p>๒) สนับสนุนกิจกรรมด้าน สาธารณสุข</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี</p> <p>๑) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา การศึกษาทั้งในและนอกระบบ</p> <p>๒) ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา และการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี</p>

๘.๑.๕ กองสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่ ตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน - ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนทุกประเภท - ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวชุมชน - ส่งเสริมและสนับสนุนการก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซมบ้านผู้ยากจน ไร่ที่อยู่อาศัย - ส่งเสริมให้คำปรึกษากองทุนหมู่บ้าน/ชุมชน/การออมทรัพย์ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน <p>๑.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ เด็กที่ยากจน ขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู - ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมโครงการชมรมผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ - ส่งเสริมและสนับสนุนการฌาปนกิจสงเคราะห์ - ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาจิตใจ พัฒนาร่างกายในกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ <p>๑.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ กลุ่มสตรี เด็กและเยาวชน - ส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดจำหน่ายสินค้าชุมชน - ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์เศรษฐกิจชุมชน/กองทุนส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - ส่งเสริมภารกิจบทบาทหน้าที่สิทธิสตรี/สวัสดิการสตรี/สงเคราะห์หญิงบางประเภท 	<p>๑.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน - ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนทุกประเภท - ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวชุมชน - ส่งเสริมและสนับสนุนการก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซมบ้านผู้ยากจน ไร่ที่อยู่อาศัย - ส่งเสริมให้คำปรึกษากองทุนหมู่บ้าน/ชุมชน/การออมทรัพย์ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน <p>๑.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ เด็กที่ยากจน ขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู - ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมโครงการชมรมผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ - ส่งเสริมและสนับสนุนการฌาปนกิจสงเคราะห์ - ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาจิตใจ พัฒนาร่างกายในกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ <p>๑.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ กลุ่มสตรี เด็กและเยาวชน - ส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดจำหน่ายสินค้าชุมชน - ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์เศรษฐกิจชุมชน/กองทุนส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - ส่งเสริมภารกิจบทบาทหน้าที่สิทธิสตรี/สวัสดิการสตรี/สงเคราะห์หญิงบางประเภท 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๒) ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ สร้างรายได้ให้ประชาชน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม</p> <p>๑) การพัฒนาสังคม สวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์</p>

๘.๑.๖ กองส่งเสริมการเกษตร มีอำนาจหน้าที่ ตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการการเกษตร - งานส่งเสริม ปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันรักษาโรคศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยอินทรีย์ - งานส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านสวัสดิการ <p>๑.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันโรคและกักสัตว์ - งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	<p>๑.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการการเกษตร - งานส่งเสริม ปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันรักษาโรคศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยอินทรีย์ - งานส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านสวัสดิการ <p>๑.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันโรคและกักสัตว์ - งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการบริหารราชการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>ข้อ ๒) ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาเทคโนโลยีและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>ข้อ ๑) เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตร</p> <p>ข้อ ๓) ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงและแนวทางตามพระราชดำริ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ข้อ ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>

๘.๑.๗ หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ ตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๑ หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบงบประมาณ - งานตรวจสอบการเงินและบัญชี - งานตรวจสอบงานพัสดุ 	<p>๑.๑ หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบงบประมาณ - งานตรวจสอบการเงินและบัญชี - งานตรวจสอบงานพัสดุ 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการบริหารราชการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย การเมืองการปกครอง และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน</p> <p>๒) ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาเทคโนโลยีและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น</p>

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง ดังนี้

- ๑) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ อัตรา
- ๒) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัด อบต. จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา

- | | |
|---|---------------|
| ๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒) นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕) นิติกรปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗) เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘) เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- | | |
|---------------------|---------------|
| ๙) พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |
|---------------------|---------------|

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

- | | |
|------------|---------------|
| ๑๐) คนงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๑) คนงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๒) นักการ | จำนวน ๑ อัตรา |

๒. กองคลัง จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา

- | | |
|---|---------------|
| ๑) ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับ ต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒) นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔) นักวิชาการคลังชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| ๗) ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘) ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |

- ๙) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- ๓. กองช่าง** จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา
- พนักงานส่วนตำบล** จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา
- ๑) ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา
- ๒) นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา
- ๓) นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ** จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา
- ๔) ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ จำนวน ๑ อัตรา
- ๕) ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
- ๖) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
- ๗) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา
- พนักงานส่วนตำบล** จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
- ๑) ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา
- ๒) นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล** จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๕ อัตรา
- ๓) ครู จำนวน ๕ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ** จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
- ๔) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป** จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
- ๖) ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา
- ๕. กองสวัสดิการสังคม** จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
- พนักงานส่วนตำบล** จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
- ๑) ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา
- ๒) นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๖. กองส่งเสริมการเกษตร** จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
- พนักงานส่วนตำบล** จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
- ๑) ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา
- ๒) นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ** จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
- ๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน** จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
- พนักงานส่วนตำบล**
- ๑) นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

รวมทั้งสิ้นจำนวน ๔๖ อัตรา

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กละกะกอ								
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
นักบริหารงานการเกษตร ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๘	๔๖	๔๖	๔๖	-๒	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ กลาง	๑	๔๒,๖๒๐	๕๑๑,๔๕๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๕๐	๑๙,๕๖๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ ต้น	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐

๑.๑) สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๑๒ ตำแหน่ง จำนวน ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับ ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๕๐
๓	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑๘,๕๒๐	๒๒๒,๒๔๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๕	นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑๘,๘๕๐	๒๒๖,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๒,๔๗๐	๑๔๙,๖๔๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๒๓,๓๗๐	๒๘๐,๔๕๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๑๖๐
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-			
	พนักงานจ้าง						
๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	-	-	-	-	-
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐,๖๕๐	๑๒๗,๘๐๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๕๐
๑๑	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๒	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๓	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๑.๒) กองคลัง อบต.ศรีสะเกษ มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๙ ตำแหน่ง จำนวน ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับ ต้น	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้าง						
๗	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑๘,๐๒๐	๒๑๖,๒๔๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๘	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑๘,๑๙๐	๒๑๘,๒๘๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๒,๕๒๐	๑๕๐,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐

๑.๓) กองช่าง อบต.ศรีสะเกษ มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๗ ตำแหน่ง จำนวน ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับ ต้น	๑	๓๕,๗๗๐	๔๒๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๓	นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้าง						
๔	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑๒,๕๒๐	๑๕๐,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๐,๘๒๐	๑๒๙,๘๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๑,๓๑๐	๑๓๕,๗๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๒๖๐	๑๓๕,๑๒๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๑๔๐,๖๔๐

๑.๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.ศรีละกอ มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๗ ตำแหน่ง
จำนวน ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับ ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓๓๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
	<u>พนักงานจ้าง</u>						
๓	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๔๙๐	๑๒๕,๘๘๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กละกอ</u>						
๔	ครู	๕	-	-	-	-	-
	<u>พนักงานจ้าง</u>						
๕	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-
๖	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-
๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๘	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๑.๕) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับ ต้น	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐

๑.๖) กองส่งเสริมการเกษตร มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) ระดับ ต้น	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๓	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๔๙๐	๑๒๕,๘๘๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐

๑.๗) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐

๒.) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ × ๑.๒
๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐

๓.) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการยุบเลิกตำแหน่ง ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ × ๑.๒
๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	-	-	๐
๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	๐
๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	๐

๔.) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ × ๑.๒
-	-	-	-	-	-

๕.) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
-	-	-	-	-	-

๖.) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๕๖,๐๐๐,๐๐๐	๕๘,๘๐๐,๐๐๐	๖๑,๗๔๐,๐๐๐

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่เสียไปทั้งหมด		อัตราส่วนที่คาดว่าจะเสียไปต่อร้อยละ ๓ ปีแรก	อัตราที่หักเงิน	ภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมด (บาท)			รวมรวม	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)			ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๕		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๕๕๐	๑๖๕,๐๐๐	-	๑๖๕,๐๐๐	๑๖๕,๕๕๐	๑๖๕,๕๕๐	๖๓๖,๕๕๐	๖๓๖,๕๕๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๐,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๒,๐๐๐	๕๒,๓๒๐	๕๒,๓๒๐	๕๒๖,๖๔๐	๕๒๖,๖๔๐
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	-	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๒,๖๐๐	๕๒,๖๐๐	๕๒,๖๐๐	๕๒๖,๕๐๐	๕๒๖,๕๐๐
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๕๖,๑๖๐
๕	นักวิชาการบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๒๒,๒๕๐	-	-	๒๒๒,๒๕๐	๒๒๒,๒๕๐	๒๒๒,๒๕๐	๒๒๒,๒๕๐	๒๒๒,๒๕๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๒๓๖,๖๕๐	-	-	๒๓๖,๖๕๐	๒๓๖,๖๕๐	๒๓๖,๖๕๐	๒๓๖,๖๕๐	๒๓๖,๖๕๐
๗	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	-	-	๒๒๖,๐๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๒๖,๐๘๐
๘	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๘๖,๖๕๐	-	-	๑๘๖,๖๕๐	๑๘๖,๖๕๐	๑๘๖,๖๕๐	๑๘๖,๖๕๐	๑๘๖,๖๕๐
๙	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๑	๑	๒๓๐,๕๕๐	-	-	๒๓๐,๕๕๐	๒๓๐,๕๕๐	๒๓๐,๕๕๐	๒๓๐,๕๕๐	๒๓๐,๕๕๐
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	-	-	๑๑	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐
๑๑	พนักงานจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๒	ผู้ช่วยนักวิทยากรบุคคล	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-
๑๓	พนักงานขับรถ	-	-	-	๑๒๖,๕๐๐	-	-	๕,๒๖๐	๕,๒๖๐	๕,๒๖๐	๑๓๑,๖๖๐	๑๓๑,๖๕๐
๑๔	คนงาน	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐
๑๕	นักการ	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๒๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒๖,๑๖๐	๕๒๖,๑๖๐
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๑	๑	๓๖๖,๕๐๐	-	-	๓๖๖,๕๐๐	๓๖๖,๕๐๐	๓๖๖,๕๐๐	๓๖๖,๕๐๐	๓๖๖,๕๐๐
๑๘	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๑	๑	๓๕๖,๓๒๐	-	-	๓๕๖,๓๒๐	๓๕๖,๓๒๐	๓๕๖,๓๒๐	๓๕๖,๓๒๐	๓๕๖,๓๒๐
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๑	๑	๓๖๖,๕๐๐	-	-	๓๖๖,๕๐๐	๓๖๖,๕๐๐	๓๖๖,๕๐๐	๓๖๖,๕๐๐	๓๖๖,๕๐๐
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๓๖,๕๐๐	-	-	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๓๖,๕๐๐	-	-	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐
๒๒	พนักงานจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	๒๑๖,๒๕๐	-	-	-	-	-	๒๑๖,๒๕๐	๒๑๖,๒๕๐
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	๒๓๖,๒๕๐	-	-	-	-	-	๒๓๖,๒๕๐	๒๓๖,๒๕๐
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	๑๕๐,๒๕๐	-	-	-	-	-	๑๕๐,๒๕๐	๑๕๐,๒๕๐
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๒๖,๒๕๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒๖,๒๕๐	๕๒๖,๒๕๐
๒๗	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๓๖,๕๐๐	-	-	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐
๒๘	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๓๖,๕๐๐	-	-	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐
๒๙	พนักงานจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	-	๑๕๐,๒๕๐	-	-	๑๕๐,๒๕๐	๑๕๐,๒๕๐	๑๕๐,๒๕๐	๑๕๐,๒๕๐	๑๕๐,๒๕๐
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	๑๒๖,๕๐๐	-	-	๑๒๖,๕๐๐	๑๒๖,๕๐๐	๑๒๖,๕๐๐	๑๒๖,๕๐๐	๑๒๖,๕๐๐

#	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง	จำนวนที่ปฏิบัติงาน		อัตราส่วนที่ปฏิบัติงานต่อจำนวนที่ปฏิบัติงาน (%)	อัตราส่วนที่ปฏิบัติงานต่อจำนวนที่ปฏิบัติงาน (%)		การรวมที่ปฏิบัติงานทั้งหมด (ก)		การรวมทั้งหมด (ข)	
				จำนวน (คน)	เงินประจำตัว (บาท)		ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑๐	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๓๕,๗๒๐	-	๑๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๕,๒๖๐	๑๓๕,๗๒๐	(๑๓,๓๑๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑๓๕,๑๒๐	-	๑๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๕,๖๘๐	๑๓๕,๑๒๐	(๑๓,๒๖๐)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๑๕)												
๑๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๕๓,๖๐๐	๕๒๐,๐๐๐	๑๐๐	-	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๘๖,๒๒๐	๓๘๖,๒๒๐	(๓๖,๘๐๐)
๑๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	(๓๕,๑๐๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑๒๕,๘๘๐	-	๑๐๐	-	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๐,๙๒๐	(๑๐,๕๕๐)
๑๕	ครู	-	๕	-	-	๕	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	๑๐๐	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	๑๐๐	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	๑๐๐	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก
๑๙	ภารโรง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๑๐,๕๐๐)
อัตราส่วนที่ปฏิบัติงาน (๑๑)												
๔๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๓๕๖,๒๖๐	๕๒๐,๐๐๐	๑๐๐	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๘๙,๕๘๐	๓๘๙,๕๘๐	(๓๕,๖๕๐)
๔๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๓๐๕,๖๔๐	-	๑๐๐	-	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๑๗,๕๒๐	(๒๕,๕๖๐)
อัตราส่วนที่ปฏิบัติงาน (๑๒)												
๔๒	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	๔๐๗,๓๒๐	๕๒๐,๐๐๐	๑๐๐	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๔๐,๖๔๐	(๓๕,๑๐๐)
๔๓	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	(๓๕,๑๐๐)
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑๒๕,๘๘๐	-	๑๐๐	-	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๐,๙๒๐	(๑๐,๕๕๐)
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)												
๔๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑๐๐	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๑๘๙,๔๔๐	๑๘๙,๔๔๐	(๑๕,๐๐๐)
รวมทั้งสิ้น			๔๙	๑,๕๗๐,๓๖๐	-	๑๐๐	-	๑๒๖,๖๘๐	๑๒๖,๖๘๐	๑,๖๙๗,๐๔๐	๑,๖๙๗,๐๔๐	(๑๖๖,๖๒๐)
รวมค่าใช้จ่ายค่าบุคคลเป็นจำนวนทั้งสิ้น												
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี												

หมายเหตุ

อปท.ศรีสะเกษ จัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

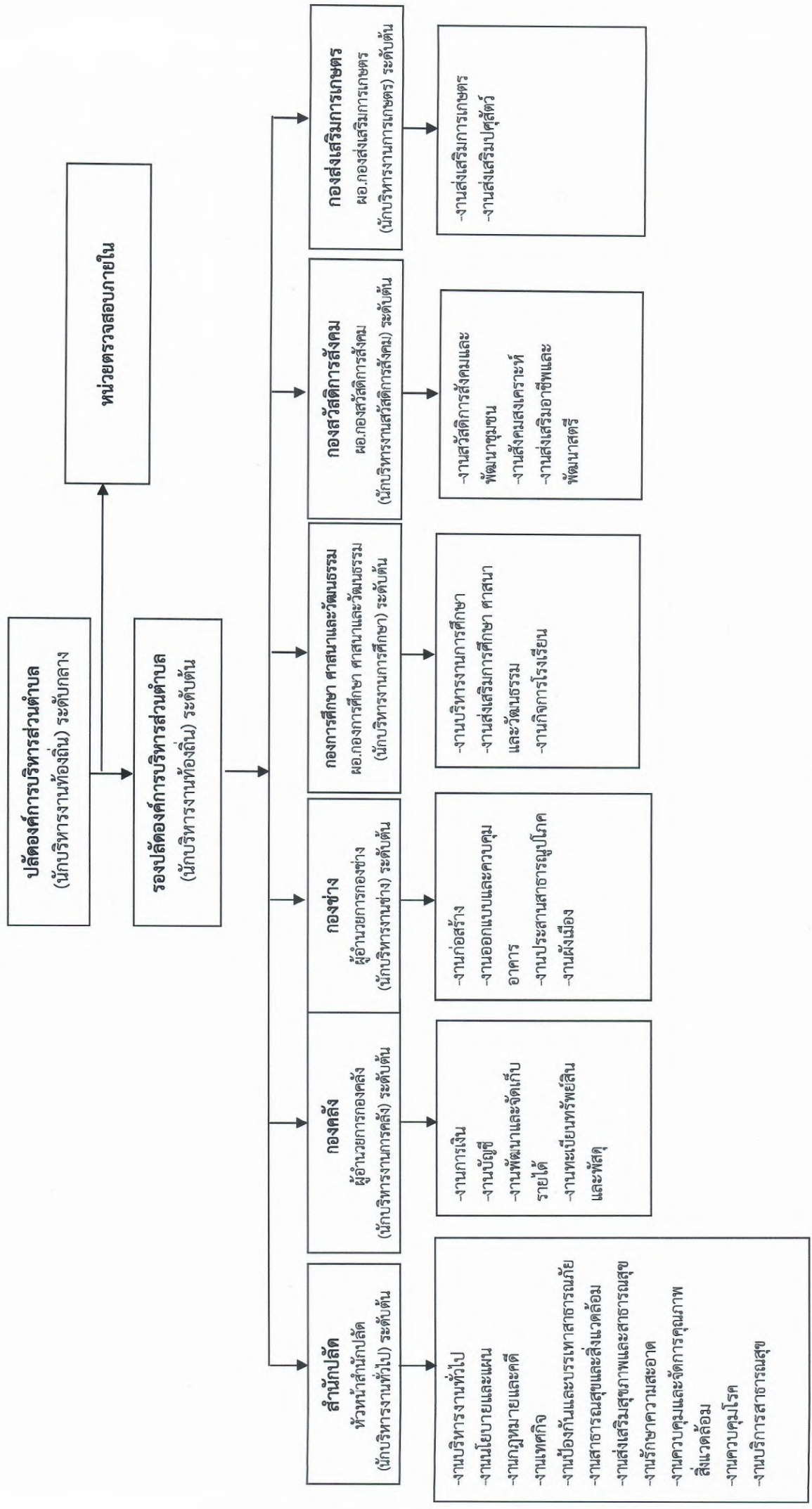
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕๖,๘๐๐,๐๐๐ บาท = (๕๖,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๖,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๘,๘๐๐,๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

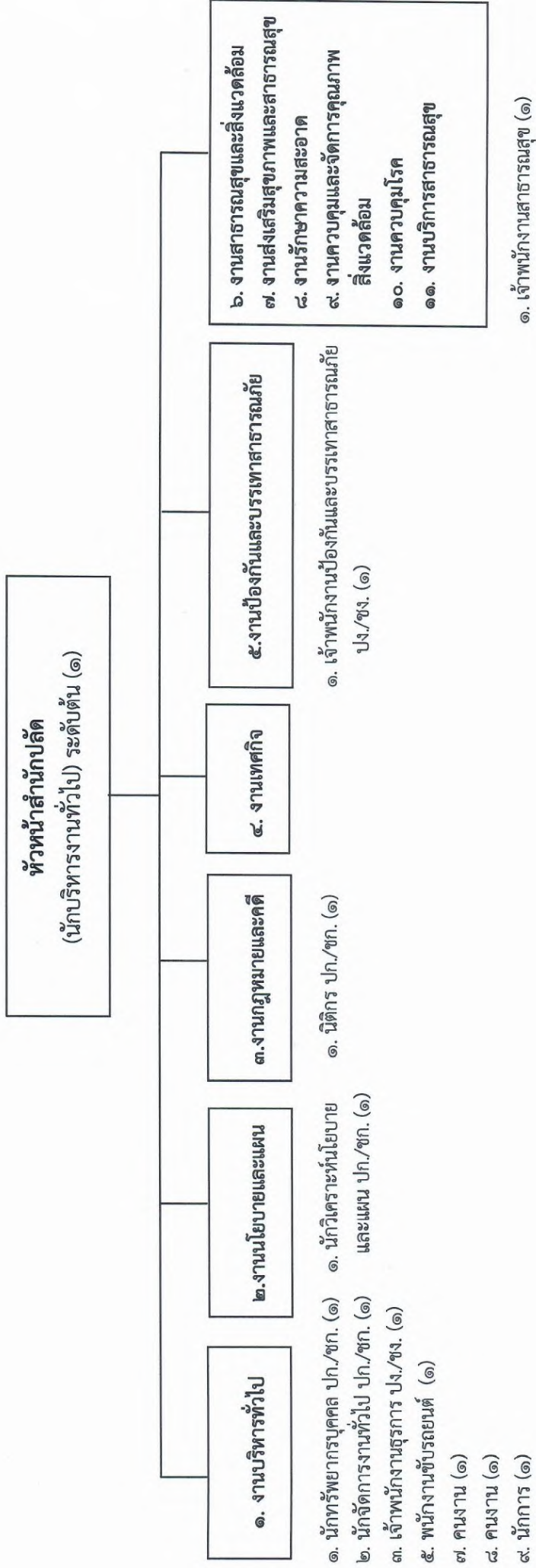
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๖๑,๘๘๐,๐๐๐ บาท = (๕๘,๘๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๘,๘๐๐,๐๐๐ = ๖๑,๘๘๐,๐๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรา ก่าถึง ๓ ปี

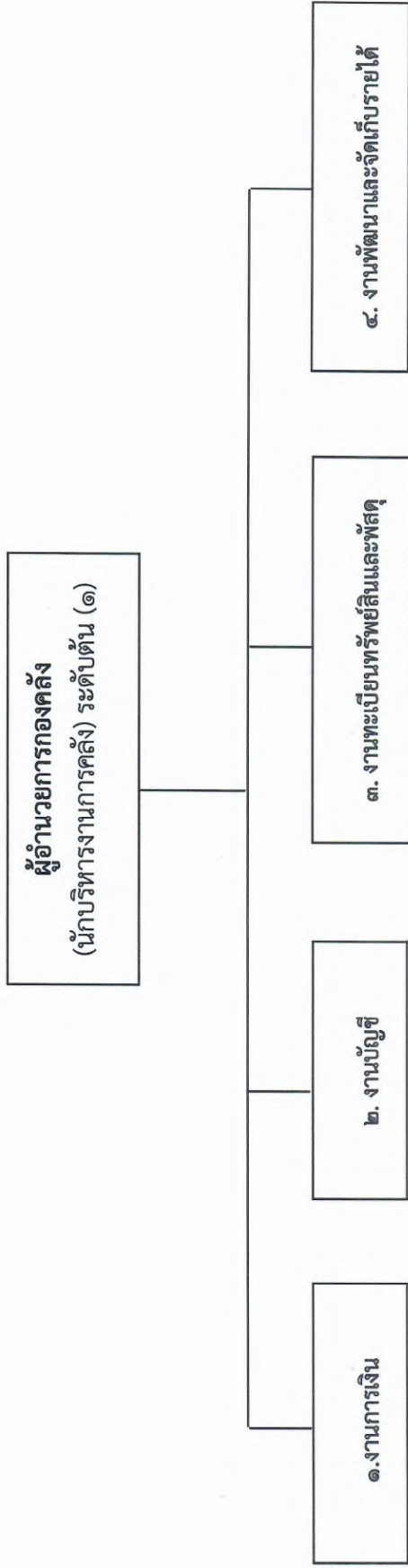
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ



โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต. (๐๑)



โครงสร้างองค์กร (๐๔)



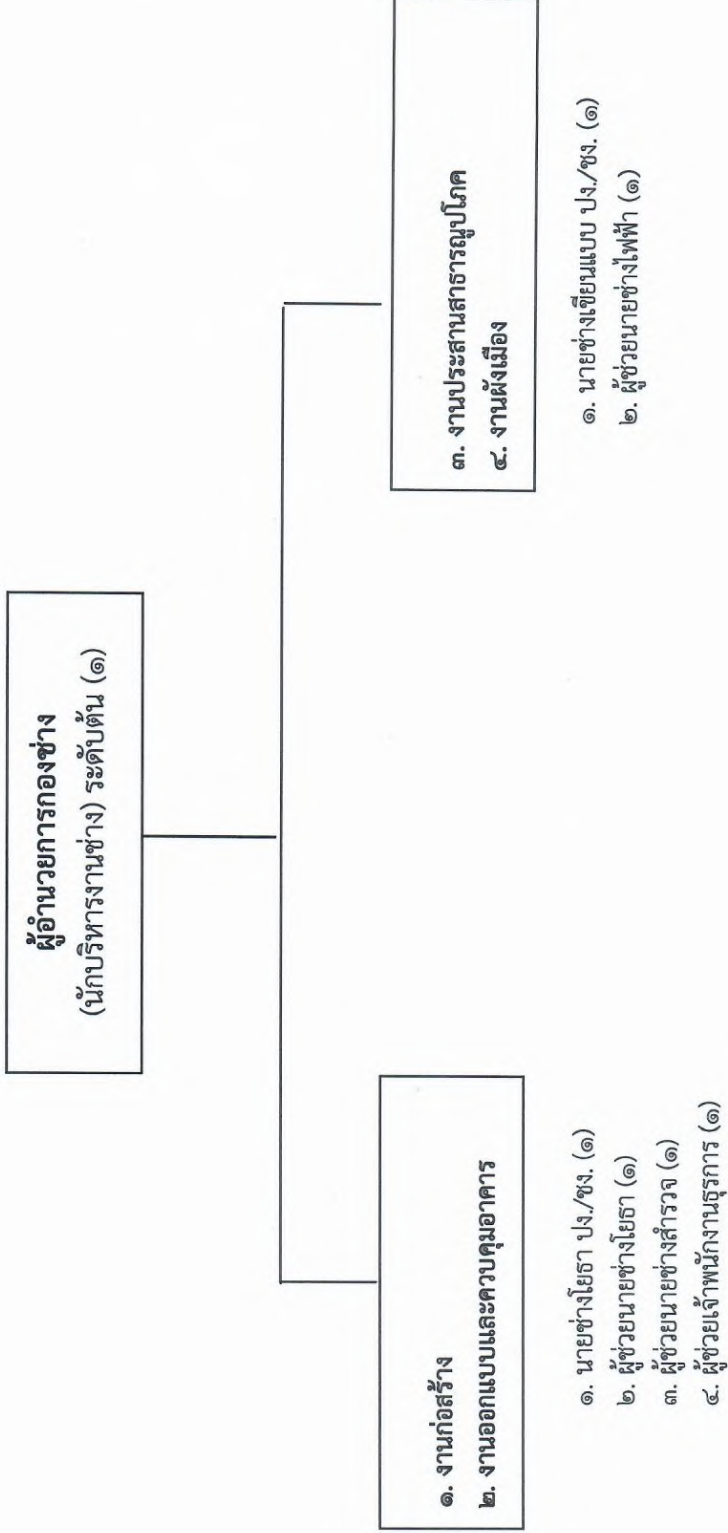
1. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)
2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

1. นักวิชาการคลัง ปก./ชก. (๑)

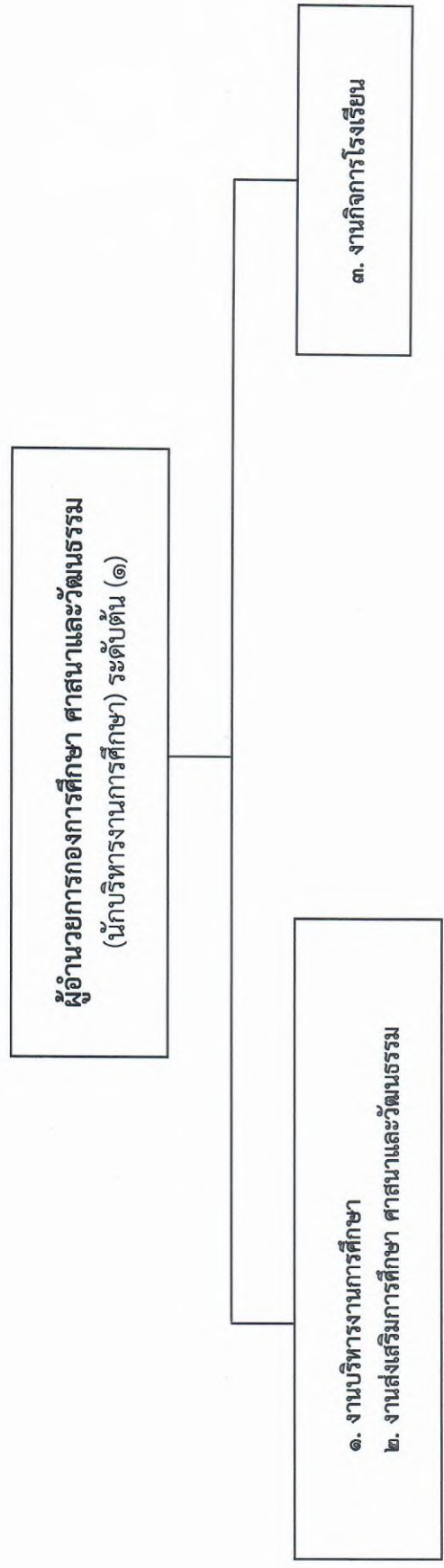
1. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)
2. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑)

1. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑)
2. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)
3. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (๑)

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)



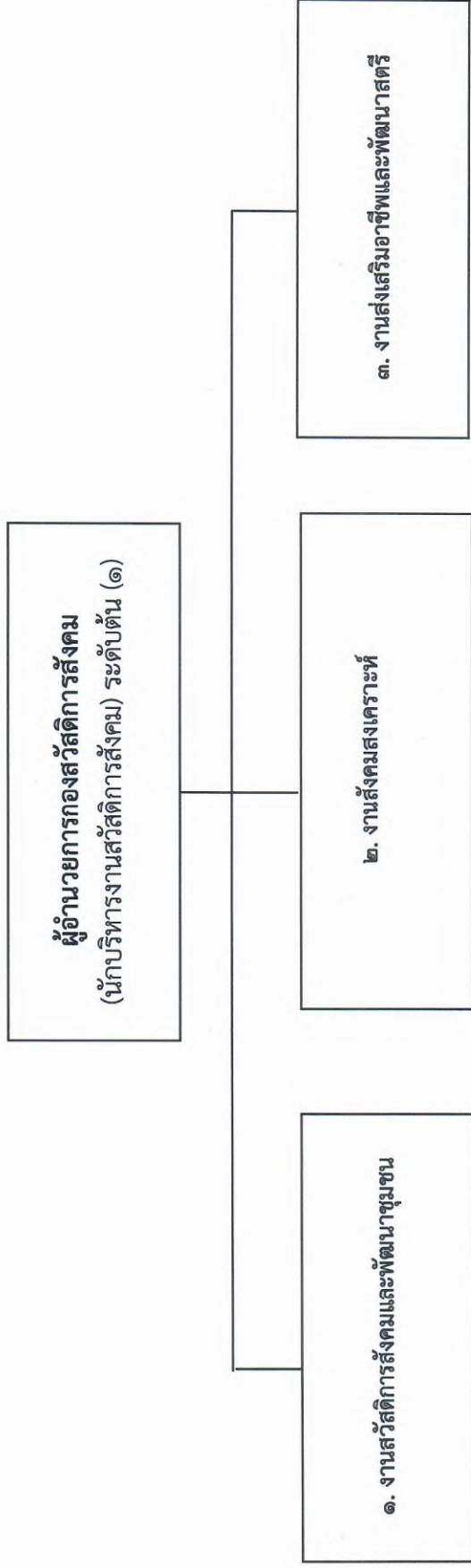
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)



- ๑. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
- ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

- ๑. ครู (๕)
- ๒. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑)
- ๓. ภารโรง (๑)

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม (๑๑)

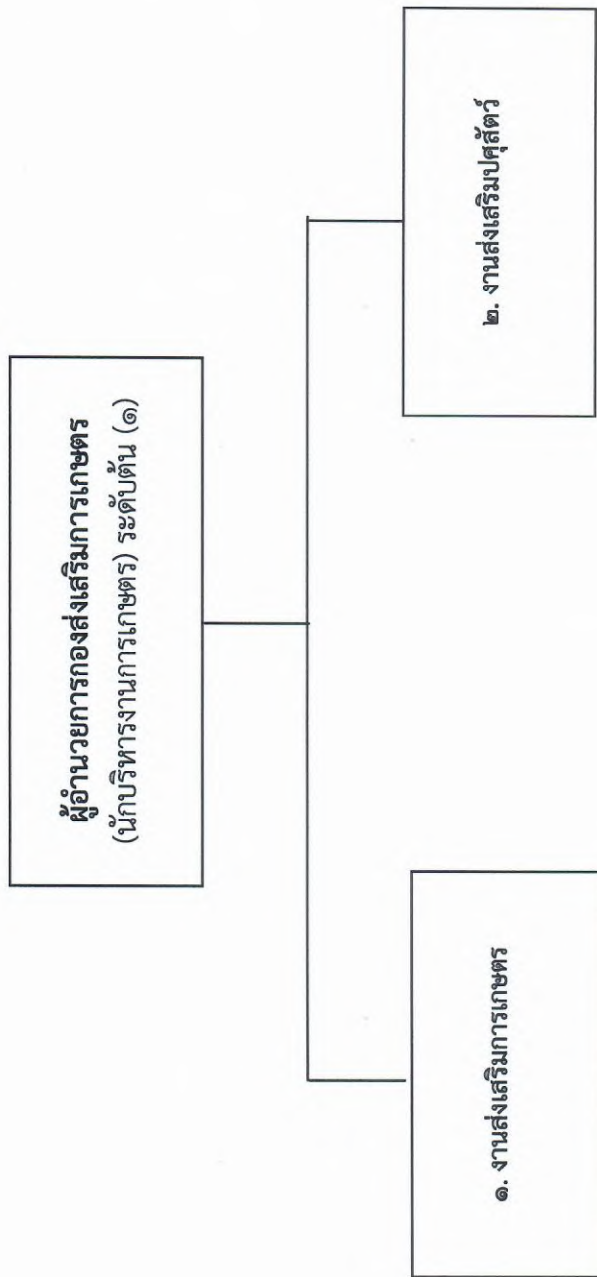


๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (๑)

๑. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)

๑. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)

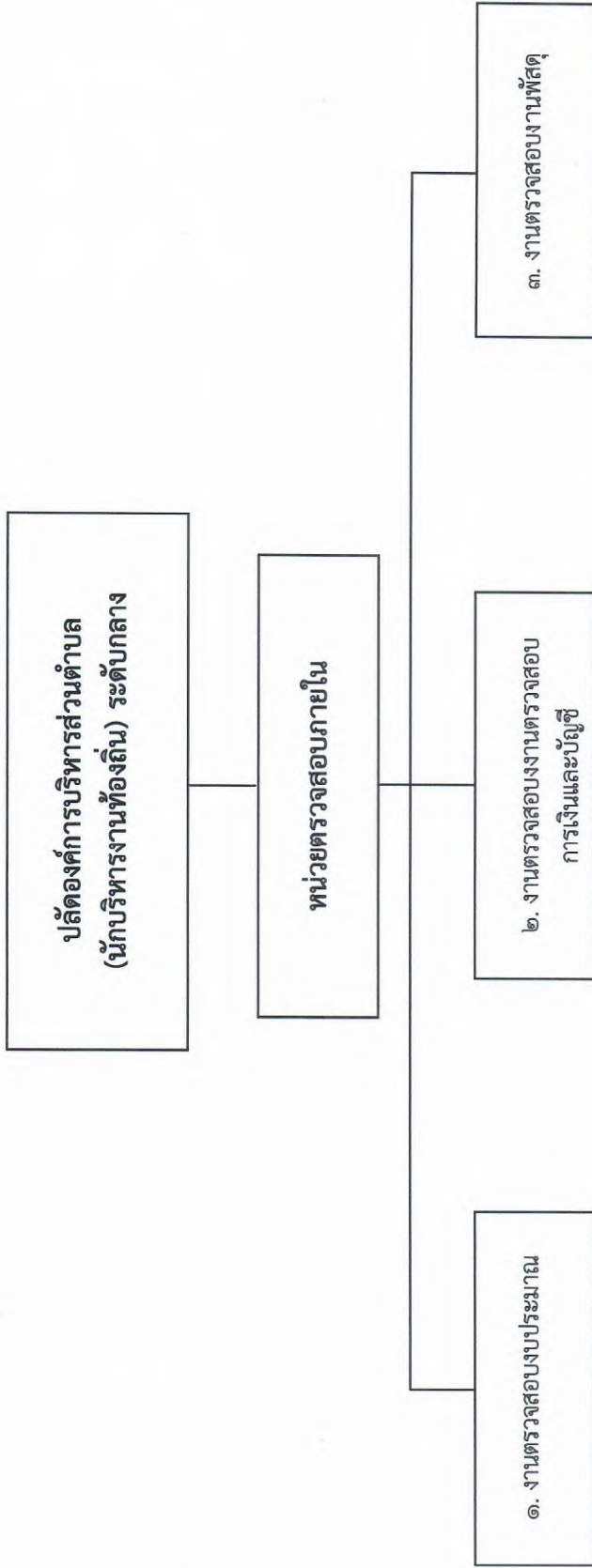
โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)



๑. นักบริหารงานการเกษตร (ต้น) (๑)
๒. นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. (๑)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

๑. นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. (๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่นๆ
๑	นางศิริกัญญา เจริญกิจ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต/ การปกครองท้องถิ่น	๒๐-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๕,๐๐๐ (๕๒,๖๒๐x๑๒)	๕๕๐,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๒๕๕,๕๕๐	
๒	นางงนิตดา ทนภระโทก	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต/ การปกครองท้องถิ่น	๒๐-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๘,๓๖๐ (๓๘,๑๑๐x๑๒)	๕๒๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๕๑,๒๖๐	
ส่วนนักสืบ.ยบต.(๑๑)												
๓	-ว่าง-	-	๒๐-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
๔	นางสุกัญญา ลิตสูงเนิน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต/รัฐศาสตร์	๒๐-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๐-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๕,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕	นางสาวรุ่งนภา ศรีสร้อย	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต/รัฐศาสตร์	๒๐-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๐-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๒๒,๒๕๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๕๐
๖	นายปโยพงษ์ ทนภระโทก	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๐-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๕๘,๖๕๐ (๒๕,๘๗๐x๑๒)	-	-	๒๕๘,๖๕๐
๗	นายรัฐย์ปกรณ์ เมธาธรรมรส	นิติศาสตรมหาบัณฑิต/นิติศาสตร์	๒๐-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๐-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๘	นายคมฤช วัฒนคำ	ป.ส. (คอมพิวเตอร์)	๒๐-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๐-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๕๙,๖๕๐ (๑๒,๔๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๙,๖๕๐
๙	นายสมเกียรติ ทัศกรระโทก	ป.ส.(เทคโนโลยีสารสนเทศ)	๒๐-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๒๐-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๒๘๐,๔๕๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๕๐
๑๐	-ว่าง-	-	-	-	-	๒๐-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้าง												
๑๑	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	ยุบเลิก ตำแหน่ง
๑๒	นายระวี ดอกกระโทก	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	๑๒๗,๘๐๐
๑๓	นางปรเมธดี วัฒนภระโทก	ป.๖	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	-	คนงาน	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายศิริพล ทัศกรระโทก	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๕	นายบุญญา เขียมกะโหลก	ป.๖	-	นักการภารโรง	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง (๑๔)												
๑๖	นางสาวจินดา ศรีภัทรเกษม	ศิลปศาสตรบัณฑิต/ การเงินการธนาคาร	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕,๕๐๐	
๑๗	นางสาวมรริษา มุขทิมาช	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต/ บริหารธุรกิจ	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๗,๐๘๐ (๓,๑๕๐x๑๒)	-	๓๗,๐๘๐	
๑๘	นางสาวณนุช เมฆกระโทก	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต/ บริหารธุรกิจ	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๕,๖๒๐ (๒,๙๖๘x๑๒)	-	๓๕,๖๒๐	
๑๙	นายขัง ทับกระโทก	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต/ เศรษฐศาสตร์	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๗,๐๘๐ (๓,๑๕๐x๑๒)	-	๓๗,๐๘๐	
๒๐	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ง. (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)	
๒๑	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง. (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)	
พนักงานจ้าง												
๒๒	นางสาวศศิมา ศิริงามพิพรรค์	บริหารธุรกิจบัณฑิต/การบัญชี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๒๑๖,๒๕๐ (๑๘,๐๑๖x๑๒)	-	๒๑๖,๒๕๐	
๒๓	นางสาวสิริรัตน์ วยกระโทก	ศิลปศาสตรบัณฑิต/การจัดการ ทั่วไป	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๒๑๘,๒๕๐ (๑๘,๑๘๖x๑๒)	-	๒๑๘,๒๕๐	
๒๔	นางสาวกรรณณีย์ จำปาโพธิ์	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและ บัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและ บัญชี	-	๑๕๐,๒๕๐ (๑๒,๕๐๒x๑๒)	-	๑๕๐,๒๕๐	
กองช่าง (๑๕)												
๒๕	นายมีมิตร ตรีภักยา	วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต/ การรังวางนก่อสร้างและ สถาปัตยกรรม	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒,๖๒๐ (๓,๕๕๑x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๙๘,๖๒๐	
๒๖	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง. (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)	
๒๗	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง. (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)	

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
	พนักงานจ้าง									
๒๘	นายปทุม ทิศกระโทก	บวส.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑๕๐,๒๕๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๒๕๐
๒๙	นายพงษ์ศักดิ์ มุขชัยรัมย์	บวส.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๒๘,๘๕๐ (๑๐,๘๖๐x๑๒)	-	-	๑๒๘,๘๕๐
๓๐	นายอนันต์ ทิศกระโทก	บวส.อิเล็กทรอนิกส์	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑๓๕,๗๒๐ (๑๑,๓๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๗๒๐
๓๑	น.ส.ธัญญา บัวทองแดง	บวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	๑๓๕,๑๒๐ (๑๑,๒๖๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๑๒๐
พนักงานศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๕)										
๓๒	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (มีบริหารงานการศึกษา)	คณ.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (มีบริหารงานการศึกษา)	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
๓๓	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/กค.	นักวิชาการศึกษา	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๔	น.ส.นิตยา ทิศกระโทก	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต/ รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	๑๒๕,๘๕๐ (๑๐,๔๕๐x๑๒)	-	-	๑๒๕,๘๕๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกาะก้อ										
๓๕	นางนันทน์ บงประสง	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/ การบริหารการศึกษา	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๒๕	ครู	คศ.๑	ครู	๓๒๘,๘๕๐ (๒๗,๐๗๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๒๖,๘๕๐
๓๖	น.ส.แสงเดือน ทิศกระโทก	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/ การบริหารการศึกษา	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๒๕	ครู	คศ.๑	ครู	๓๓๓,๘๕๐ (๒๖,๑๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๕,๘๕๐
๓๗	นางธีรารัตน์ เวชสิทธิ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต/ การศึกษาปฐมวัย	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๒๖	ครู	คศ.๑	ครู	๒๘๗,๐๐๐ (๒๔,๗๕๐x๑๒)	-	-	๒๘๗,๐๐๐
๓๘	นางวิมลรัตน์ พุมกระโทก	ศึกษาศาสตรบัณฑิต/ปฐมวัยศึกษา	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๒๗	ครู	คศ.๑	ครู	๒๘๕,๓๒๐ (๒๔,๖๖๐x๑๒)	-	-	๒๘๕,๓๒๐
๓๙	นางอินทอร อินต่า	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/ การบริหารการศึกษา	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๒๕	ครู	คศ.๑	ครู	๒๗๗,๓๒๐ (๒๓,๑๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๑๙,๓๒๐
	พนักงานจ้าง									
๔๐	นางชนวิชา แทนมา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต/ การศึกษาปฐมวัย	-	ผ.ท.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ผ.ท.ครูผู้ดูแลเด็ก	๒๐๘,๘๕๐ (๑๗,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๐๘,๘๕๐

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง / เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๔๑	-ว่าง-	-	-	ผ.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ผ.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	อุปเลขาธิการ	
๔๒	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	อุปเลขาธิการ	
๔๓	-ว่าง-	-	-	นักการภารโรง	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)												
๔๔	น.ส.วีร์ เนื่องประทุม	บริหารธุรกิจบัณฑิต/ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๒๐-๓-๑๑-๒๐๑๕-๐๐๑	ผ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๐-๓-๑๑-๒๐๑๕-๐๐๑	ผ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๖,๑๖๐ (๒๕,๕๑๖x๑๒)	๓๕๖,๑๖๐
๔๕	นางเมกิด เทวกระโทก	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต/ รัฐประศาสนศาสตร	๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๓๐๕,๖๕๐ (๒๕,๔๗๒x๑๒)	-	๓๐๕,๖๕๐	๓๐๕,๖๕๐
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)												
๔๖	นางกาญจนาภรณ์ แสงประสิทธิ์	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต/พืชสวน	๒๐-๓-๑๔-๒๐๑๕-๐๐๑	ผ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๒๐-๓-๑๔-๒๐๑๕-๐๐๑	ผ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๕๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๕๑,๓๒๐
๔๗	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๑๔-๓๕๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปท./ขท.	๒๐-๓-๑๔-๓๕๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปท./ขท. (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้าง												
๔๘	น.ส.จุฑาทิพย์ ชำนิษฐ์	ป.ส./การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๕,๘๘๐ (๑๐,๔๙๐x๑๒)	-	๑๒๕,๘๘๐	๑๒๕,๘๘๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๔๙	น.ส. อุนภรณ์ กิ่งโพธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต/ การจัดการการท่องเที่ยว	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./ขท.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๐,๗๒๐

หมายเหตุ หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายครบกับเงินเดือนจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) , เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบริการผู้รับ (พ.ส.ร.) , เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษาหลาย (พ.ก.ม.) , เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ค.ก.) , เงินวิทยฐานะ , เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของบุคลากรศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ กำหนดแนวทางการพัฒนาของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ในสังกัด ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ

และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการ พัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม เชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ประกอบด้วย

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

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนา ตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใสปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพมีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมธรรมชาติยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมาย ในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการ จัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัย (อนามัยถ้ายอน) ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิภูลในชุมชน

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุกๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดต้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ แล้ว นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวรวิทย์ นนพละ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ
เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง/สังกัด	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน/อัตรา	หมายเหตุ
๑.	สำนักปลัด อบต. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๒๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	๑	

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวรวิทย์ นนพละ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ
เรื่อง การยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงประกาศยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ดังต่อไปนี้ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ที่	ตำแหน่ง/สังกัด	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน/อัตรา	หมายเหตุ
๑	<u>สำนักปลัด อบต.</u> ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>	-	๑	
๒.	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	-	๑	
๓.	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวรวิทย์ นนพละ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ
เรื่อง เปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖
จึงประกาศเปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ตามแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ที่	ชื่อตำแหน่งเดิม/สังกัด	ชื่อตำแหน่งใหม่	หมายเหตุ
๑.	สำนักงานปลัด คณงานทั่วไป	คณงาน	
๒.	คณงานทั่วไป (แม่บ้าน)	คณงาน	
๓.	นักการภารโรง	นักการ	
๔.	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักการภารโรง	ภารโรง	

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวรฤทธิ นนพละ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ขอประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวรวุฒิ นนพละ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ

