

แผนอัตรากำลัง 3 ปี



ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2564 - 2566

ปรับปรุงครั้งที่ 2

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัด มหาสารคาม

คำนำ

การปรับปรุงแผนอัตรา 3 ปี (ปีงบประมาณ 2564 – 2566) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังและพัฒนากำลังคนตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

บัดนี้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2564 – 2566) ครั้งที่ 2 ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จึงได้จัดปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2564 – 2566) เพื่อให้เกิดการบริหารที่คล่องตัว สามารถบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสมกับปริมาณงานภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นกรอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดความเรียบร้อย เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบันภายใต้แผนปฏิบัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและกำหนดตำแหน่งงานให้เหมาะสมและถูกต้องกับภารกิจที่ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่พี่น้องประชาชนในตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

หลักการและเหตุผล

1. หลักการและเหตุผล

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

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

3. คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลครีสุทซ์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลครีสุทซ์ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

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

5. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 เรื่องการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566

6. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2563

จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลครีสุทซ์ จึงได้ขอปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าจะเวลาในช่วงเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

2. เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

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

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

5. เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

6. เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

7. เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

8. เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

9. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร

- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ

- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

10. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

11. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

12. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

13. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

14. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

15. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมหาสารคาม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

3.3.1 จัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระ

ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

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

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาก็ไม่จำเป็นว่าจะเป็นงานทั่วหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่จำเป็นจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

3.8 ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกสีย หรือลดจำนวน กรอบอัตราค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบ ตำแหน่งในประเภททั่วไปอย่างมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิด การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ สามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้าง ที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วน ราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี้ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

2) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตาม ความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการ บริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าหน้าที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตราค่าจ้างแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับ ภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา ภารกิจและลักษณะงานของ องค์การ บริหารส่วนตำบลศรีสุข ดังนี้

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

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

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

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งถือต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ได้ พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถ บริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

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

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

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

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

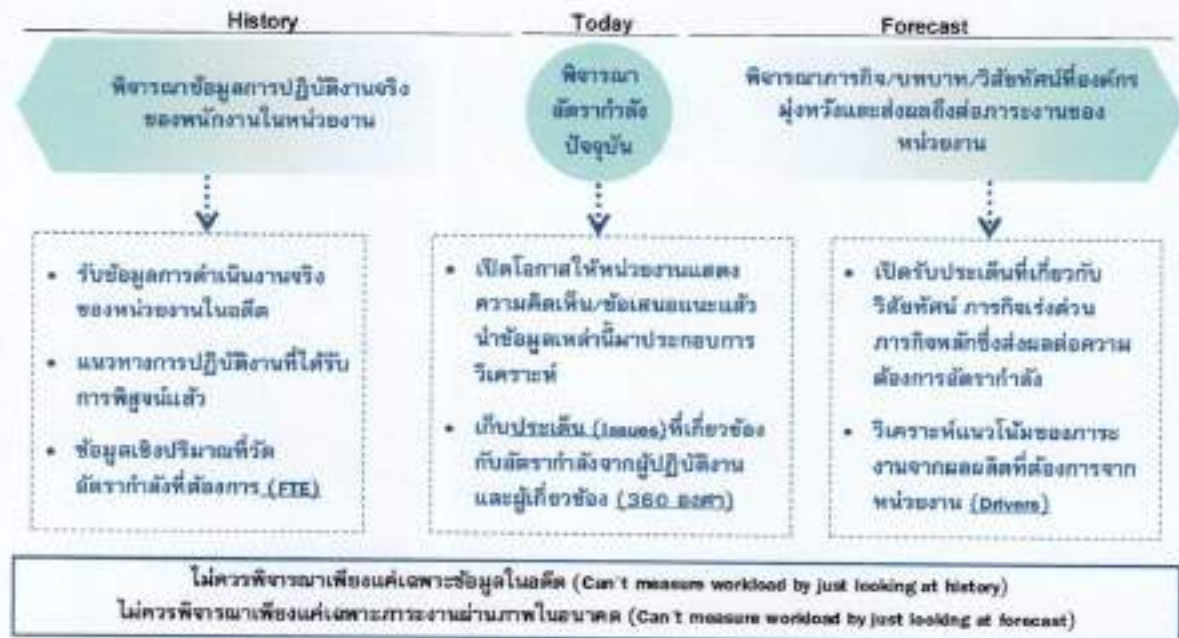
- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นการสังคม สงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การส่งเสริมอาชีพ การรวมกลุ่ม การพัฒนาชุมชน การจัด ระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน ฯลฯ ส่วน วุฒิการศึกษาที่ใช้บรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละ ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้น การเฝ้าระวังโรค การวางแผน การให้บริการสาธารณสุข เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุม โรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ ฯลฯ การฝึกอบรม การสุศึกษา การประสานงานและสนับสนุนการ วางแผนทุกระดับ การวางแผน นิเทศงาน ติดตามและประเมินผลงาน การจัดรูปปรับปรุงองค์กร การวางแผน กำลังคน และจัดทำงบประมาณในการดำเนินงานสาธารณสุขและ บริการทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน สาธารณสุข การตรวจควบคุมการฆ่าสัตว์ และจำหน่ายเนื้อสัตว์ การรวบรวมแผนหน่วยงานย่อยและการกระจาย แผนงานสำหรับหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้บรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองส่งเสริมการเกษตร คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่จะเน้น วิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร เช่น การเพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคิดพันธุ์ต้านทานโรคและ ศัตรูพืช การวิเคราะห์ดิน และการจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช การศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช วัชภูมิพืช และปุ๋ยเคมี การให้คำปรึกษาแนะนำและสาธิตงานการเกษตร การฉีดวัคซีน การตรวจและรักษาพยาบาล การกักสัตว์ การให้คำแนะนำปรึกษาในด้านการเลี้ยงและรักษาสัตว์ การเพาะเลี้ยงเชื้อ ตลอดจนช่วยดูแลอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และการปฏิบัติการในห้องทดลอง ดำเนินการด้านพัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์ การเพิ่มมูลค่า ผลิตภัณฑ์ด้านการเกษตรต่างๆ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้บรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

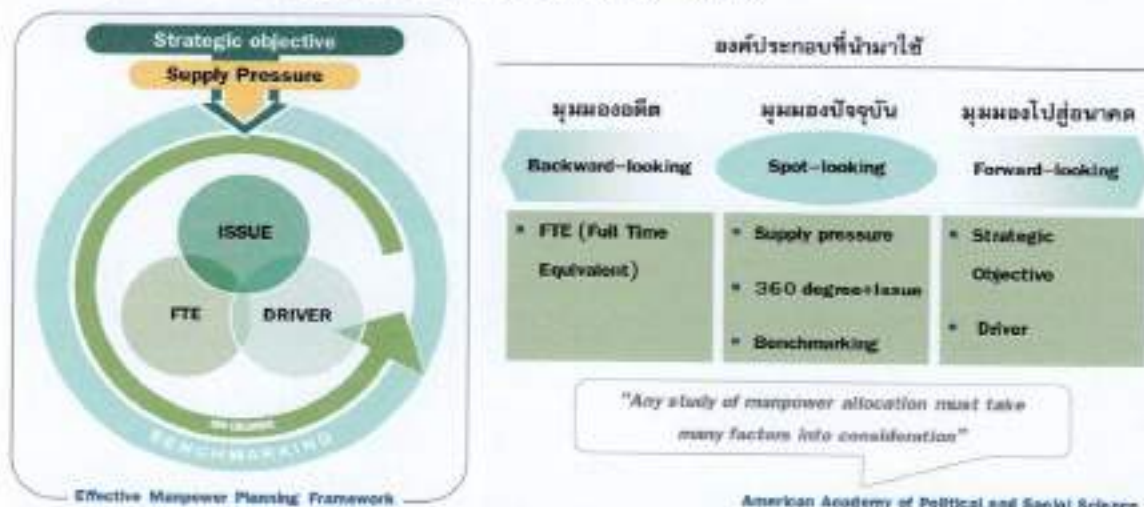
(3) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

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

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้ผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีการะค่างานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับการหน้าที่หรืองานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

ครีสุข

- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลครีสุข ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี $\times$ 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ 4 Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลครีสุข (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลครีสุข) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลครีสุข (การตรวจประเมิน LPA)

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

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

ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลครีสุขเป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่ห่างจากจังหวัดมากเท่าใด ระยะทางห่างจากตัวจังหวัดไม่มาก จึงทำให้มีมา ผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือ การมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 8 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ 6 Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสินวน อำเภอกันทรวิชัย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาสินวน เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

อบต.ศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม			อบต.นาสินวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	1	-	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	-
รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	1	-	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	1	-
สำนักงานปลัด			สำนักงานปลัด		
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	-	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	-
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	1	-	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	1	-
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	1	-	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	1	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	1	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	1	-
นิติกร (ชก.)	1	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	1	-
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.)	1	-	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง.)	1	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	-	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
พนักงานจ้างตามภารกิจ			ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	1	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	1	-
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	1	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	2	-
พนักงานดับเพลิง	1		ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	1	-

อบค.ศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม			อบค.นาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงาน	4	1	ภารโรง	1	-
พนักงานขับรถยนต์	1	-	คนงาน	1	-
พนักงานขับรถนำเอนกประสงค์	1	-	พนักงานขับรถยนต์	2	-
นักการ	1	-	คนครัว	1	-
พนักงานดับเพลิง	1	-	คนงานดับเพลิง	1	-
กองคลัง			คนงานขับรถยนต์	1	-
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	1	-
นักวิชาการคลัง (ชก.)	1	-	คนงานประจำรถขยะ	2	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	1	-	กองคลัง		-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	-	1	ผู้อำนวยการกองคลัง	1	-
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	-	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	1	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	-	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	1	-
ลูกจ้างประจำ			นักวิชาการคลัง	1	-
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	-	เจ้าพนักงานธุรการ	1	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			เจ้าพนักงานพัสดุ	1	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	-	ลูกจ้างประจำ		-
พนักงานจ้างทั่วไป			เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	-
คนงาน	2	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
พนักงานขับรถยนต์	1	-	ผช. เจ้าพนักงานพัสดุ	1	-
กองช่าง			ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	2	-
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	-	กองช่าง		
นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	1	-	ผู้อำนวยการกองช่าง	1	-
เจ้าพนักงานธุรการ	1	-	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	1	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	-	นายช่างเขียนแบบ	1	-
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	-	นายช่างโยธา	1	-

อบต.ศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม			อบต.นาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		
คนงาน	3	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	1	-
พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา(รถกระเช้า)	1	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม			ผช. นายช่างโยธา	1	-
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	-	ผช. เจ้าพนักงานธุรการ	1	-
นักวิชาการศึกษา (ปค/ชก.)	-	1	ผช. นายช่างไฟฟ้า	1	-
ครู	4	2	คนงานเครื่องสูบน้ำ	1	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างทั่วไป		
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1		คนงานเครื่องสูบน้ำ	1	-
ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	3	-	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม		
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	-	นักวิชาการศึกษา	1	-
พนักงานจ้างทั่วไป			ครู	9	-
ผู้ดูแลเด็ก	2		พนักงานจ้างตามภารกิจ		
กองสวัสดิการสังคม			ผู้ดูแลเด็ก	6	-
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	1	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			กองสวัสดิการสังคม		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	-	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	1	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
นักวิชาการสาธารณสุข	1	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	-
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	1	กองส่งเสริมการเกษตร		
พนักงานจ้างทั่วไป			ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	-
คนงาน	1	-	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
กองส่งเสริมการเกษตร			เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	1	-			
พนักงานจ้างทั่วไป					
คนงาน	1	-			
รวม	57	7	รวม	64	-

อบต.ศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม			อบต.นาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.ศรีสุข	63 อัตรา		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต. นาสีนวน	64 อัตรา	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564			งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564		
จำนวน 58,931,000 บาท			จำนวน 65,000,000 บาท		

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข และองค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ งบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดตำแหน่งอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้อง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีความประสงค์รับโอน (ย้าย) สำหรับสายงานผู้บริหารหรืออำนวยการท้องถิ่น และได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2564 – 2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

1. ด้านกายภาพ

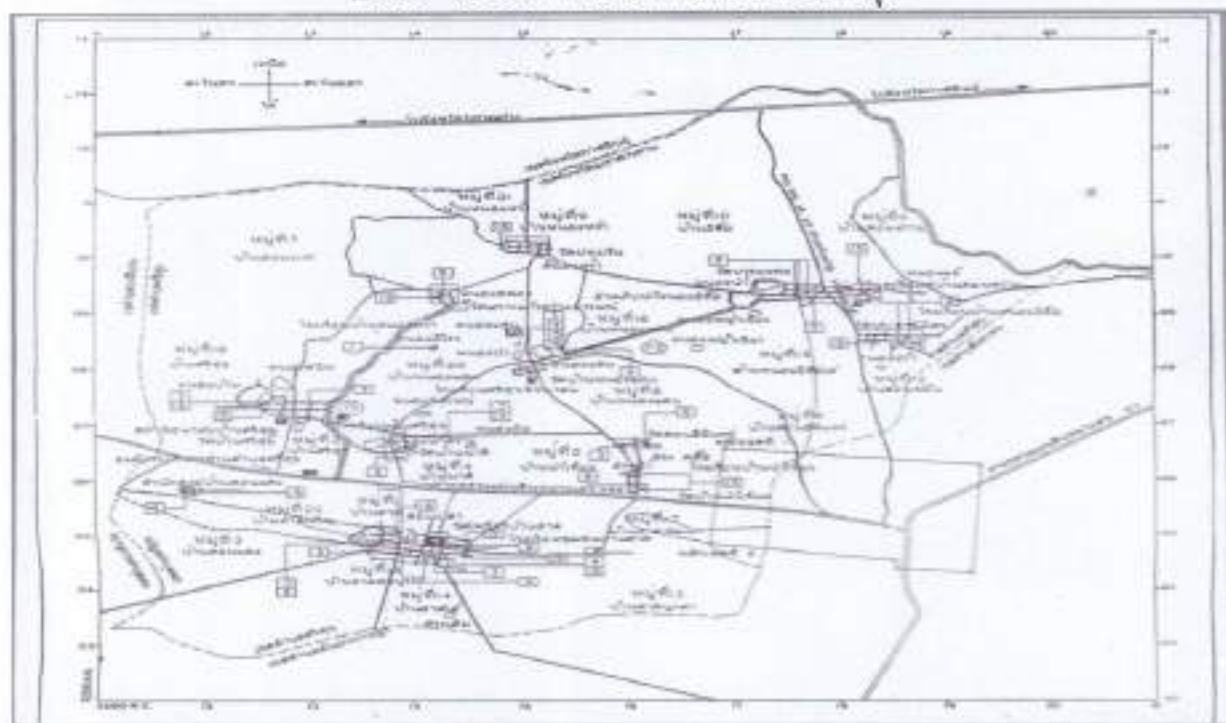
1.1 ที่ตั้ง

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

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

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

แผนที่ เขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข



1.2 ลักษณะภูมิประเทศ สภาพพื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบสูง ไม่มีภูเขา ไม่มีแหล่งน้ำธรรมชาติ

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

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนเมษายน

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนตุลาคม

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนมกราคม

1.4 ลักษณะของดิน

สภาพดินส่วนใหญ่เป็นดินเหนียว (ดินนา) เหมาะสำหรับการปลูกพืชประเภทเจริญเติบโตในที่ชุ่มน้ำ สภาพดินในนาไม่เค็มหรือต่างมากนักเหมาะแก่การทำนาข้าว

1.5 ลักษณะของแหล่งน้ำ แบ่งออกได้ 2 แบบ คือ

แหล่งน้ำที่ใช้น้ำบาดาล ได้จากการซื้อน้ำจากโรงผลิตน้ำและใช้น้ำบาดาลในเขตหมู่บ้านโดยมีเครื่องสูบน้ำ เป็นตัวสูบน้ำมาใช้

แหล่งน้ำที่อุปโภค ได้จากใช้น้ำบาดาลในเขตหมู่บ้านโดยมีเครื่องสูบน้ำ เป็นตัวสูบน้ำมาใช้ และแหล่งน้ำตามธรรมชาติ เช่น สระน้ำของหมู่บ้าน

1.6 ลักษณะของไม้/ป่าไม้

พื้นที่ที่มีสภาพเป็นป่าไม้เบญจพรรณที่อุดมสมบูรณ์บางส่วน

2. ด้านการเมือง/การปกครอง

2.1 เขตการปกครอง ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ประกอบด้วยพื้นที่ จำนวน 24 หมู่บ้าน ตารางแสดงรายชื่อหมู่บ้าน ผู้ปกครองหมู่บ้านและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ผู้ใหญ่บ้าน	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
1	บ้านลาด	นายวิเชียร แก้วน้อย	นายบุญหลาย เหล่าไชย
2	บ้านดอนแดง	นายบรรจง สกลหล้า	นายตงจันทร์ ราชวงศ์
3	บ้านศรีสุข	นายสุรพงษ์ บุตรคำโชติ	นางนิมมวล แสนชัย
4	บ้านนาดี	นายวิมล เหล่าคะเณย์	นายธำนิทร์ มะโฮงคำ
5	บ้านน้ำเที่ยง	นายสุนันท์ พลเสน	นายสมคิด พลสุวรรณ
6	บ้านดอนอิ้งจันทร์	นายเด่นชัย อันละคร	นายบุญฤทธิ์ เหล่ามาลา
7	บ้านดอนบาก	นายสมควร อ่อนโพธา	นายวิรัตน์ เหล่าบุรมย์
8	บ้านหนองแคน	นายสิทธิพร ไชยบุตติ	นายเหมื่อน กุลศรี
9	บ้านหนองหว่า	นายสุพจน์ เหล่ามาลา	นางบุญจันทร์ บุญเลี้ยง
10	บ้านหนองอีต้อ	นายสุภาพ บรรณกิจ	นายเทียม วงศ์รักษา
11	บ้านดอนหวาย	นายสุพจน์ ภูพานไร่	นายณรงค์ สุวรรณเพ็ง
12	บ้านดอนขมิ้น	นางละออง ศรีจำนงค์	นายอภิชาติ ภูลายดอก
13	บ้านลาดบุรพา	นายเปรมชัย สีละวัน	นายวัชรพล พลศิริ
14	บ้านลาดใต้	นายแปลงศักดิ์ โคตรมูล	นางสมบุรณ์ เหล่าแสนแก้ว
15	บ้านหนองอีต้อใต้	นางยวนใจ ภูพานไร่	นายไพวัลย์ พลดี
16	บ้านหนองแคนน้อย	นายบุญเลิศ ภูแม่น้ำ	นางสาวจินตรา มานะศรี
17	บ้านลาดพัฒนา	นายสนอง คำควร	นายคำใบ พลศิริ
18	บ้านลาดสมบูรณ์	นางสาวสุนิสา สุวรรณเพ็ง	นายบุญส่ง จันทเริง
19	บ้านศรีสุข	นายบรรพต ภูลายาว	นายสุวรรณ มุลมิล
20	บ้านหนองแคน	นางฤดี บุตรวง	นายสุนทร ภูผิวง
21	บ้านหนองหว่า	นายเริงศักดิ์ กันทา	นายสมชาย เหล่าพล
22	บ้านลาดเจริญ	นายมงคล พลสวัสดิ์	นายสามารถ เหล่าวงษ์
23	บ้านนาดีใต้	นายทองล้วน เหล่าทา	นายสุบิน เหล่ามาลา
24	บ้านลาดสามัคคี	นายเพ็ญ มีโชติ	นางสาวพรทิพย์ ลิละคร

2.2 การเลือกตั้ง

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

3. ประชากร

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร ประชากรทั้งสิ้น จำนวน 10,095 คน เป็นชาย 4,983 คน หญิง 5,112 คน จำนวนครัวเรือน 2,695 ครัวเรือน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครอบครัว	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
1	บ้านลาด	143	266	271	537
2	บ้านดอนแดง	68	113	107	220
3	บ้านศรีสุข	144	266	254	520
4	บ้านนาดี	62	120	102	222
5	บ้านน้ำเที่ยง	134	253	237	490
6	บ้านดอนอิจันทร์	74	172	174	346
7	บ้านดอนบก	170	397	393	790
8	บ้านหนองแคน	136	221	222	443
9	บ้านหนองหว้า	71	121	124	245
10	บ้านหนองอีตื้อ	157	260	289	549
11	บ้านดอนหวาย	161	252	278	530
12	บ้านดอนขมิ้น	115	182	212	394
13	บ้านลาดบูรพา	68	129	131	260
14	บ้านลาดใต้	149	276	310	586
15	บ้านหนองอีตื้อใต้	163	228	304	532
16	บ้านหนองแคนน้อย	72	147	158	305
17	บ้านลาดพัฒนา	108	217	196	413
18	บ้านลาดสมบูรณ์	104	223	208	431
19	บ้านศรีสุข	209	412	408	820
20	บ้านหนองแคน	77	133	139	272
21	บ้านหนองหว้า	63	126	122	248
22	บ้านลาดเจริญ	97	195	188	383
23	บ้านนาดีใต้	73	98	126	224
24	บ้านลาดสามัคคี	77	176	159	335
รวม		2,695	5,036	5,126	10,162

หมายเหตุ ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2565

ที่มา : กรมการปกครอง

4 สภาพทางสังคม

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

อำเภอ/อบต.	ที่	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนนักเรียน			
			อนุบาล 1 - 2 (คน)	ป.1 - ป.4 (คน)	ป.5- ป.6 (คน)	รวมทั้งสิ้น (คน)
กันทรวิชัย อบต.ศรีสุข	1	บ้านอิฐค้อคอนหวายขมิ้น	28	52	22	102
	2	ชุมชนบ้านลาดวิทยาคม	23	65	33	121
	3	บ้านหนองหว้าหนองแคนดอน บาก	20	81	26	127
	4	บ้านนาดีศรีสุข	45	33	19	97
	5	บ้านน้ำเที่ยงดอนอิจันทร์	2	6	6	14
		รวมจำนวน	118	237	106	461

มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข รวม 3 แห่ง คือ

อำเภอ/อบต.	ที่	รายชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนเด็กเล็ก				ปีการศึกษา 2564 รวมทั้งสิ้น (คน)
			ยอดเดิม (คน)	ปัจจุบัน (คน)	ลดลง (คน)	เพิ่มขึ้น (คน)	
กันทรวิชัย อบต.ศรีสุข	1	บ้านอิฐค้อคอนหวายขมิ้น	21	20	1	0	20
	2	บ้านลาด	43	44	0	1	44
	3	บ้านหนองหว้า หนองแคน ดอน บาก	45	44		2	44
		รวมจำนวน	109	108	1	-	108

4.2 การสาธารณสุข ในพื้นที่ตำบลศรีสุขประกอบไปด้วยบริการทางสาธารณสุข ดังนี้

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลศรีสุข หมู่ที่ 19
- อาสาสมัครสาธารณสุขจำนวน 200 คน
- ศูนย์สาธารณสุข (ศสมช) 24 แห่ง

4.3 อาชญากรรม

4.4 ยาเสพติด

ไม่พบปัญหายาเสพติดในเขตพื้นที่ 24 หมู่บ้าน

4.5 การสังคมสงเคราะห์

ข้อมูลผู้สูงอายุ จากการสำรวจข้อมูลของ อบต.ศรีสุข ปี 2563 ผู้ที่ได้รับเบี้ยยังชีพแล้ว 1,683 คน
ข้อมูลผู้สูงอายุที่ยังไม่ได้รับเบี้ยยังชีพหรือ ขึ้นทะเบียนไว้ ปี 2563 จำนวน 170 คน

ข้อมูลผู้พิการ จากการสำรวจข้อมูลของ อบต.ศรีสุข ปี2563 ข้อมูลผู้ที่ได้รับเบี้ยยังชีพแล้ว 203 คน

ข้อมูลผู้ป่วยเอดส์ จากการสำรวจข้อมูลของ อบต.ศรีสุข ปี 2563 ข้อมูลผู้ที่ได้รับเบี้ยยังชีพแล้ว 18 คน

5 ระบบบริการพื้นฐาน

5.1 การคมนาคมขนส่ง

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

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

5.2 การไฟฟ้า

- ไฟฟ้าที่ผลิตโดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคคิดเป็นร้อยละ 99 ของพื้นที่
- ทุกหมู่บ้านมีไฟฟ้าใช้ ยกเว้นพื้นที่ทางการเกษตรบางแห่งยังไม่มีไฟฟ้าขยายไปถึง

5.3 การประปา

- จำนวนครัวเรือนที่มีน้ำประปา
- | | | | |
|------------------------------|-------|-------|-----------|
| ครัวเรือนมีน้ำประปาใช้ | จำนวน | 2,422 | ครัวเรือน |
| ครัวเรือนที่ไม่มีน้ำประปาใช้ | จำนวน | - | ครัวเรือน |

5.4 โทรศัพท์

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

5.5 ไปรษณีย์/การสื่อสาร/การขนส่งวัสดุ ครุภัณฑ์

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

6 ระบบเศรษฐกิจ

พื้นที่ของตำบลศรีสุข ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การทำการเกษตร และเลี้ยงสัตว์ อาชีพที่สำคัญมีดังนี้

6.1 ด้านเกษตร พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การทำการเกษตร เช่น ปลูกข้าว มันสำปะหลัง ยาลาบดัด ปลูกเห็ดฟาง อ้อยและยางพารา เป็นต้น

6.2 ด้านการประมง ตำบลศรีสุขมีการประมงเพื่อสร้างรายได้ เป็นบางหมู่บ้าน

6.3 ด้านปศุสัตว์ ได้แก่ การเลี้ยงโคเนื้อ โคนม สุกร เป็ด ไก่พื้นเมืองและสัตว์อื่นๆ

6.4 ด้านการบริการ

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

6.5 ด้านการท่องเที่ยว

- ท่องเที่ยวเชิงเกษตรอินทรีย์ ณ ศูนย์การเรียนรู้ปราชญ์ชาวบ้าน(หมู่ 2 บ้านดอนแดง)

6.6 อุตสาหกรรม ประกอบอาชีพเสริมรายได้ด้วยการทำอุตสาหกรรมในครัวเรือน เช่น ทอผ้าฝ้ายดัดเย็บเสื้อผ้าและกระเป๋าหนัง เป็นต้น

6.7 การพาณิชย์/กลุ่มอาชีพ สถานประกอบการประเภทต่าง ๆ ในเขตตำบลศรีสุข

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

ที่มา : งานจัดเก็บรายได้ กองคลัง

6.8 แรงงาน จำนวนประชากรแยกตามประเภทอาชีพของประชากรในตำบล ดังนี้

ที่	อาชีพ	จำนวนเพศชาย (คน)	จำนวนเพศหญิง (คน)	จำนวนรวม (คน)	ร้อยละ
1	ทำนา	1,875	2,075	3,950	49.36
2	ทำไร่	1	1	2	0.02
3	ทำสวน	-	-	-	-
4	ประมง	-	-	-	-
5	ปศุสัตว์	3	4	7	0.09
6	รับราชการ	60	57	117	1.46
7	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	5	1	6	1.46
8	พนักงานบริษัท	29	31	60	0.75
9	รับจ้างทั่วไป	843	711	1,554	19.42
10	ค้าขาย	85	113	198	2.47
11	ธุรกิจส่วนตัว	39	40	79	0.99

12	อาชีพอื่น ๆ ไม่ระบุ	27	28	55	0.69
13	กำลังศึกษา	817	852	1,669	20.86
14	ไม่มีอาชีพ	131	174	305	3.81
รวมทั้งหมด		3,915	4,087	8,002	100

หมายเหตุ จำนวนประชากรที่อาศัยจริงจากการสำรวจข้อมูล จปฐ อาจไม่เท่ากับจำนวนประชากรที่มีอยู่จริงในทะเบียนบ้าน

7 เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น(ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

7.1 ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน/ชุมชน

- มีจำนวน 24 หมู่บ้าน
- เป็นชุมชนน้ำอยู่ มีความสามัคคีในชุมชนหมู่บ้าน

7.2 ข้อมูลด้านการเกษตร

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

7.3 ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

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

7.4 ข้อมูลแหล่งน้ำกิน น้ำใช้

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

8 ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม

8.1 การนับถือศาสนา ประชากรนับถือศาสนาแตกต่างกันตามความเชื่อของแต่ละคน แต่ประชากรส่วนใหญ่ยังคงนับถือศาสนาพุทธเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาเป็นศาสนาอิสลาม คริสต์และอื่น ๆ โดยมีรายละเอียดสถาบันและองค์กรทางศาสนา ดังนี้

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

ที่มา : กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

8.2 ประเพณี และงานประจำปี

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

8.3 ภูมิปัญญาท้องถิ่นและภาษาถิ่น

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

8.4 สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

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

9 ทรัพยากรธรรมชาติ

9.1 น้ำ

พื้นที่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขไม่มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน ไม่มีห้วยหนองคลองบึง น้ำที่ใช้ในการอุปโภคบริโภค และทำการเกษตรส่วนใหญ่ได้จากน้ำฝนและการขุดเจาะน้ำบาดาล (น้ำบาดาลส่วนใหญ่เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้)

9.2 ป่าไม้

ทรัพยากรป่าไม้ของตำบลศรีสุข ที่สำคัญมี 2 ลักษณะ ได้แก่ สภาพเป็นป่าเบญจพรรณ มีต้นไม้ใหญ่อยู่เป็นจำนวนมาก อยู่ในความดูแลของกรมป่าไม้

สภาพป่าชุมชน เป็นพื้นที่อนุรักษ์ป่าไม้ของแต่ละหมู่บ้าน

- รวมพื้นที่ป่าไม้ทั้งสองลักษณะเมื่อประมาณ 524 ไร่ 3 งาน 295 ตารางวา

9.3 คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

พื้นที่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง ด้วยสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขที่มีความอุดมสมบูรณ์ จึงเหมาะแก่การทำการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ มีทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ คือ แร่เกลือหิน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขมีความครบถ้วน สามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหา

1. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ
- ประชาชนมีรายได้น้อย
- ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน

3. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านสาธารณสุขเท่าที่ควร
- ขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์
- โรคติดต่อจากสัตว์นำโรค เช่น ยุง

4. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนาวัฒนธรรม
- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านวัฒนธรรม
- วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน

5. ปัญหาด้านสังคม

- การระบาดของยาเสพติดภายในตำบล
- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับโอกาสและความเอาใจใส่เท่าที่ควร

6. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดจิตสำนึกในการรักษา ปกป้องและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
- ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากมลพิษอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์
- เกิดการพังทลายของตลิ่ง เนื่องจากน้ำกัดเซาะ
- การบุกรุกที่ดินสาธารณะ

7. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ควร
- ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

2. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ กำจัดขยะและป้องกันโรคพิษสุนัข
- การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรคต่าง ๆ

4. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

5. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

- พื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
6. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
- รมรงศ์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
 - ผักอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ชุคลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
7. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- จัดประชุมประชาชนสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
 - จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
 - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนื่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนว ทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- (3) ให้น้ำและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- (4) ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))

(5) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))

(6) การสาธารณูปการ (มาตรา 16(5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))

(2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))

(3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา 68(4))

(4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))

(5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2))

(6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))

(7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา 67 (4)

(2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา 68(8) 9

(3) การผังเมือง มาตรา 68 (13)

(4) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา 16 (3)

(5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา 16 (17)

(6) การควบคุมอาคาร มาตรา 16 (28)

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา 68(6)

(2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา 68(5)

(3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา 68(7)

(4) ให้มีตลาด มาตรา 68(10)

(5) การท่องเที่ยว มาตรา 68(12)

(6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา 68(11)

(7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา 16 (6)

(8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา 16 (7)

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา 67 (7)

(2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา 67 (2)

(3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา 17 (12)

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

ภารกิจหลักและภารกิจรอง

6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง

ภารกิจหลัก

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
2. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
3. การจัดการศึกษา
4. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
5. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
6. การสาธารณสุข โภชนาการ สาธารณูปการ การก่อสร้างอื่น ๆ

7. การจัดให้มี และ บำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และ ทางระบายน้ำ
8. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และ การรักษาพยาบาล
9. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

10. การจัดการ การบำรุงรักษา และ การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
11. การส่งเสริมกีฬา
12. การบำรุงรักษารักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
13. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
14. การพาณิชย์ และ การส่งเสริมการลงทุน

ภารกิจรอง

1. การบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมของประชาชน
2. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอ
3. มีการศึกษาพัฒนาตนเอง
4. การให้บริการผู้ด้อยโอกาส
5. บ้านเมืองมีสิ่งแวดล้อมที่ดี
6. การจัดระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่เหมาะสม
7. มีระบบคมนาคมขนส่งที่เหมาะสม
8. ชุมชนมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี ไม่มีโรคภัยเบียดเบียน
9. ชุมชนมีการวางแผนป้องกัน และ รักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
10. สร้างจิตสำนึกให้คนในชุมชนรู้จักรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
11. ส่งเสริมให้คนในชุมชนสร้างสุขภาพด้วยการเล่นกีฬา
12. ส่งเสริม และ อนุรักษ์ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่จารีตประเพณี ที่ดีให้ชุมชนได้สืบสานวัฒนธรรมที่ดีงาม
13. สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนรู้จักป้องกัน และ ช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัยในหมู่บ้าน
14. พัฒนาเศรษฐกิจในครัวเรือนให้พึ่งตนเองได้ และ ได้รับการพัฒนาเทคโนโลยี การจัดการ และ คุณภาพมาตรฐาน

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 ส่วนราชการ และได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น 22 อัตราว่าง 3 อัตรา ครู จำนวน 4 อัตราว่าง 2 อัตรา พนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน 30 อัตราว่าง 3 อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีปริมาณบุคลากรในการทำงานพอเพียงต่อการงานให้บริการประชาชนและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ที่ใกล้เคียง แต่มีปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่สูง ดังนั้นจึงขอยุบเลิกบางตำแหน่งที่ไม่มีความสำคัญหรือมีคนทำงานแทนได้ทั้งไป

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

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

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

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิด จากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

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

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้อง ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S 1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย 25-45 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน ละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดย ให้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W 1. มีความรู้ไม่เพียงพอกับการกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบล 2. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก 3. มีการหนีสิน 4. ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
โอกาส O 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิด ความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย 2. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ การทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ ไม่พอ 2. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. บุคลากรมีการระดมดูแลครอบครัว และต่อสู้ ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด 5. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้ จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W 1. ขาดความกระตือรือร้น 2. มีการหนีสินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ 3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ 4. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสาย งานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งาน สาธารณสุข งานนิติการ งานเกษตร 5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการ สาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
โอกาส O 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็น อย่างดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทำคดีของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ / ปริญญา โทเพิ่มขึ้น	ข้อจำกัด T 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติที่ นื่อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะ ทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.

5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
--	--

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

1. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
2. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
3. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

4. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ แนวทางในการแก้ไขปัญหา

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

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิภณสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ได้รับขนาดจากองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง จึงกำหนดตำแหน่งภายในส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัด อบต. 1.1 งานบริหารงานทั่วไป 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานการเจ้าหน้าที่ 1.4 งานกฎหมายและคดี 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.6 งานกิจการสภา	1. สำนักงานปลัด อบต. 1.1 งานบริหารงานทั่วไป 1.2 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ 1.3 งานการเจ้าหน้าที่ 1.4 งานนิติการ 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.6 งานบริหารงานสาธารณสุข 1.7 งานส่งเสริมการเกษตร	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร ข้อ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ข้อ ๒ การบริหารงาน อบต. ให้มีประสิทธิภาพ ข้อ 3 การสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์จังหวัด สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ข้อ 2 สร้างความเข้มแข็งชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในตำบล ข้อ 3 การสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ข้อ 4 การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
2. กองคลัง 2.1 งานการเงิน 2.2 งานการบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	2. กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.3 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร ข้อ ๒ การบริหารงาน อบต. ให้มีประสิทธิภาพ ข้อ 3 การสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์จังหวัด

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
3. กองช่าง 3.1 ฝ่ายก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบ และควบคุมอาคาร 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค 3.4 งานผังเมือง	3. กองช่าง 3.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง 3.2 งานสาธารณูปโภค	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ข้อ ๑ การพัฒนาและปรับปรุง โครงสร้าง เส้นทางคมนาคม ขนส่งภายในตำบล ข้อ 2 ปรับปรุง ซ่อมแซม สาธารณูปโภค และ สาธารณูปการ ข้อ 3 การปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ประปา และการ จัดการแหล่งน้ำ
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 5.1 งานบริหารการศึกษา 5.2 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม 5.4 งานกีฬาและนันทนาการ 5.5 งานส่งเสริมการศึกษาโรงเรียน	4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 5.1 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม 5.2 งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และนันทนาการ ข้อ 1 ส่งเสริมและพัฒนาการด้าน การศึกษา ข้อ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนด้าน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และงาน ประเพณี ข้อ 3 ส่งเสริมการเตรียมความ พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ข้อ 4 การพัฒนาด้านกีฬาและ นันทนาการ
5.กองสวัสดิการสังคม 6.1 งานสังคมสงเคราะห์ 6.2 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 6.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	5.กองสวัสดิการสังคม 6.1 งานพัฒนาสังคม 6.2 งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ที่ 3 การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต ข้อ 1 การส่งเสริมด้านสังคม สงเคราะห์ คนพิการ คนชรา ผู้ติดเชื่อเอดส์ ผู้มีรายได้น้อยและ ไร้ที่พึ่ง ข้อ 2 สร้างความเข้มแข็งชุมชน และรักษาความสงบเรียบร้อย ภายในตำบล
-	6.หน่วยตรวจสอบภายใน	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองและการ บริหาร ข้อ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชน ข้อ ๒ การบริหารงาน อบต. ให้

		มีประสิทธิภาพ ข้อ 3 การสนับสนุนการ ดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์จังหวัด
--	--	---

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

2.ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายละเอียดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

2.1 วิสัยทัศน์ (vision)

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

2.2 ยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาไว้ ๖ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจการพัฒนา การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. จำนวนถนนถนนภายในตำบลที่ได้รับการมาตรฐานเพิ่มขึ้นประชาชนสามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวก และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
2. ครีวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
3. ชุมชนมีความเจริญเติบโต มีระเบียบแบบแผน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

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

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- ☐ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข
- ☐ สำนักงานปลัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ
พันธกิจการพัฒนา การพัฒนาด้านศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

เป้าประสงค์ จำนวนเด็กที่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้น ประชาชนให้ความสำคัญกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. นักเรียนมีพัฒนาทางการศึกษาเหมาะสมตามวัย
2. นักเรียนมีสุขภาพดีและเจริญเติบโตตามเกณฑ์
3. ประชาชนสืบทอด พิธีกรรม อนุรักษศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
4. ประชาชนมีการพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการมากขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1.ส่งเสริมและพัฒนาการด้านการศึกษา	จำนวนเด็กที่ผ่านการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน เพิ่มขึ้น
2.การส่งเสริม และสนับสนุนด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และงานประเพณี	1. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น 2. จำนวนโครงการ/กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา ที่ดำเนินการ
3.ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	1.ร้อยละของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน
4.การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ	1.ร้อยละของเยาวชน ประชาชนทั่วไปเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการมีจำนวนเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- สำนักปลัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

พันธกิจการพัฒนา ส่งเสริมคุณภาพชีวิต พัฒนาสังคม สร้างความเข้มแข็งชุมชนรักษาความสงบเรียบร้อยภายในตำบล การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ชุมชนเข้มแข็ง ภายในตำบลมีความสงบเรียบร้อย มีการบรรเทาสาธารณภัยปลอดภัยเสถียร ประชาชนให้ความสำคัญกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

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

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

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

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- สำนักปลัด
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและการเกษตร

พันธกิจการพัฒนา พัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตร ส่งเสริมการวางแผนการผลิตสินค้าด้านการเกษตร และเพิ่มคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรส่งเสริมอาชีพ ให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพแก่ประชาชนให้สามารถประกอบอาชีพสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัวได้

เป้าประสงค์ เกษตรกรมีความรู้ด้านการเกษตรเพิ่มขึ้น สามารถพัฒนาผลผลิตสินค้าด้านการเกษตรได้อย่างมีคุณภาพพร้อมต่อการส่งออกสู่ตลาดทุกระดับประชาชนมีความรู้ด้านอาชีพ สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ การว่างงานในตำบลลดลง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

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

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ส่งเสริมและสนับสนุนเพิ่มศักยภาพด้านการประกอบอาชีพแก่ชุมชน และเกษตรกรผู้มีรายได้น้อย	1. จำนวนโครงการที่ดำเนินการ 2. จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุน
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรและศักยภาพด้าน	1. จำนวนเกษตรกรได้รับการส่งเสริมความรู้ด้าน

เกษตร	การเกษตรเพิ่มมากขึ้น
3.แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ฯ	1.จำนวนโครงการที่ดำเนินการ 2.จำนวนกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกรที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนมากขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- กองสวัสดิการสังคม
- กองสาธารณสุข
- สำนักปลัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข

พันธกิจการพัฒนา พัฒนาการจัดการสาธารณสุข เสริมสร้างศักยภาพสาธารณสุขภายในตำบลเพื่อแก้ไขปัญหาสุขอนามัยภายในตำบล

เป้าประสงค์ ประชาชนได้รับการให้บริการสาธารณสุขภายในตำบลอย่างทั่วถึง สุขภาพแข็งแรง ลดการเจ็บป่วย ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- 1.จำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขที่ได้รับการเพิ่มพูนศักยภาพ
2. จำนวนเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้สาธารณสุข
3. จำนวนพื้นที่ที่ได้รับการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข
4. จำนวนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพประชาชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1.ส่งเสริมศักยภาพสาธารณสุขและแก้ไขปัญหาสาธารณสุข	1. จำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขที่ได้รับการอบรมศึกษาสูง 2. จำนวนเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการฝึกอบรมสาธารณสุข
2.สนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	1.จำนวนพื้นที่ที่ได้รับการแก้ไขปัญหาล้างมือหรือโรคอุบัติใหม่ อุบัติซ้ำ
3.ส่งเสริมสุขภาพประชาชน	1.จำนวนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพประชาชน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการองค์กร

พันธกิจการพัฒนา พัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรม ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแก่ประชาชน พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

เป้าประสงค์ ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นมากขึ้น มีคุณธรรมจริยธรรม รอบรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขมีการจัดสรรทรัพยากรทำให้เกิดความพร้อมต่อการให้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. ร้อยละของประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมท้องถิ่น
2. จำนวนประชาชนและเยาวชนมีความรู้ความเข้าใจการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
3. จำนวนการจัดอบรม การส่งบุคลากรเข้าอบรม และศึกษาดูงาน
4. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในองค์การทุกปี
5. จำนวนการบูรณาการการพัฒนา กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
6. จำนวนประชาชนที่ได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1.การส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน	1. ร้อยละของประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมท้องถิ่น 2.จำนวนประชาชนและเยาวชนมีความรู้ความเข้าใจการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
2.การบริหารงาน อบต.ให้มีประสิทธิภาพ	1. จำนวนการจัดอบรม การส่งบุคลากรเข้าอบรม และจัดศึกษาดูงาน 2. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในองค์การทุกปี
3.การสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์จังหวัด	1.จำนวนการบูรณาการการพัฒนา กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- สำนักปลัด
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

2.4 กลยุทธ์

1. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบสาธารณูปโภค ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคต และเศรษฐกิจของท้องถิ่น
2. ปรับปรุงและพัฒนาการศึกษา การสาธารณสุข การอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
3. ส่งเสริมสนับสนุน การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนสู่แนวทางการสมานฉันท์ เพื่อการพัฒนาชุมชนเพื่อบูรณาการร่วมกับสถาบันทางการศึกษา สถาบันวิจัยและสถาบันหรือหน่วยงานอื่นๆ
4. ส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียง และเกษตรปลอดสารพิษ และเกษตรเศรษฐกิจชุมชน
5. ส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการลดจนความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ของประชาชนในส่วว่ากำลังดูเก็บเกี่ยว
7. ส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชนสู่ความเป็นเลิศ สร้างเสริมด้านค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมวัฒนธรรมที่ดีงามและสำนึกสาธารณะ ให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชน
8. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กร บุคลากร เพื่อให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2.5 จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

- 1) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- 2) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

- 3) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- 4) การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- 5) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

2.6 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



3. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

3.1 การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (STRENGTH : S)	จุดอ่อน (WEAKNESS : W)
- เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง - ประชาชนมีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน และคุณภาพชีวิต - ผู้นำท้องถิ่น (กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน) มีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล - ผู้นำชุมชนมีความสามัคคี และร่วมมือกันในการปกครองและบริหารการพัฒนา - มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในทุก ๆ ด้าน	- องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีงบประมาณในการพัฒนาที่จำกัด - สภาพความแห้งแล้งภายในเขตพื้นที่ ทำให้คุณภาพการพัฒนาในด้านการเกษตรลดลง - ประชาชนส่วนใหญ่ไม่เรียนหนังสือในระดับที่พัฒนา หรือระดับปริญญาตรีมีน้อย

-มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่ -มีระบบภาษีรองรับการจัดเก็บรายได้ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่สูงขึ้นและนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนอื่นๆ -มีสถานที่ประชาชนเคารพสักการะและศูนย์รวมจิตใจของชาวกันทรวิชัยคือ วัดต่างๆ ภายในตำบล -มีมหาวิทยาลัยมหาสารคามตั้งในเขตอำเภอ -สภาพพื้นที่ที่เหมาะสมในการทำการเกษตรได้หลายประเภท เช่น ข้าว,มันสำปะหลัง,ข้าวโพด,เป็นต้น -มีหน่วยธุรกิจที่กำลังขยายตัวเช่น บิมน้ำมัน , ร้าน,ร้านวัสดุก่อสร้าง ,ร้านเสริมสวย เป็นต้น - อบต.ศรีสุข มีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน	
โอกาส (OPPORTUNITIES : O)	ข้อจำกัด(THREATS : T)
- จังหวัดมหาสารคามสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด - องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข สามารถพัฒนาการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นได้เกินกว่าประมาณการ - การประกอบอาชีพเกษตรกรรมที่ประชาชนในหมู่บ้านได้ทำ มีตลาดรองรับที่แน่นอน ได้แก่ ตลาดในจังหวัดมหาสารคามเยาวชนและประชาชนสามารถประกอบอาชีพเสริมได้หลากหลายมากขึ้น เพราะมีมหาวิทยาลัยมหาสารคามอยู่ใกล้ ๆ -การพัฒนาคนและสังคมดำเนินการอย่างมีเป้าหมายและเป็นระบบ เพราะมีหน่วยงานต่างๆให้คำปรึกษาในฐานะตำบลนำร่องด้านการพัฒนาสังคมและด้านคุณภาพชีวิต	- มีปัญหาแนวเขตการปกครองระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - ประชาชนมาจากหลายชุมชนมีพื้นฐานความรู้และพื้นฐานทางสังคมแตกต่างกัน - รายได้ของประชากน้อย เนื่องจากประกอบอาชีพเกษตรกรรม - ปัญหาความแห้งแล้ง มักเกิดในพื้นที่เสมอ

ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตร ร้อยละ 80 เช่น ทำนา ทำไร่ ทำสวน การปลูกไม้ ไม้ประดับ และพืชอายุสั้น ตามลำดับ ประชากรบางส่วนมีรายได้จากการรับจ้างทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ ชุมชนในเขตตำบลบางชุมชนส่วนมากมีอาชีพค้าขาย มีห้างร้าน ร้านค้า ทำให้มีรายได้มากจากการค้าขาย ซึ่งภาวะเศรษฐกิจของประชาชนในตำบลจึงไม่เท่ากัน ประชากรมีพื้นที่ในการทางเกษตรบางส่วนขาดแคลนน้ำสำหรับทำการเกษตร บางพื้นที่ภาวะฝนทิ้งช่วง มีพื้นที่ในการทำการเกษตรน้อย และประชาชนในเขตตำบลส่วนใหญ่มีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้น

การแก้ปัญหาโดยการจัดโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
อุดหนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน แต่การพัฒนาในด้านนี้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควรเนื่องจากกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังขาดความรู้
ด้านการบริหารจัดการและความรู้ด้านการตลาด

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลสังคม

ด้านแรงงาน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานเขตตำบลศรีสุข พบว่า

- ประชากรที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี อยู่ในวัยกำลังศึกษา ร้อยละ 70 ใช้แรงงาน ร้อยละ 10 วางงานอื่นๆ ร้อย
ละ 20
- ประชากรที่มีอายุ 18-60 ปี กำลังศึกษา ร้อยละ 12 ใช้แรงงาน ร้อยละ 28 วางงานอื่นๆ ร้อยละ 6
อื่นๆ จะรวมไปถึงการค้าขายด้วย
- ประชากรที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 20 ที่ยังใช้แรงงานและรวมถึงการค้าขายด้วย ร้อยละ 80 ไม่มี
งานทำเนื่องจากอายุมาก

ปัญหาที่พบ คือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ
เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัยปัญหานี้ยังไม่สามารถ
แก้ไขได้

ด้านสุขภาพและสาธารณสุข จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานเขตตำบลศรีสุข พบว่าประชาชนส่วนมากมี
สุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความ
ดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล
ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี

การแก้ไขปัญหาคือ อบต. ศรีสุข โรงพยาบาล และหน่วยงานสาธารณสุข ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์
ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการ
อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

ด้านการศึกษา จากการสำรวจข้อมูลเขตตำบลศรีสุข พบว่า

- ประชากรที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี อยู่ในวัยกำลังศึกษา ร้อยละ 70
- ประชากรที่มีอายุ 18-60 ปี กำลังศึกษา ร้อยละ 12 ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

ปัญหา คือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหา คือ ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ให้กับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ
กับทางโรงเรียน

ด้านค่านิยมของคนในพื้นที่ จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ประชากรมีกิจกรรมทางศาสนา(พุทธ)
และประชากรบางรายที่ไปร่วมทำกิจกรรมของอื่นด้วย ประชากรในเขตตำบลให้ความร่วมมือกันทำกิจกรรม
สาธารณะต่างๆ ผู้สูงอายุ ผู้พิการได้รับการดูแล ปัญหา คือ ประชากรในครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ รวมทั้งที่เป็น
ครั้งแรก บางครัวเรือนขาดความอบอุ่น การแก้ปัญหา คือ จัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน พยายามที่จะให้ทุกส่วน
ทุกฝ่ายทุกคนมีส่วนร่วมและรณรงค์ให้เห็นถึงโทษของการดื่มสุรา ให้ชุมชนเห็นความสำคัญของครอบครัว เช่น การ
แข่งขันกีฬาชุมชน งานประเพณี เป็นต้น

ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ส่วนมากครัวเรือนไม่มี
การป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี ประกอบกับพื้นที่ตำบลศรีสุขอยู่ในเขตทางหลวงเป็นทางผ่านไปยังตำบลอื่นๆ ทำให้
เกิดอุบัติเหตุก่อให้เกิดความเสียหายแก่ชีวิตและทรัพย์สินอยู่บ่อยครั้งวิธีการแก้ปัญหาที่สามารถดำเนินการได้ตาม
อำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือ การติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟ
กระพริบทางร่วมทางแยก การทำลูกศรบอกทางรวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุด

หลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่น โดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก

การแก้ไขปัญหาคือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ อบพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหให้กับประชาชนต่อไปตาม อำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

ด้านยาเสพติด จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ปัญหายาเสพติดในชุมชนของตำบลศรีสุขจากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรกันทรวิชัยได้แจ้งให้กับ องค์การบริหารส่วนตำบลทราบนั้น พบว่า ในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล มีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผล ก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานราชการต่างๆ ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหของ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากว่าพื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม น้ำใต้ดินก็เค็ม หรือไม่ก็เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค-บริโภคได้ได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝน น้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน การขยายตัวของประชากรเพิ่มขึ้นมากเริ่มเกิดเป็นชุมชนแออัดและส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม เช่น ปริมาณการปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือนลงสู่รางระบายน้ำมีมากขึ้น ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดหาดังขยะรองรับขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะ

3.1 การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ องค์การบริหารส่วนตำบล

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
- แนวโน้มการรวบรวมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว

การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

- AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั้นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้าส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว) Asean จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนไปอย่างมากโดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ AEC เป็นไป คือ

1. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
2. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
3. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
4. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ในยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือการอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน บ้ายจราจรที่มีภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่จำเป็นเป็นต้น

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

การศึกษา

ภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาที่คนไทยมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารน้อยกว่าประเทศอื่นๆ ในอาเซียน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จึงได้เริ่มต้นสนับสนุน ส่งเสริมการนำครูชาวต่างชาติจากมูลนิธิกระเจาเข้ามาสอน ภาษาอังกฤษโดยการให้อยู่กินกับชาวบ้าน โรงเรียนในพื้นที่ เพื่อนำร่องไปสู่โครงการอื่นๆ ในการเร่งรัดพัฒนาให้ประชาชนในพื้นที่มีทักษะในการสนทนาภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น

ศาสนา

อาจเกิดความขัดแย้งในการเผยแพร่ศาสนาของชาวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในไทยมากขึ้น เช่น อาจมีการเผยแพร่ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม อาจมีการกระทบกระทั่งกันระหว่างผู้นับถือศาสนาที่แตกต่างกัน เช่น ชาวคริสต์เดินมาท่องเที่ยวในวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวและมีการลบหลู่อย่างรู้เท่าไม่ถึงการณ์

วัฒนธรรม

ประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN SOCIO-CULTURAL COMMUNITY) มีแผนปฏิบัติการด้านสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนระบุในแผนปฏิบัติการเวียงจันทน์ ที่สำคัญ คือ การพัฒนามนุษย์และการสร้างอัตลักษณ์อาเซียน ต้องสร้างความตระหนักรู้ถึงความแตกต่างในมรดกทางวัฒนธรรม เช่น มุสลิมมีอาหารที่เป็นข้อห้าม ตามธรรมเนียม บรูไนไม่มีการจับมือกับเพศตรงข้าม การใช้มือซ้ายในการส่งของหรือนามบัตรให้แก่ชาวมุสลิมถือเป็นสิ่งไม่สุภาพ เป็นต้น

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดี

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขต้องให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อยมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น อาจมีการฝ่าฝืนกฎหมายจากชาวต่างประเทศในไทยมากขึ้นทั้งโดยตั้งใจและความไม่รู้กฎหมาย อีกทั้ง อาจเกิดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด เพิ่มขึ้นจากการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยมากขึ้น

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสินค้าเกษตรซึ่งเป็นอาชีพหลักของประชาชนในตำบล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพ ศักยภาพทางการตลาดสูงเพื่อแข่งขันในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาการจัดการสาธารณสุข เสริมสร้างศักยภาพการให้บริการ สาธารณสุขภายในตำบล เพื่อแก้ไขปัญหาสุขอนามัยภายในตำบล ประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เพื่อ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการบริการด้านสาธารณสุข ที่มีคุณภาพ เพิ่ม ศักยภาพทางการเพื่อแข่งขันในกลุ่ม ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการองค์การ

ด้านการเมืองในระดับชาติอาจยังความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยกันเอง รวมทั้งปัญหาการก่อ การร้ายที่เป็นผลมาจากการเมือง ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง

การบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการในด้านการ อนุญาต อนุมัติ ต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆเกี่ยวกับ รัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ใน ระดับที่สื่อสารกับผู้ให้บริการที่เป็นชาวต่างชาติ

3.2 ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข (พ.ศ.2561 -2564)

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
1.การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	1.การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้าง เส้นทางคมนาคมขนส่งภายในตำบล 2.การปรับปรุง ซ่อมแซม สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ 3.การปรับปรุง / ซ่อมแซม / บำรุงรักษา ประปา และการจัดการแหล่งน้ำ
2.การพัฒนาด้านศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	1.ส่งเสริมและพัฒนาการด้านการศึกษา 2.การส่งเสริมและสนับสนุนด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และงานประเพณี 3.ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 4.การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ
๓.การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	1.การส่งเสริมด้านสังคมสงเคราะห์ คนพิการ คนชรา ผู้ติดเชื้อ HIV เอ็ดส์ ผู้มีรายได้น้อยและไร้ที่พึ่ง 2.สร้างความเข้มแข็งชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในตำบล 3.การสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 4.การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด 5. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6. การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและระบบบำบัด น้ำเสีย
๔.การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร	1.ส่งเสริมและสนับสนุนเพิ่มศักยภาพด้านการประกอบอาชีพแก่ชุมชน และเกษตรกรผู้มีรายได้น้อย 2.ส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรและศักยภาพด้านเกษตร 3.แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ฯ
๕.การพัฒนาสาธารณสุข	1.ส่งเสริมศักยภาพสาธารณสุขและแก้ไขปัญหาสาธารณสุข 2.สนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 3.ส่งเสริมสุขภาพประชาชน

๖.การพัฒนาด้านการเมืองการปกครอง และการบริหารจัดการองค์กร	1.การส่งเสริมการปกครองในระบบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน 2.การบริหารงาน อบต. ให้มีประสิทธิภาพ 3.การสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์จังหวัด
---	---

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

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

สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | | | |
|--|-------|---|-------|
| 1. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 2. นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 3. นิติกร ชำนาญการ | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 4. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญการ | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 5. นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 6. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 7. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 8. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน | 2 | อัตรา |
| 10. พนักงานดับเพลิง | จำนวน | 2 | อัตรา |
| 11. คนงาน | จำนวน | 5 | อัตรา |
| 12. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน | 2 | อัตรา |
| 13. นักการ | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 14. พนักงานขับรถน้ำเอนกประสงค์ | จำนวน | 1 | อัตรา |

กองคลัง

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

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | | | |
|--|-------|---|-------|
| 1. ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 2. นักวิชาการคลัง ชำนาญการ | จำนวน | 1 | อัตรา |

3. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	จำนวน	1	อัตรา
4. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	จำนวน	1	อัตรา
5. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน	จำนวน	1	อัตรา
6. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	จำนวน	1	อัตรา
7. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	1	อัตรา
8. คนงาน	จำนวน	2	อัตรา
9. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	1	อัตรา
<u>กองช่าง</u>			

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

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	1	อัตรา
2. หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง ระดับต้น (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	1	อัตรา
3. นายช่างโยธา ชำนาญงาน	จำนวน	1	อัตรา
4. เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	จำนวน	1	อัตรา
5. คนงาน	จำนวน	3	อัตรา
6. พนักงานขับเครื่องจักรเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	จำนวน	1	อัตรา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอัน ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการ การพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนา ระดับต้น (นักบริหารการศึกษา)	จำนวน	1	อัตรา
2. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ (ว่าง)	จำนวน	1	อัตรา
3. ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับครู) (ว่าง 2 อัตรา สอนสัทธิธรรคนเดิมเรียนจบ)	จำนวน	4	อัตรา
4. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (กำหนดตำแหน่งขึ้นตามหนังสือสั่งการฯ กรณีให้ออกจากราชการ	จำนวน	1	อัตรา
5. ผู้ดูแลเด็กเล็ก (ผู้มีทักษะ)	จำนวน	3	อัตรา
6. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	จำนวน	2	อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุน กิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด และงาน สวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น (นักบริหารงานสวัสดิการ) จำนวน 1 อัตรา
2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน 1 อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนงานสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ เกี่ยวกับการสาธารณสุข การเฝ้าระวังโรค การวางแผน การให้บริการสาธารณสุข เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การ ควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ ฯลฯ การฝึกอบรม การสุศึกษา การประสานงานและสนับสนุน การวางแผนทุกระดับ การวางแผน นิเทศงาน ติดตามและประเมินผลงาน การจัดรูปปรับปรุงองค์กร การวางแผน กำลังคน และจัดทำงบประมาณในการดำเนินงานสาธารณสุขและ บริการทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน สาธารณสุข การตรวจควบคุมการฆ่าสัตว์ และจำหน่ายเนื้อสัตว์ การรวบรวมแผนหน่วยงานย่อยและการกระจาย แผนงานสำหรับหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แผนงานการ สาธารณสุขบรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ ตลอดจนการจัดให้มีและสนับสนุนการกำหนดนโยบายสาธารณสุขและปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง กับงานสาธารณสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา
2. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ปฏิบัติงาน จำนวน 1 อัตรา
3. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน 1 อัตรา

กองส่งเสริมการเกษตร

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร เช่น การ เพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคิดพันธุ์ด้านทานโรคและศัตรูพืช การวิเคราะห์ดิน และการจัด และรักษามาตรฐานพันธุ์พืช การศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช วัชพืชมะพืช และปุ๋ยเคมี การให้ คำปรึกษาแนะนำและสาธิตงานการเกษตร การฉีควัคซีน การตรวจและรักษาพยาบาล การกักสัตว์ การให้ คำแนะนำปรึกษาในด้านการเลี้ยงและรักษาสัตว์ การเพาะเลี้ยงเชื้อ ตลอดจนช่วยดูแลอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และการปฏิบัติการในห้องทดลอง เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการดำเนินการด้านการพัฒนาการ แปรรูปผลิตภัณฑ์ การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ด้านการเกษตรต่างๆและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. พนักงานจ้างตามภารกิจ /ทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ช่วย เจ้าพนักงานการเกษตร 1 อัตรา
ตำแหน่ง คนงาน 1 อัตรา (ว่าง)

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การ

ลาออก ฯ

3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

4. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน

5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต

9. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี 52 สัปดาห์

1 สัปดาห์จะทำ 5 วัน

1 ปี จะมีวันทำงาน 260 วัน

วันหยุดราชการประจำปี	13	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	10	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	7	วัน
รวมวันหยุดใน 1 ปี	30	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี	230	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน	6	ชั่วโมง
(08.30-16.30 น.- เวลาพักกลางวัน 1 ชม.-เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 x 6)	1,380	ชั่วโมง
หรือ	(1,380 x 60)	82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

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

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงาน
ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง
หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่าง
ปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควร
ระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดา
แบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยใน
ที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ
อบต.ศรีสุข ดังนี้

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

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
1		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	1	1	-	
2		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	1	1	-	
1	สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	1	1	-	
2		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	1	1	-	
3		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	1	1	-	
4		นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	1	1	-	
5		นิติกร	วิชาการ	1	-	1	
6		นักป้องกันและบรรเทาฯ	วิชาการ	1	1	-	
7		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	1	1	-	
8		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	1	1	-	
9		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1	-	1	
10		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	ตามภารกิจ	1	1	-	
11		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	ตามภารกิจ	1	-	1	
12		พนักงานดับเพลิง	ตามภารกิจ	1	1	-	
13		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	ตามภารกิจ	1	1	-	
14		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	7	7	-	
15		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	-	
16		นักการ	พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	-	
17		พนักงานขับรถน้ำ เอนกประสงค์	พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	-	
18		พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	-	
		รวม 18 ตำแหน่ง		24	21	3	
1	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	1	1	-	
2		นักวิชาการคลัง	วิชาการ	1	1	-	
3		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	1	-	1	
4		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1	1	-	
5		เจ้าพนักงานการเงิน ฯ	ทั่วไป	1	1	-	
6		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	1	1	-	
7		ผช. เจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	-	
8		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	2	2	-	
9		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	-	
		รวม 9 ตำแหน่ง		10	9	1	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
1	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	1	1	-	
2		หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	อำนาจการท้องถิ่น	1	1	-	
3		นายช่างโยธา	ทั่วไป	1	1	-	
4		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1	1	-	
5		ผช.นายช่างไฟฟ้า	ตามภารกิจ	1	1	-	
6		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	3	2	1	
7		พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	-	
		รวม 7 ตำแหน่ง		9	8	1	
1	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อำนาจการท้องถิ่น	1	1	-	
2		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	1	1	-	
3		ครู	ครู	6	4	2	
4		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	1		
5		ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	3	3	-	
6		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	1	1	-	
7		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	2	2	-	
		รวม 7 ตำแหน่ง		14	13	2	
1	กองสวัสดิการ สังคม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ	อำนาจการท้องถิ่น	1	1	-	
2		ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	1	1	-	
		รวม 2 ตำแหน่ง		2	2	-	
1	กอง สาธารณสุขฯ	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ยุบกอง ปรับเปลี่ยนตำแหน่งและอัตราไป ยังสำนักปลัด			
2		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป				
3		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป				
		รวม 3 ตำแหน่ง		3	2	1	
1	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	1	-	-	
		รวม 1 ตำแหน่ง		1	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
1	กองส่งเสริม การเกษตร	ผช. เจ้าพนักงานการเกษตร	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ยุบกอง ปรับเปลี่ยนตำแหน่งและอัตราไปยัง สำนักปลัด			
2		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป				
		รวม 2 ตำแหน่ง		2	2	-	
รวมทั้งสิ้น (ทุกกอง)				63	58	5	

สรุปบทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

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

สำนักงานปลัด มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 14 ตำแหน่ง 19 อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน 1 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 5 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 3 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 9 อัตรา

ปัจจุบันในสำนักงานปลัด อบต.มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 14 ตำแหน่ง รวม 17 อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ 2 อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 8 ตำแหน่ง 10 อัตรา แยกเป็นประเภท อำนวยการจำนวน 1 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 2 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 3 อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 2 อัตรา

ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 8 ตำแหน่ง รวม 9 อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ 1 อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 7 ตำแหน่ง 9 อัตรา แยกเป็นประเภท อำนวยการจำนวน 2 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 2 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 1 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 4 อัตรา

ปัจจุบันใน กองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 7 ตำแหน่ง รวม 8 อัตรา มีตำแหน่งว่าง - อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 5 ตำแหน่ง 12 อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน 1 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 1 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน - อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล 6 อัตรา ว่าง 2 อัตรา (1 อัตราเกษียณอายุราชการ 1 อัตรา สอนสิทธิไว้ให้คนเต็มจบการศึกษา) พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 4 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 2 อัตรา

ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 7 ตำแหน่ง รวม 14 อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ 3 อัตรา

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

ปัจจุบันในกองสวัสดิการสังคม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 1 ตำแหน่ง รวม 2 อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 2 ตำแหน่ง 1 อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน - อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 1 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน - อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 อัตรา

ปัจจุบันในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 1 ตำแหน่ง รวม - อัตรา มีอัตราตำแหน่งว่าง 1 ตำแหน่ง (ยุบกongปรับเปลี่ยนตำแหน่งอัตราไปยังสำนักปลัด)

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

ปัจจุบันในกองส่งเสริมการเกษตร มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด - ตำแหน่ง รวม - อัตรา มีอัตราอัตราตำแหน่งว่าง 1 อัตรา (ยุบกongปรับเปลี่ยนตำแหน่งอัตราไปยังสำนักปลัด)

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด

21 ตำแหน่ง อัตรา ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบล (มีนครongตำแหน่ง)	จำนวน 22 อัตรา
2. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง)	จำนวน 3 อัตรา
3. พนักงานครู อบต. (มีนครongตำแหน่ง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน 4 อัตรา
4. พนักงานครู อบต. (อัตราว่าง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน 2 อัตรา
5. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครongตำแหน่ง)	จำนวน 8 อัตรา
7. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง)	จำนวน 1 อัตรา
8. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครongตำแหน่ง)	จำนวน 18 อัตรา
9. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตราว่าง)	จำนวน 1 อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ ไม่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อัตรากำลังที่มีอยู่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดมหาสารคาม/นโยบายของผู้บริหารได้

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

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

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

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

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

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 1.การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	1. พัฒนาระบบคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่มีบริการ สาธารณะที่ครอบคลุมครบถ้วน 2. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้ท่วมขังในฤดูน้ำหลาก 3. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้ อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 4. เพื่อติดตั้ง ช่องแสมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่าง 5. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ 6. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ 7. เพื่อมีการบริหารจัดการวางผังที่เป็นระบบ	- รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - เจ้าพนักงานพัสดุ - พนักงานขับเครื่องจักรกล ฯ - ผช.จพงธุรการ กองช่าง - นายช่างไฟฟ้า - คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	1. เพื่อพัฒนาทางด้านการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต 2. เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนในด้าน กีฬา นันทนาการ ๓. อนุรักษ์ฟื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	- รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา ฯ - นักวิชาการศึกษา - ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต	1. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น 2. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 3. เพื่อให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง 4. เพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล	- รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักป้องกันและบรรเทาฯ - ผช.จนท.พัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนา	1.เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ไร่ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด

สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	2. เพื่อส่งเสริมศักยภาพสาธารณสุขและแก้ไขปัญหา สาธารณสุข 3.สนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 4.ส่งเสริมสุขภาพประชาชน	- เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข - นักจัดการงานทั่วไป - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจและ การเกษตร	1. เพื่อส่งเสริมการเกษตร 2. เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีกอบรมอาชีพเพื่อ นำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน	- รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักงานปลัด - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักจัดการงานทั่วไป - ผช.จนท.พัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการ บริหารจัดการท้องถิ่น	1. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร 2. เพื่อให้ประชาชนมีความจงรักภักดีต่อสถาบัน พระมหากษัตริย์และมีความรู้รักสามัคคี 3. เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น 4. เพื่อให้บริการประชาชนโดยจัดให้บริการทั้งในและนอก สำนักงานรวมทั้งอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องาน ต่างๆ รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ต่างๆ ให้ประชาชนทราบ 5. เพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์	- รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักงานปลัด - วิเคราะห์ ฯ - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าหน้าที่งานธุรการ - ผอ.กองคลัง - เจ้าหน้าที่งานพัสดุ

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ระหว่างปี 2564 – 2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น (ปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น(รองปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	5	5	5	-	-	-	-	-
พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา(รดน้ำ เอนกประสงค์)	1	1	1	-	-	-	-	
นักการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น (นักบริหารงานการคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ)	1	1	1	1	-	-	-	

นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช. เจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น (นักบริหารงานช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ระดับต้น (นักบริหารงานช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการ)	1	1	1	1	ยุบกอง ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และอัตราไปยังสำนักปลัด			
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน)	1	1	1	1				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	1	1	1	1				
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ ระดับต้น (นักบริหารงานการศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู งบถ่ายโอนจากกรมส่งเสริมฯ								
ครู	6	6	6	6	-	-	-	142 อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจ (งบกรมฯ) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (งบกรมส่งเสริมฯ)	1	1	1	-	-	-	-	กำหนดขึ้นตาม ชนิดของภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ตามใบเสนอ ราคา
พนักงานจ้างตามภารกิจ (งบกรม ส่งเสริมฯ) ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (งบ อบต.)								
ผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น(นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่ม
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผู้พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	1	1	1	1	ยุบกอง ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และอัตราไปยังสำนักปลัด			
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	1	1	1	1				
รวม	62	63	63	63	+1	-	-	

ข้อ 9 การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลวิสัย อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ ระดับ เงินเดือน	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้าง ในตำแหน่ง 3 ปี (ต่อปี)			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นางสาวพัชรินทร์ จันทร์พรมวดี	กลาง	42-3-03-1101-001	1	1	618,240	148,000	1	1	1	-	-	-	13,080	20,520	20,760	490,320	806,760	827,520	(51,520)
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นายอัฒม์ เสงี่ยม	ต้น	42-3-03-1101-002	1	1	382,560	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,440	13,320	438,000	436,000	451,320	(31,880)
สำนักปลัด อบต. (01)																				
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. นางสาวสุวรรณา จันทร์สุวรรณา	ต้น	42-3-01-2101-001	1	1	356,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	444,720	411,480	424,560	(29,680)
4	นักวิชาการปกครอง นายสมชาย ภูษะวิ	ชำนาญการ	42-3-01-3102-001	1	1	396,000	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,320	13,320	382,560	409,320	422,640	(33,000)
5	นักป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม นายวิชัย ชื่นพร	ชำนาญการ	42-3-01-3810-001	1	1	369,480	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,080	13,440	369,320	382,560	396,000	(30,790)
6	นักจัดการงานทั่วไป พ.จ.อ. จิตชัย ภาณุสุวรรณ	ชำนาญการ	42-3-01-3101-001	1	1	422,640	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	402,720	435,720	448,920	(35,220)
7	นักวิชาการสาธารณสุข นายสมการธรรม โสภะพันธ์	ชำนาญการ	42-3-01-3801-001	1	1	396,000	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,320	13,320	382,560	409,320	422,640	(33,000)
8	นิติกร วรา	ชำนาญการ	42-3-01-3105-001	1	-	336,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	347,320	359,320	371,320	ว่างเต็ม
9	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นายสมชาย นามวิเศษ	ปฏิบัติการ	42-3-01-3103-001	1	1	237,600	0	1	1	1	-	-	-	12,000	7,680	8,400	367,320	245,280	253,680	(19,800)
10	เจ้าพนักงานสาธารณสุข นางสาวสิริวรรณ โสภะพันธ์	ปฏิบัติงาน	42-3-01-4801-001	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	9,720	5,400	6,120	147,840	153,240	159,360	ว่าง 2 คน 65 (11,510)
11	เจ้าพนักงานธุรการ วรา	ป.อ./ ป.อ.	42-3-01-4101-001	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
หน่วยงานอื่นที่ควบคุมการใช้จ่าย																				
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นายสมชาย ภูษะวิ	-	-	1	1	207,720	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,640	9,000	214,120	224,760	233,760	(18,190)
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ วรา	-	-	1	-	150,120	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,680	154,880	160,920	(12,510)
14	พนักงานขับเครื่อง นายสมชาย ภูษะวิ	-	-	1	1	165,360	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,720	6,960	163,800	170,520	177,480	(15,780)
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร นายสมชาย ภูษะวิ	-	-	1	1	150,120	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,680	156,120	162,360	(12,510)

16	พนักงาน นางวรรณภา นาสตวงกร	-	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
17	พนักงาน นายอรรถพร เพ่งไชย	-	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
18	พนักงาน นายธีรวัฒน์ โสภโชนี	-	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
19	พนักงาน นายธีรพงศ์ พาสพันธ์	-	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
20	พนักงานขับรถบริการคนพิการ (นายสมประสงค์) นายวิริยะ สุวรรณเมือง	-	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
21	พนักงาน นายวิฑิต สิม	-	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
22	พนักงาน นางสาวสุพาสดา สายเมือง	-	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
23	พนักงานเก็บขยะ นายรุ่ง คำสว่าง	-	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
24	พนักงานเก็บขยะ นายอนุสรณ์ ทองอ่อน	-	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
25	พนักงาน นางสาวสุภาวธยา จันทร์ใจดี	-	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
26	พนักงาน นางสาวอรุณวรรณ ไชยงาท	-	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
27	กองคลัง (04) ผู้อำนวยการกองคลัง นายธีรวัฒน์ บุญเกิด	ต้น	42-3-04-2102-001	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,640	13,080	477,720	458,160	471,240	(33,560)
28	นักวิชาการคลัง นางสาวจินตนา มุณี	ปฏิบัติการ	42-3-04-3202-001	1	1	207,480	0	1	1	1	-	-	-	13,080	12,000	12,000	435,720	219,480	251,480	(17,290)
29	นักวิชาการคลังชำนาญการ ว่าว	ป.ก./ภก.	42-3-04-3203-001	1	-	335,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	347,320	359,320	371,320	ค่าสมมติ
30	เจ้าพนักงานธุรการ นายไพฑูรย์ ประดิษฐ์	ปฏิบัติการ	42-3-04-4101-002	1	1	178,200	0	1	1	1	-	-	-	9,720	7,080	7,080	307,620	185,280	192,360	(14,850)
31	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวจิราพรพร จำปานะ	ปฏิบัติการ	42-3-04-4201-001	1	1	181,680	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,960	7,440	171,720	185,640	196,080	(15,140)
32	เจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวสุภาวธยา ขวัญเมือง	ชำนาญงาน	42-3-04-4203-001	1	1	335,520	0	1	1	1	-	-	-	6,240	11,040	11,160	149,760	346,560	357,720	(27,960)
33	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓๓๓ เจ้าพนักงานพัสดุ นายสุวิทย์ เก่งวาท	-	-	1	1	148,680	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,680	154,680	160,920	(12,390)
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
34	พนักงาน นางสาวจิราพร สูงเนิน	-	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	

[illegible]

52	ครู นางอรรณพพร พานิชพร	ศษ. 2	42-3-08-6600-047	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
53	ครู ว่า4	ครูผู้ช่วย	42-3-08-6600-048	1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	สถานะปัจจุบันของครู จบการศึกษา
54	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ครูสอนพิเศษ) นางสาวอรรณพ พานิชพร	-	-	1	1	195,840	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	8,160	193,920	203,760	211,920 (16,320)
55	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกหัด) นางสาวอรรณพ พานิชพร	-	-	1	1	180,240	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,320	7,560	178,560	187,560	195,120 (15,020)
56	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกหัด) นางสาวอรรณพ พานิชพร	-	-	1	1	123,840	0	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,160	121,440	128,760	133,920 (10,320)
57	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกหัด) นางสาวอรรณพ พานิชพร	-	-	1	1	171,720	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,960	7,200	171,720	178,680	185,680 (14,310)
58	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการ นางสาวอรรณพ พานิชพร	-	-	1	1	207,720	0	1	1	1	-	-	-	7,920	8,280	8,640	203,640	216,000	224,640 (17,310)
59	พนักงานจ้างทั่วไป (อ.อ.อ.) ผู้ดูแลเด็ก นางสาวอรรณพ พานิชพร	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
60	ผู้ดูแลเด็ก นางสาวอรรณพ พานิชพร	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
61	ครูสอนพิเศษ (11) ผู้ช่วยนักวิชาการ นางสาวอรรณพ พานิชพร	ค.บ.	42-3-11-2105-001	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,320	431,400	458,080	471,360 (33,560)
62	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการ นางสาวอรรณพ พานิชพร	-	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	4,360	5,520	5,760	163,920	143,520	149,280 (11,500)
หน่วยรวมของหน่วยงาน (12)																			
63	นักวิชาการ นางสาวอรรณพ พานิชพร	ท.บ.	42-3-12-3205-001	1	1	448,920	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	13,200	13,440	355,320	462,120	475,560 (37,410)
รวมของหน่วยงาน (13)																			
151	รวม			63	58	12,290,540	438,000	63	63	63	+1	-	-	377,760	376,080	382,560	13,411,320	13,153,460	13,536,020
161	ประมาณการรายได้ของหน่วยงาน (15%)																2,011,698	1,473,019	2,090,403
171	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคล (15%)																13,423,018	15,126,479	15,566,423
181	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																26.17	24.80	23.96
191	การวัดผล เงินเบื้องต้นของหน่วยงาน (เงินเบื้องต้น/ค่าตอบแทนของหน่วยงาน) เงินเบื้องต้นของหน่วยงาน (เงินเบื้องต้น/ค่าตอบแทนของหน่วยงาน) (คิดเป็นร้อยละ 40)																40.13	35.99	35.03

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 = 58,931,000

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 = 61,000,000

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 64,050,000

กรณีให้เงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 =	38,429,040	(58,931,000 - 20,501,960)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 =	42,033,580	(61,000,000 - 18,966,420)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 =	45,083,580	(64,971,928 - 20,501,960)

0.36 ที่ต่อทำ โฉนด (เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ) เบื้องกลางพิจารณา เบื้องผู้ว่าเขตคดี เงินเดือนค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำนักงานจัดการศึกษา

ตรวจสอบถูกต้อง



(นางฉวีวรรณ บุญเลิศ)

ผู้อำนวยการกองคลัง

ตรวจสอบถูกต้อง



(นางสาวพัชรินทร์ จันทพนาภรณ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

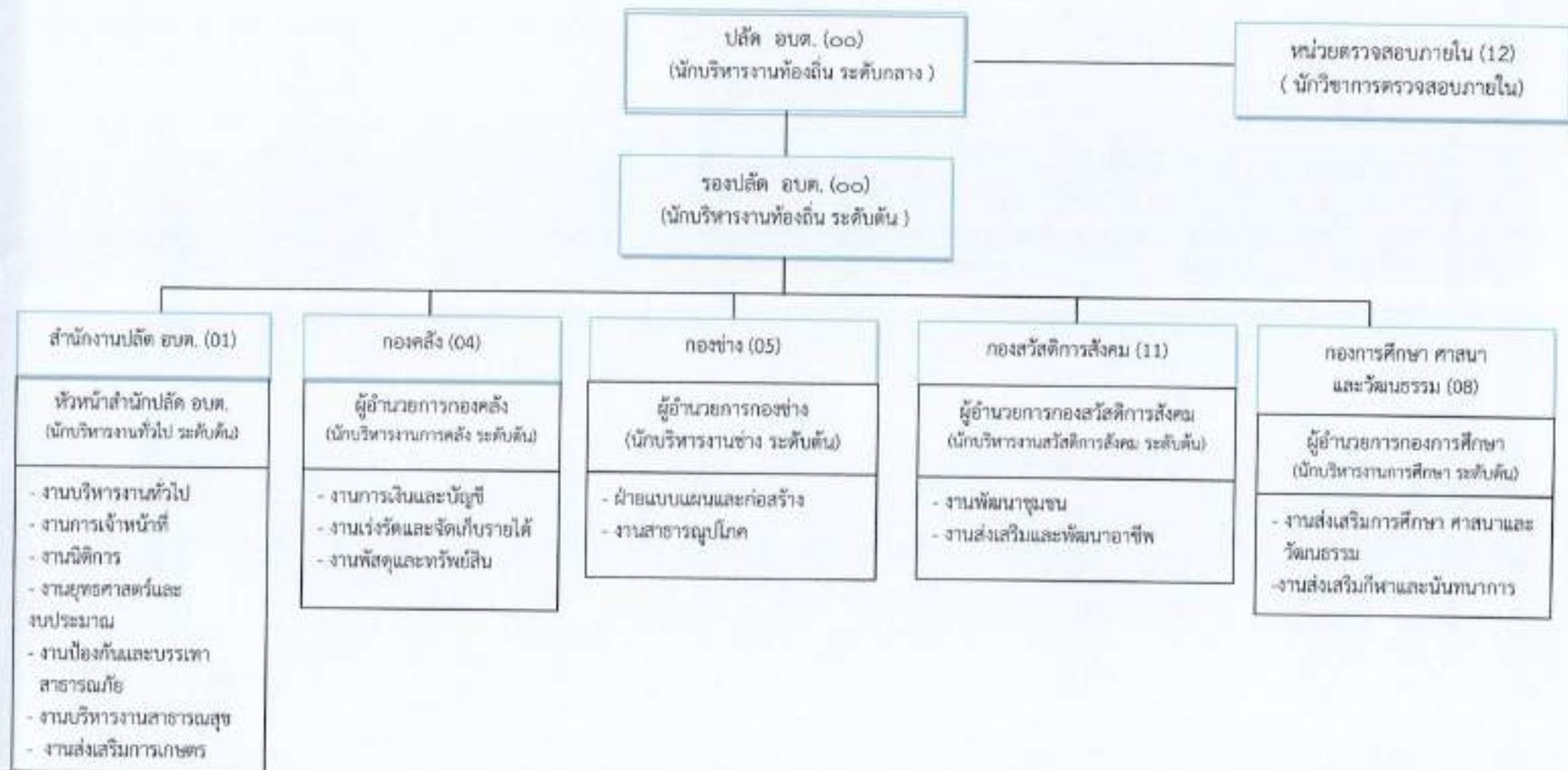
ตรวจสอบถูกต้อง



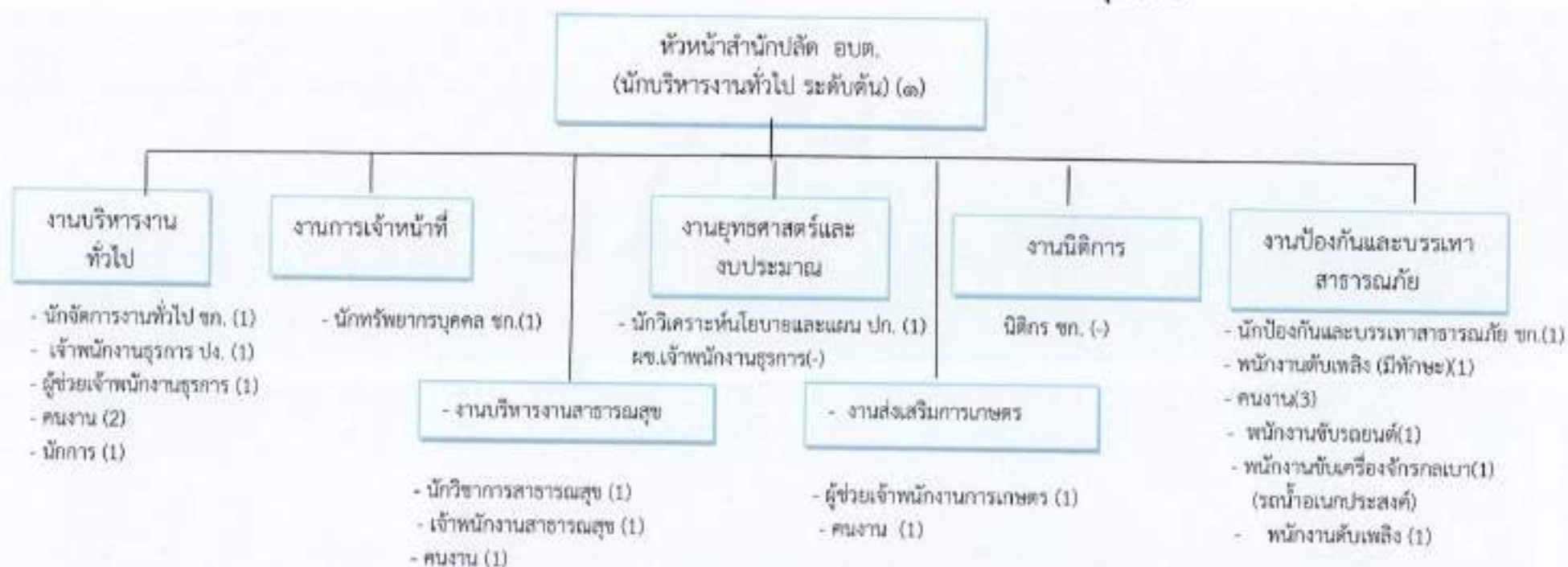
(นายไพฑูรณ์ เทอานคน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

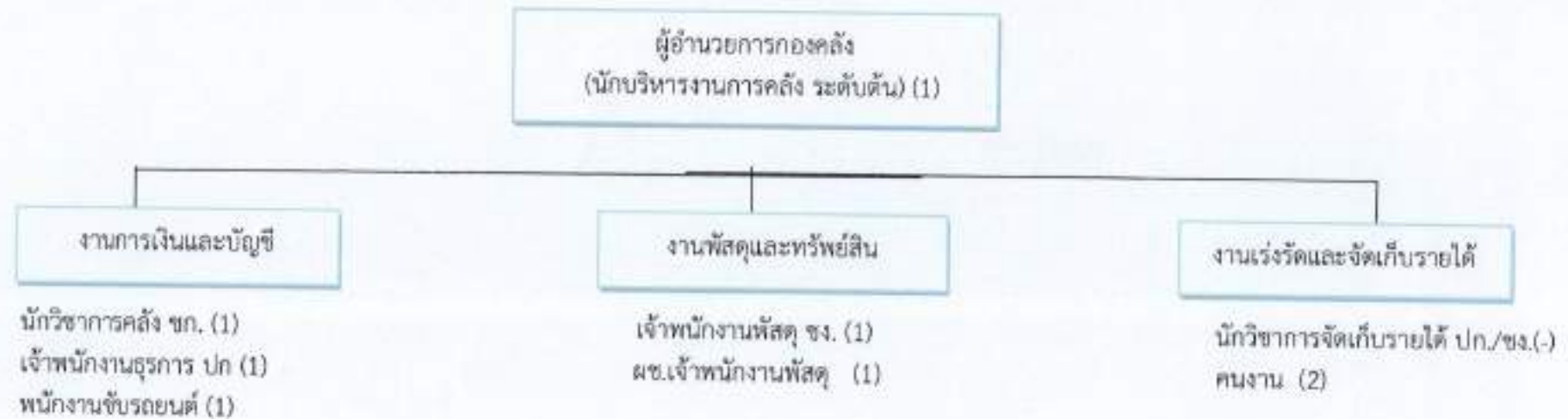


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข (01)



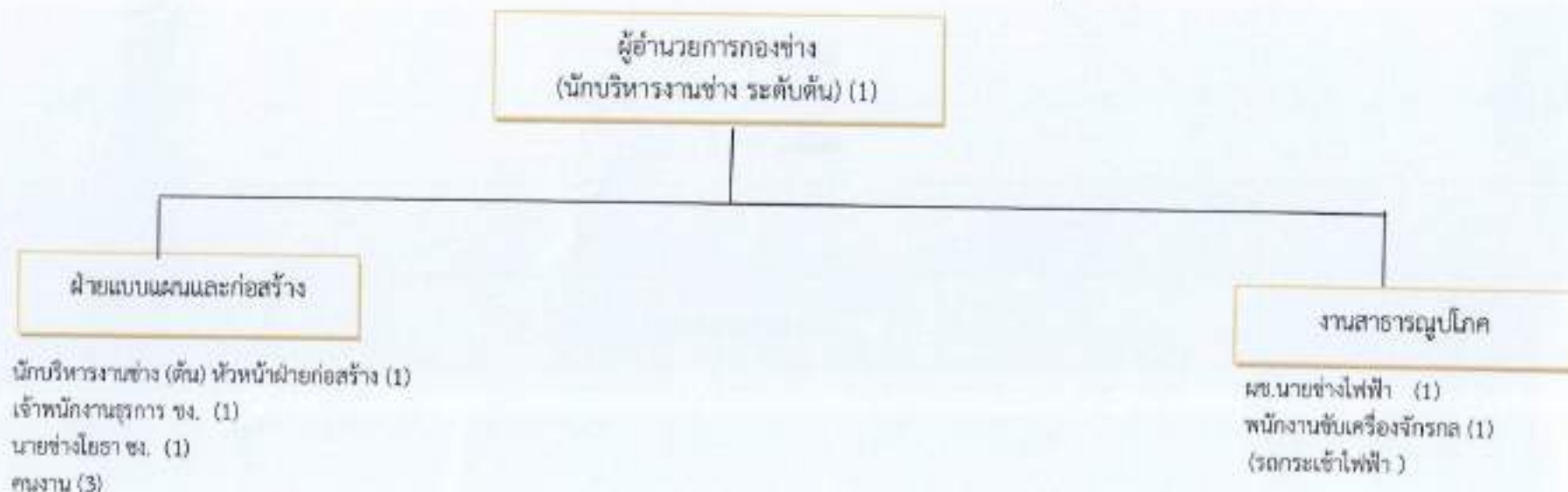
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.				
อัตราทั้งหมด	0	0	1	0	0	6	0	2	0	4	11	24
มีนครอง	0	0	1	0	0	5	0	1	0	3	11	21
อัตราว่าง	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	-	3

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข (04)



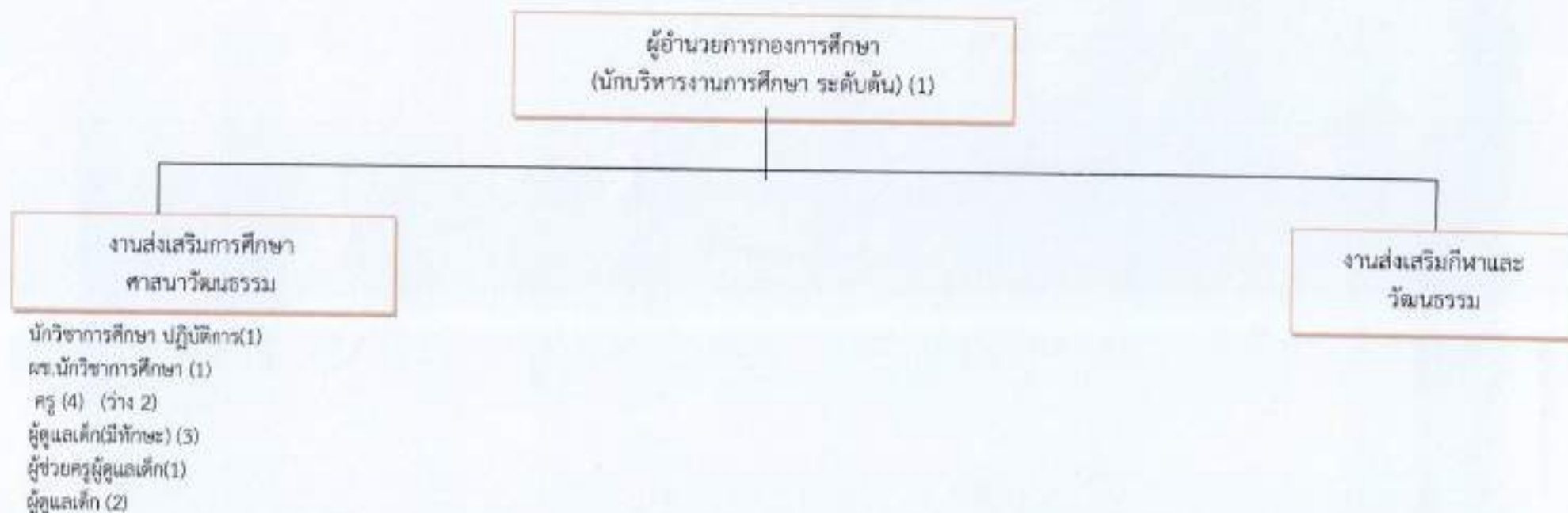
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ขง.				
อัตราทั้งหมด	0	0	1	0	0	2	0	2	0	1	3	9
มีนครอง	0	0	1	0	0	1	0	2	0	1	3	8
อัตรารว่าง	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	1

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข (05)



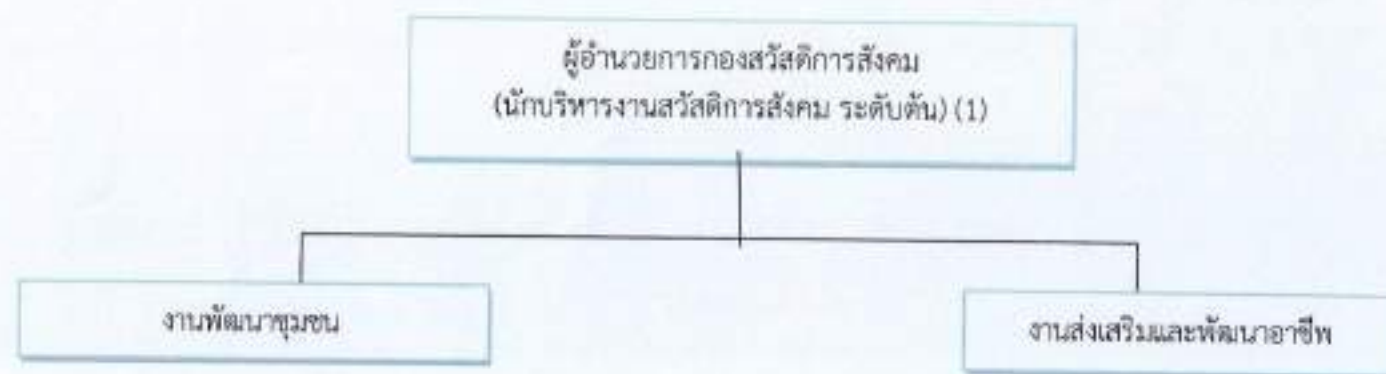
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	2	-	-	-	-	2	-	1	4	9
มีนครอง	-	-	2	-	-	-	-	2	-	1	3	8
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข (08)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช./ครู ผดค.		ชข.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	0	0	1	6	0		0	0	1	0	0	0	4	2	14
มีนครอง	0	0	1	4	0		0	0	1	0	0	0	4	2	12
อัตราว่าง	0	0	0	2	0		0	0	0	0	0	0	0	0	2

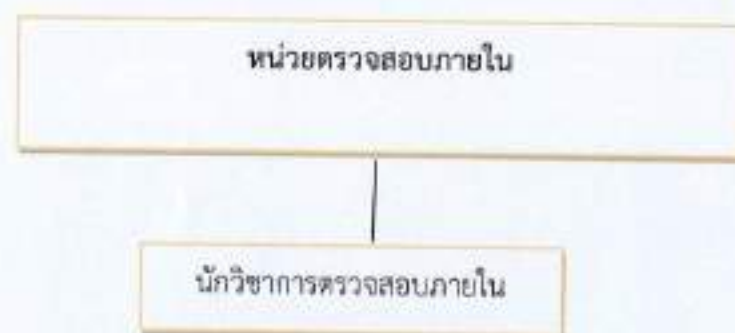
โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข (11)



- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานชุมชน

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2
มีครอง	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2
อัตราว่าง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน (12)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
มีคณครอง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
อัตราว่าง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ครองชีพ	
๑	นางสาวพัชรินทร์ จันทะพนธ์	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๒-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ก.	ชำนาญ	๕๒-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ก.	ชำนาญ	๕๖,๕๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๔,๕๐๐
๒	นายอภิเดช เกตุไชย	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๒-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ก.	ต้น	๕๒-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ก.	ต้น	๓๓,๘๘๐	๓,๕๐๐	-	๓๕,๓๘๐
ส่วนงานปลัด (๑๑)														
๓	นางสาวสุระวรรณ จันทร์สุวรรณ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ก.	ต้น	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ก.	ต้น	๒๙,๒๘๐	๓,๕๐๐	-	๓๒,๗๘๐
๔	นางวรรณเดือน กุหลาบ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร)	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานบุคคล	วิ.ก.ก.	ชำนาญ	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานบุคคล	วิ.ก.ก.	ต้น	๓๓,๐๐๐	-	-	๓๓,๐๐๐
๕	นายพนมณ บรมบัวศรี	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิ.ก.ก.	ชำนาญ	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิ.ก.ก.	ชำนาญ	๓๗,๘๐๐	-	-	๓๗,๘๐๐
๖	พ.จ.อ. ชิตชัย ภาณุวรรณ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	วิ.ก.ก.	ชำนาญ	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	วิ.ก.ก.	ชำนาญ	๓๕,๒๒๐	-	-	๓๕,๒๒๐
๗	นางกนกวรรณ โสมทรัพย์เย็น	ปริญญาโท สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	นักวิชาการสาธารณสุข	วิ.ก.ก.	ชำนาญ	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	นักวิชาการสาธารณสุข	วิ.ก.ก.	ชำนาญ	๓๗,๐๐๐	-	-	๓๗,๐๐๐
๘	นายวิชัย ชินพร	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๖	นักเขียนบรรณสารฯ	วิ.ก.ก.	ชำนาญ	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๖	นักเขียนบรรณสารฯ	วิ.ก.ก.	ชำนาญ	๓๐,๓๒๐	-	-	๓๐,๓๒๐
๙			๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๗	นิติกร	วิ.ก.ก.	ชำนาญ	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๗	นิติกร	วิ.ก.ก.	ชำนาญ				ว่าง
๑๐	นางสาวสิริวรรณ โสมเสนา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๘	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ท.บ.	ชำนาญ	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๘	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ท.บ.	ชำนาญ	๓๑,๕๒๐			๓๑,๕๒๐
๑๑			๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๙	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ท.บ.	ชำนาญ	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๙	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ท.บ.	ชำนาญ				ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
๑๒	นายประสิทธิ์ สุบัวชัย	ปริญญาตรี ศาสตรบัณฑิต ป.ท. บัญชี	๑๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	๓๗,๕๗๐	-	-	๓๗,๕๗๐
๑๓			๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-				ว่าง
๑๔	นายอภิวัฒน์ ศรีจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เกษตร	๑๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเกษตร	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเกษตร	-	-	๓๒,๕๖๐	-	-	๓๒,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (นิติกร)														
๑๕	นายอรรณพ พลเดช	นิติกร	๑๓	พนักงานนิติกร	-	-	-	พนักงานนิติกร	-	-	๓๗,๗๖๐			๓๗,๗๖๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ประเภทมสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๖	นางรสนา นาสถาวร	ป.๖		คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๕,๐๐๐	-	๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๑๗	นายธรรมพล เหล่าไชย	ปวช. สาขาเครื่องกล		คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๕,๐๐๐	-	๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๑๘	นายธีรพล ไชยสวัสดิ์	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต		คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๕,๐๐๐	-	๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๑๙	นายธีรพงษ์ พงษ์พันธ์	ม.๖		คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๕,๐๐๐	-	๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๒๐	นายวิทย์ สิม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต		คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๕,๐๐๐	-	๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๒๑	นางสาวจุฑามาศ ชามเมือง	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต		นักการ	-	-	-	นักการ	-	-	๕,๐๐๐	-	๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๒๒	นายวิระ สุวรรณสิง	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต		พนักงานขับรถเครื่องจักรกลเบา (รถน้ำแถมประเภศ)	-	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลเบา (รถน้ำแถมประเภศ)	-	-	๕,๐๐๐	-	๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๒๓	นายรุ่ง คำสว่าง	ม.๖		พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๕,๐๐๐	-	๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๒๔	นายอนุสรณ์ หนองดอน	ปวช. สาขาเชื่อมเชื่อม		พนักงานขับรถบรรทุก	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก	-	-	๕,๐๐๐	-	๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๒๕	นางสาวจุฑามาศ ชามเมือง	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต		คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๕,๐๐๐	-	๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๒๖	นางสาวสุภาวดี จันทร์ใจดี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) การบัญชี		คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๕,๐๐๐	-	๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
	กองคลัง (๑๔)													
๒๗	นางสาววิมลวรรณ บุญเกิด	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๒-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	สท.	ส.๓	๔๒-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	สท.	ส.๓	๓๗,๕๐๐	๕,๕๐๐	-	๔๓,๐๐๐
๒๘	นางสาวจินตนา บุญเกิด	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๒-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๒	นักวิชาการคลัง	วิการ	ป.๓	๔๒-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๒	นักวิชาการคลัง	วิการ	ป.๓	๑๗,๒๕๐	-	-	๑๗,๒๕๐
๒๙	นางสาวจุฑามาศ ชามเมือง	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๔๒-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เจ้าหน้าที่พัสดุ	วิการ	ป.๓/๓	๔๒-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เจ้าหน้าที่พัสดุ	วิการ	ป.๓/๓	-	-	-	ว่าง
๓๐	นางสาวจุฑามาศ ชามเมือง	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๔๒-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๔	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ทั่วไป	ป.๓	๔๒-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๔	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ทั่วไป	ป.๓	๒๓,๕๐๐	-	-	๒๓,๕๐๐
๓๑	นางสาววิมลวรรณ จันทวงศ์	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	๔๒-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๕	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.๓	๔๒-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๕	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.๓	๒๕,๕๐๐	-	-	๒๕,๕๐๐
๓๒	นางสาววิมลวรรณ จันทวงศ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ไฟฟ้ากำลัง	๔๒-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๖	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ป.๓	๔๒-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๖	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ป.๓	๒๕,๕๐๐	-	-	๒๕,๕๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
๓๓	นายสุวิทย์ เกตุแก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ไฟฟ้า		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			๓๗,๕๐๐	-	๐.๕%	๓๘,๐๐๐

๓๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ประเทศสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม				กรอบอัตราจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๔	นางสาวจิราพร สุขเนิน	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	-	คนงาน			-	คนงาน			๕,๐๐๐		๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๓๕	นางสาวโพธิ์ ไหม	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต		คนงาน			-	คนงาน			๕,๐๐๐		๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๓๖	นายอนันต์ เทพทวี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)		พนักงานขับรถขนส่ง				พนักงานขับรถขนส่ง			๕,๐๐๐		๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
	กองช่าง (๑๕)													
๓๗	นายสันติ โนนใหญ่	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๔๒-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๔๒	ค.บ	๔๒-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๔๒	ค.บ	๒๖,๘๖๐	๓,๕๐๐	-	๓๐,๓๖๐
๓๘	นายสุทธิชัย วรบุตร	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๔๒-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	๔๓	ค.บ	๔๒-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	๔๓	ค.บ	๒๕,๕๖๐	๓,๕๐๐	-	๓๐,๐๖๐
๓๙	นายพรสิทธิ์ ฤทธิวงศ์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๔๒-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ค.บ	๔๒	๔๒-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ค.บ	๔๒	๒๖,๕๖๐	-	-	๒๖,๕๖๐
๔๐	จ.อ.พิทักษ์ สิมสาร	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๒-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ค.บ	๔๒	๔๒-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ค.บ	๔๒	๒๕,๓๕๐			๒๕,๓๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
๔๑	นายอติศักดิ์ เกษมสุข	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) อิเล็กทรอนิกส์	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			๑๓,๘๖๐		๑,๐๐๐	๑๔,๘๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๒	นางสาวกรรณิการ์ โพธิ์โพธิ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต		คนงาน				คนงาน			๕,๐๐๐		๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๔๓	นายพนิกาน มาบะ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต		คนงาน				คนงาน			๕,๐๐๐		๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๔๔	นายอภิชัย เทพมณฑา	ป.ว.		พนักงานขับรถเครื่องจักรกลเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)				พนักงานขับรถเครื่องจักรกลเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)			๕,๐๐๐		๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๔๕	ว่าง			คนงาน				คนงาน			๕,๐๐๐		๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๕)													
๔๖	นางสาวณณิศา วงศ์รักษา	ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต	๔๒-๓-๐๔-๒๕๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๔๓	ค.บ	๔๒-๓-๐๔-๒๕๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๔๓	ค.บ	๓๖,๓๕๐	๓,๕๐๐	-	๓๙,๘๕๐
๔๗	นางสาวชัชชิตา ชาริ	ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต	๔๒-๓-๐๔-๒๕๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	วิทยากร	ป.๓	๔๒-๓-๐๔-๒๕๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	วิทยากร	ป.๓	๒๓,๕๕๐	-	-	๒๓,๕๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
๔๘	นางสาวศิริพร โพธิ์สิงห์	ปริญญาตรี การศึกษามหาบัณฑิต		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา				ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา			๑๓,๘๖๐			๑๓,๘๖๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม				กรอบอัตราจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลาด													
๔๙			๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๔	ครู	-	ศศ.๑	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๔	ครู	-	ศศ.๑	-	-	-	ว่าง(เกษียณอายุ)
๕๐	นางสาวบุษดี พัวสาธ	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๕	ครู	-	ศศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๕	ครู	-	ศศ.๒	๒๗,๗๖๐	๓,๕๐๐	-	๓๑,๒๖๐
๕๑			๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๖	ครูผู้ช่วย	-	ศษ.๒๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๖	ครู	-	ศษ.๒๒	-	-	-	ว่าง(เกษียณอายุ)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)													
๕๒	นางสาวสมพร สิงห์	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก				ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			๑๖,๓๖๐	-	-	๑๖,๓๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)													
๕๓	นางสาวภาณุ สีละวัน	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒๓	๑๕,๐๒๐	-	-	๑๕,๐๒๐
๕๔	นางสาวอรอุมา สารงค์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑๐,๓๖๐	๒,๐๐๐	-	๑๒,๓๖๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพัฒนาหมู่บ้านหนองแคนคอนบาค													
๕๕	นายสิทธิพงษ์ เก่งกุล	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๓	ครู	-	ศศ.๓	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔	ครู	-	ศศ.๓	๓๑,๕๖๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๔๒,๗๖๐
๕๖	นางจรรยาพร พวงกรวย	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๗	ครู	-	ศศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๗	ครู	-	ศศ.๒	๒๗,๒๕๐	๓,๕๐๐	-	๓๐,๗๕๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๕๗	นางสาวอัฐิเกตุยา อูทา	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก			-	ผู้ดูแลเด็ก			๗,๐๐๐	-	๓,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๕๘	นางสาวศอกไม้ วัฒนศิริ	ป. ๓	-	ผู้ดูแลเด็ก			-	ผู้ดูแลเด็ก			๗,๐๐๐	-	๓,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเอื้อยคือคอนหาชนัน													
๕๙	นางนิพนธ์ อัครสูงเนิน	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๖	ครู	-	ศศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔	ครู	-	ศศ.๒	๒๗,๒๕๐	๓,๕๐๐	-	๓๐,๗๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)													
๖๐	นางพรสุรีย์ ไรต์นิมิต	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑๕,๓๖๐	-	-	๑๕,๓๖๐
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)													
๖๑	นางรุ่งทิพย์ ศรีดี	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๓๓	๓๖	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๓๓	๓๖	๓๓,๕๖๐	๓,๕๐๐	-	๓๗,๐๖๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ประเภตสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราว่างเดิม				กรอบอัตราว่างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
๒๒	นางสาววิไลย์ บุญสะอาด	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน				๑๑,๕๐๐	๓,๗๘๕	๑๓,๒๘๕
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน(๑๒)													
๒๓	นางเบ็ญจนา ทัพพะศิริ	ปริญญาโท นิติศาสตรบัณฑิต	๔๖-๓-๒๒-๑๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๒๓	๔๖-๓-๒๒-๑๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๒๓	๓๗,๕๐๐	-	-	๓๗,๕๐๐

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

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

8.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้
อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนดองค์การบริหาร
ส่วนตำบลศรีสุข ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาคาณาโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตาม
แนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ใน
การทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่าง
หน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมี
ส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็น
หลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความ
ต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิด
โอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล
อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ
WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงาน
ด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ตามแนวทางข้างต้นนั้น
กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา
อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ
ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ
ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการ
ปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขเล็งเห็นว่า มีความสำคัญ
อย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค
ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ
พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด
พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ประกอบด้วย

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

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

1. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
2. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
3. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวกรวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
4. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
5. พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
6. พึงยึดถือความเสมอภาคและความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใดๆ
7. พึงพูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตร ต่อผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ
8. พึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ อปท.
9. พึงเคารพผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า
10. พึงมีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง
11. พึงเป็นผู้ตรงต่อเวลา

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

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

สิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

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

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

1. มีความร่วมมือ
2. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ

3. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
4. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
5. มีใจที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

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



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไขปรับปรุงกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายไพบูรณ์ เหล่าคน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงานในสภาพปัจจุบัน

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างกอง สำนัก หรือส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ดังนี้

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ประกอบด้วย

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
- (๒) กองคลัง (๐๔)
- (๓) กองช่าง (๐๕)
- (๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)
- (๕) กองสวัสดิการสังคม (๑๑)
- (๖) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ข้อ ๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลรักษาบำรุงทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อมงานคุ้มครองผู้บริโภค

งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการงานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุขงานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิชาการเกษตรกรรม การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร การวิเคราะห์ดิน งานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต สาธิตการปลูกพืช การปราบศัตรูพืช การใช้ปุ๋ย งานวิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช การคัดพันธุ์พืช การจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร งานวิชาการ ปศุสัตว์ การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ทั้งด้านสุขภาพ การป้องกัน เฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ งานตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- (๑) งานการเจ้าหน้าที่
- (๒) งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- (๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) งานนิติการ
- (๕) งานบริหารงานทั่วไป
- (๖) งานบริหารงานสาธารณสุข
- (๗) งานส่งเสริมการเกษตร

ข้อ ๒ กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับ เงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม การนำส่งเงิน การจัดเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบในสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำราญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- (๓) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

ข้อ ๓ กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณการราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

(๑) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

(๒) งานสาธารณูปโภค

ข้อ ๔ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

(๑) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๒) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

ข้อ ๕ กองสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบรูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดันไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัว ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสวัสดิการและสังคม มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

(๑) งานพัฒนาชุมชน

(๒) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

ข้อ ๖ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕



(นายไพฑูรย์ เกตุคน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข
เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่าง อื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จึงประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒๒๖ วรรคสอง (๒) และ (๓) ซึ่งถือว่าเป็น ส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๕) กองสวัสดิการสังคม
- (๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม (๑) - (๕) และ (๖) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๖) เป็นส่วน ราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายไม้งาม เหลืองคน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

