



# แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569



องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์  
อำเภอโพธาราม จังหวัดศรีสะเกษ

ก

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหาร- ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน และพนักงานจ้างให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เป็นเครื่องมือสำคัญใน การกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการ ปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์

# สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๖๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๓

## ๑. หลักการและเหตุผล

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

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่จะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

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

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าไร จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนมาทดแทนคนที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง เนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

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

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

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

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ลูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในลำดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) พนักงานส่วนตำบล ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

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

จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

### ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

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

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

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของ หน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

## ๒.วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่ง หน่วยงานมี บทบาทหน้าที่อย่างไร

๒. เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสม หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

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

๔. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) องค์การบริหารส่วน ตำบลสุขสวัสดิ์มีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัด กำลังคนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือไม่

๕. เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความ เข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมี ประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๖. เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่า ตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๗. เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะ แก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๘. เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณา จากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์และ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

- การวัดผลงานใช้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง

๙. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร

- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ

- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๑๐. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๑๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๒. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๑๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์

๑๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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



๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

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

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

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

### การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่นโดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้กรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปใน

ส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบ หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง(Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

**ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้**

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

#### หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณา ดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย
๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง
- ๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น
- ๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

๓ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์

องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ตั้งอยู่ที่ ๑๔๔ หมู่ที่ ๗ ตำบลสุขสวัสดิ์ อำเภอไพรีบึง จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ห่างจากจังหวัดศรีสะเกษ ๓๒ กิโลเมตรและอยู่ห่างจากอำเภอไพรีบึง ๑๕.๓ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

##### อาณาเขต

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

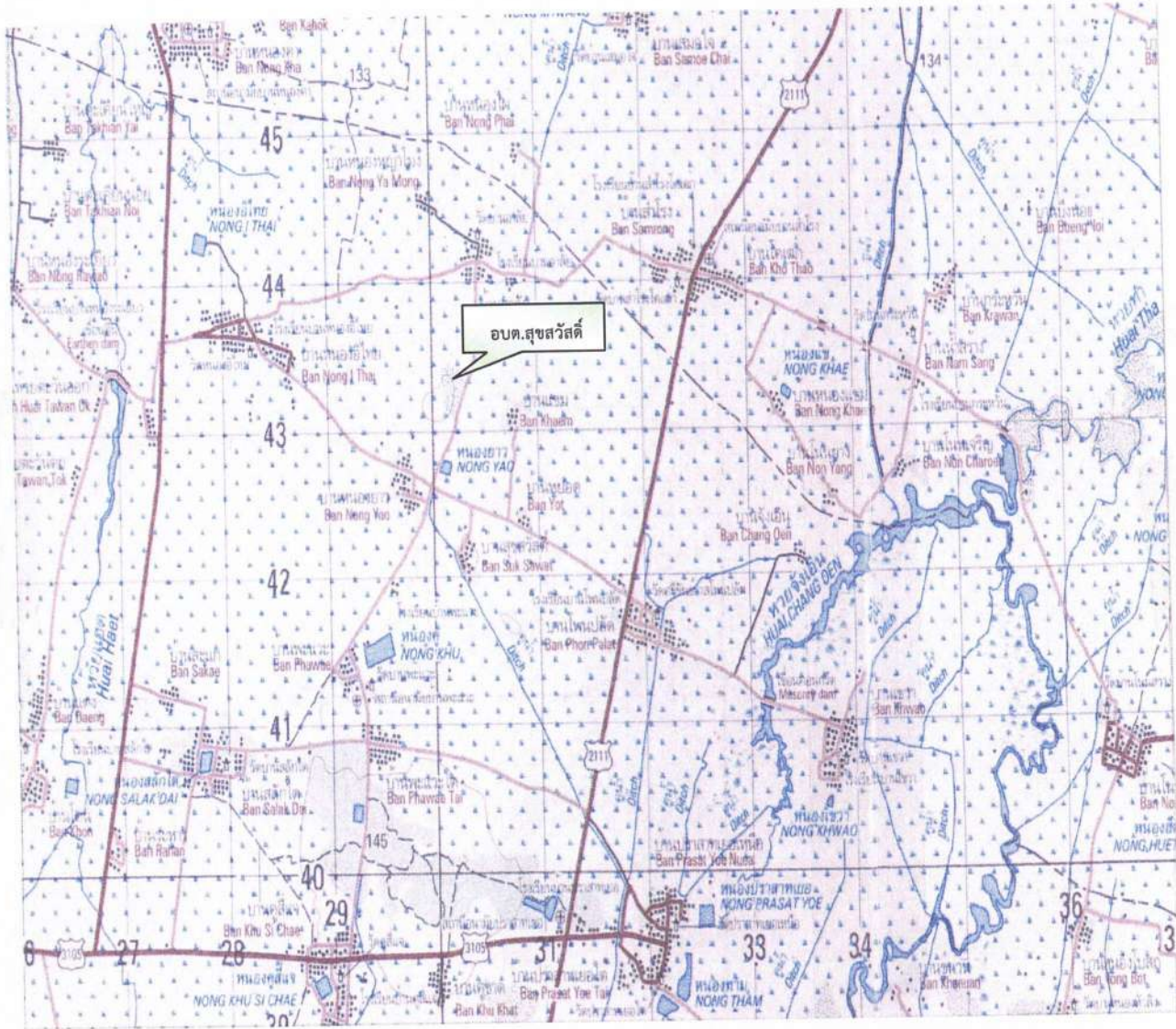
องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ มีพื้นที่ดูแลรับผิดชอบ ๓๒ ตารางกิโลเมตร หรือจำนวน ๒๐,๐๐๐ ไร่ มีประชากรประมาณ ๕,๒๐๐ คน แยกเป็นชาย ๒,๕๔๒ คน เป็นหญิง ๒,๖๕๘ คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๔๕๕ ครัวเรือน มีเขตรับผิดชอบจำนวน ๑๒ หมู่บ้าน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ ๑๒ คน เป็นชาย จำนวน ๙ คน เป็นหญิงจำนวน ๓ คน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๔ อัตรา มีพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา มีพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๐ อัตรา และพนักงานทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา

##### ❖ เขตปกครอง แบ่งเป็น ๑๒ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ ๑	บ้านโพนปลัด	ผู้ใหญ่บ้าน	นายเชษ	ใจเรือง
หมู่ที่ ๒	บ้านเขวา	ผู้ใหญ่บ้าน	นายเพ็ง	โยธี
หมู่ที่ ๓	บ้านจ้งเอิญ	ผู้ใหญ่บ้าน	นายศิลป์	สายสังข์

หมู่ที่ ๔	บ้านหนองอิไทย	กำนัน	นายสุพิชัย	กอนินัย
หมู่ที่ ๕	บ้านห้วย	ผู้ใหญ่บ้าน	นายประชากร	วันทา
หมู่ที่ ๖	บ้านสลักไผ่	ผู้ใหญ่บ้าน	นางอรพิน	เงินดี
หมู่ที่ ๗	บ้านอาลัย	ผู้ใหญ่บ้าน	นายชวกิจ	จันทเภา
หมู่ที่ ๘	บ้านพะแวงใต้	ผู้ใหญ่บ้าน	นายวิท	บุษณา
หมู่ที่ ๙	บ้านหนองยาว	ผู้ใหญ่บ้าน	นายวสันต์	พรมชาติ
หมู่ที่ ๑๐	บ้านระหาร	ผู้ใหญ่บ้าน	นายพจน์	ประถมพาส
หมู่ที่ ๑๑	บ้านสุขสวัสดิ์	ผู้ใหญ่บ้าน	นางวิระญาภรณ์	สุนันท์
หมู่ที่ ๑๒	บ้านพะแวงเหนือ	ผู้ใหญ่บ้าน	นายสังวาลย์	บัวจันทร์

### แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์



ประชากร ตำบลสุขสวัสดิ์ มีประชากรทั้งสิ้น ๕,๒๐๐ คน แยกเป็น ชาย ๒,๕๔๒ คน หญิง ๒,๖๕๘ คน มีครัวเรือนทั้งสิ้น จำนวน ๑,๔๕๕ ครัวเรือน

จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 1,455 ครัวเรือน ดังนี้

บ้าน	หมู่ที่	ครัวเรือน
บ้านโพนปลัด	1	243
บ้านเขวา	2	160
บ้านจ้งเญญ	3	29
บ้านหนองอิไทย	4	207
บ้านห้วย	5	60
บ้านสลักได	6	168
บ้านอาลัย	7	167
บ้านพะวะไต้	8	112
บ้านหนองยาว	9	85
บ้านระหาร	10	41
บ้านสุขสวัสดิ์	11	86
บ้านพะวะเหนือ	12	97
รวม		1,455

จำ

นนวนประชากรตำบลสุขสวัสดิ์จำนวนทั้งสิ้น 5,200 คน ดังนี้

บ้าน	หมู่	ชาย	หญิง	รวม
บ้านโพนปลัด	1	446	468	914
บ้านเขวา	2	291	339	630
บ้านจ้งเญญ	3	62	68	130
บ้านหนองอิไทย	4	334	361	695
บ้านห้วย	5	110	94	204
บ้านสลักได	6	266	282	548
บ้านอาลัย	7	290	293	583
บ้านพะวะไต้	8	189	186	375
บ้านหนองยาว	9	138	148	286
บ้านระหาร	10	60	65	125
บ้านสุขสวัสดิ์	11	163	172	335
บ้านพะวะเหนือ	12	193	182	375
รวม		2,542	2,658	5,200



ที่มา: สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอไทรบุรี (ณ เดือน เมษายน พ.ศ.  
2566)

สภาพทางสังคม  
การศึกษา

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ มีโรงเรียน 3 แห่ง ดังนี้

ชื่อโรงเรียน	นักเรียนชาย (คน)	นักเรียนหญิง (คน)	รวม (คน)
โรงเรียนบ้านโพนปลัด	48	23	71
โรงเรียนบ้านหนองอิไทย (สุขสวัสดิ์โมเดล)	76	67	143
โรงเรียนบ้านอาลัย	28	22	50
รวม	152	112	264

ข้อมูล ณ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2563

- ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงประจำตำบล 1 แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน 2 แห่ง ดังนี้

ช่วงอายุ	นักเรียนชาย (คน)	นักเรียนหญิง (คน)	รวม (คน)
2 ขวบ	14	20	34
3 ขวบ	20	10	30
รวม	34	30	64

การสาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 1 แห่ง

1. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านพะแวง
2. การกำจัดขยะมูลฝอยวิธีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย มีการจัดเก็บเอง ปริมาณขยะ 500 กิโลกรัม/วัน
3. รถยนต์เพื่อเก็บขยะมูลฝอย จำนวน 1 คัน
4. พนักงานเก็บขยะมูลฝอย จำนวน 1 คน

อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้นจากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่าส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันภัยทำให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยาเสพติด

ปัญหาเสพติดในเขตตำบลสุขสวัสดิ์ จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรโพธิ์แดงได้แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ทราบนั้น พบว่ามีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย ส่วนใหญ่จะเป็นผู้เสพสารเสพติดประเภทยาบ้า และเป็นผู้ค้ารายย่อย การแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

#### การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

1. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
2. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
3. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
4. โครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อยและผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง
5. โครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านคนจน
6. กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสุขสวัสดิ์

#### สถานการณ์สาธารณสุข

##### อุทกภัย

พ.ศ.	จำนวนครั้งที่เกิดภัย (ครั้ง)	พื้นที่ประสบภัย (หมู่ที่)	ผลกระทบความเสียหาย				มูลค่าความเสียหาย (บาท)
			จำนวนครัวเรือน (หลัง)	เสียชีวิต (ราย)	สูญหาย (ราย)	บาดเจ็บ (ราย)	
2561	1	1	5	-	-	-	12,000
2562	-	-	-	-	-	-	-
2563	-	-	-	-	-	-	-
2564	-	-	-	-	-	-	-
2565	-	-	-	-	-	-	-
รวม	1	1	5	-	-	-	12,000

วาทภัย

พ.ศ.	จำนวนครั้งที่เกิดภัย (ครั้ง)	พื้นที่ประสบภัย (หมู่ที่)	ผลกระทบความเสียหาย				มูลค่าความเสียหาย (บาท)
			จำนวนครัวเรือน (หลัง)	เสียชีวิต (ราย)	สูญหาย (ราย)	บาดเจ็บ (ราย)	
2561	2	2,3,4,5,6,7,8,9,11,12	62	-	-	-	78,905
2562	1	6,7,11,12	5	-	-	-	19,350
2563	1	1,2,4,5,6,7,9,10,11,12	86	-	-	-	191,896
2564	-	-	-	-	-	-	-
2565	-	-	-	-	-	-	-
รวม			153	-	-	-	290,151

อัคคีภัย

พ.ศ.	จำนวนครั้งที่เกิดภัย (ครั้ง)	พื้นที่ประสบภัย (หมู่ที่)	ผลกระทบความเสียหาย				มูลค่าความเสียหาย (บาท)
			จำนวนครัวเรือน (หลัง)	เสียชีวิต (ราย)	สูญหาย (ราย)	บาดเจ็บ (ราย)	
2561	-	-	-	-	-	-	-
2562	-	-	-	-	-	-	-
2563	-	-	-	-	-	-	-
2564	-	-	-	-	-	-	-
2565	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-	-

ข้อมูล : แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตำบลสุขสวัสดิ์ ธันวาคม 2565

## การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ การไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะส่วนในด้านการไฟฟ้าเพื่อการเกษตรองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์กำลังเร่งดำเนินการให้ครอบคลุมตามความต้องการของประชาชน

จำนวนจุดไฟฟ้าสาธารณะที่ติดตั้งภายในหมู่บ้าน ดังนี้

ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนจุดที่ติดตั้ง
บ้านโนนปลัด	19
บ้านเขวา	12
บ้านจ้งเจริญ	6
บ้านหนองอิไทย	35
บ้านห้วย	8
บ้านสลักไถ	12
บ้านอาลัย	28
บ้านพะวะไต้	10
บ้านหนองยาว	11
บ้านระหาร	12
บ้านสุขสวัสดิ์	9
บ้านพะวะเหนือ	9
รวม	171

## การประปา

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์มีประปาผิวดินทั้งหมด 5 แห่ง อัตราการผลิต 100 คิว/หน่วย/วัน ให้บริการครอบคลุม 10 หมู่บ้านและมีระบบประปาบาดาล 4 แห่ง อัตราการผลิต 12 คิว/หน่วย/วัน ให้บริการ 3 หมู่บ้าน ดังนี้

หน่วยบริการประปา	จำนวนผู้รับบริการ (ราย)	หมายเหตุ
ประปาผิวดินบ้านเขวา	243	
ประปาผิวดินบ้านหนองอิไทย	132	

ประปาผิวดินบ้านสลักไถ่	91	
ประปาผิวดินบ้านอาลัย	135	
ประปาผิวดินบ้านพะเวะเหนือ	140	
ประปาบาดาลบ้านห้วย	34	
ประปาบาดาลบ้านระหาร	-	
ประปาบาดาล อบต.สุขสวัสดิ์	-	(ใช้สำรองหน่วยบ้านอาลัย)
ประปาบาดาลบ้านแหม	21	
รวม	796	

### โทรศัพท์/การสื่อสาร

#### การบริการสาธารณะ

- |                                  |                 |
|----------------------------------|-----------------|
| 1. ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร | จำนวน 1 แห่ง    |
| 2. หอกระจายข่าว                  | จำนวน 12 แห่ง   |
| 3. หมายเลขโทรศัพท์/โทรสาร        | จำนวน 2 หมายเลข |

### ระบบเศรษฐกิจ

#### การเกษตร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ ประกอบอาชีพการเกษตร ร้อยละ 97 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ยางพารา มันสำปะหลัง รองลงมาคือ อาชีพรับจ้างทั่วไปร้อยละ 3

ข้อมูลพื้นฐานด้านการเกษตรการปลูกข้าวนาปี

บ้าน	หมู่	ครัวเรือน	พื้นที่เพาะปลูก (ไร่)
บ้านโพนปลัด	1	202	2,417.82
บ้านเขวา	2	168	1,855.75
บ้านจ้งเอิญ	3	38	417.90
บ้านหนองอิไทย	4	222	3,064.75
บ้านห้วย	5	51	600.75
บ้านสลักไถ	6	123	1,755.75
บ้านอาลัย	7	128	1,420.75
บ้านพะวะะใต้	8	66	976.00
บ้านหนองยาว	9	66	749.00
บ้านระหาร	10	26	420.50
บ้านสุขสวัสดิ์	11	95	1,065.36
บ้านพะวะะเหนือ	12	65	818.00
รวม		1,187	15,382

ข้อมูล : สำนักงานเกษตรอำเภอไพรบึง เมษายน 2564

การประมง

ในเขตพื้นตำบลสุขสวัสดิ์มีการทำอาชีพเพาะเลี้ยงพันธุ์ปลาไว้เพื่อจำหน่าย จำนวน 12 ราย

การปศุสัตว์

เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยง  
ไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ

การบริการ

โรงแรม	-	แห่ง
ร้านอาหาร	8	แห่ง
โรงพยาบาล	-	แห่ง
สถานีขนส่ง	-	แห่ง
ร้านเกมส์	-	แห่ง
ร้านตัดผม	3	แห่ง

### การท่องเที่ยว

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว แต่ได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดงานประเพณีต่างๆ การส่งเสริมการกีฬาเพื่อเป็นการท่องเที่ยวเชิงกีฬา

### อุตสาหกรรม

- จำนวนกิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก (โรงสีขนาดเล็ก)

การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

ประเภท	จำนวน
ร้านค้าทั่วไป	27
ร้านรับซื้อของเก่า	2
ร้านตัดผม	3
ร้านเสริมสวย	1
ขายปุ๋ย	2
ร้านอาหาร	8
โรงสีข้าว	12
ร้านซ่อมรถ	3
โรงน้ำมัน	1

ข้อมูลรายได้องค์การบริหารส่วนตำบล

กลุ่มอาชีพ

มีกลุ่มอาชีพ จำนวน 7 กลุ่ม ดังนี้

ที่	ชื่อกลุ่ม	ชื่อประธานกลุ่ม
1.	กลุ่มทอผ้าหัวผ้าขึ้น บ้านโพนปลัด	นางประพิศ โยธี
2.	กลุ่มคนดีคืนถิ่นเศรษฐกิจพอเพียงบ้านโพนปลัด	นายสมศักดิ์ นาคนาคา
3.	กลุ่มเลี้ยงเป็นพันธุ์ไข่ หมู่ที่ 4	นางบัวลัย สมบรรณ
4.	กลุ่มข้าวหอมบ้านสุขสวัสดิ์ หมู่ที่ 11	นางสังวาล ทองบาง
5.	กลุ่มผลิตปุ๋ยชีวภาพบ้านโพนปลัด	นายบุญฤทธิ์ บริสุทธิ์
6.	กลุ่มเลี้ยงโคขุนบ้านสลักได	นายสอน เจริญเพ็ง
7.	กลุ่มสตรีทอผ้าไหมบ้านระหาร	นางจุฑารัตน์ วิทยา



แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น มี 9 แหล่งการเรียนรู้ ดังนี้

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ที่อยู่	การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
1	นางอ้อย บุญโย	บ้านเลขที่ 79 หมู่ที่ 1 บ้านโพนปลัด	ด้านการฟ้อนรำ
2	นายบุญเจียม คุ่มครอง	บ้านเลขที่ 13 หมู่ที่ 9 บ้านหนองยาว	ด้านการเลี้ยงหมูป่า
3	นางจันทา สายสังข์	บ้านเลขที่ 37 หมู่ที่ 1 บ้านโพนปลัด	ด้านการทอผ้า ด้านการเลี้ยงไหม
4	นางสาวคำหยาด โยธี	บ้านเลขที่ 26 หมู่ที่ 1 บ้านโพนปลัด	ด้านการทอผ้าชิ้น ตีนซิ่น
5	นางรัส พรหมชาติ	บ้านเลขที่ 28 หมู่ที่ 1 บ้านโพนปลัด	ด้านการทอผ้าไหม
6	นางสาวนิภาพร ใจเรือง	บ้านเลขที่ 142 หมู่ที่ 1 บ้านโพนปลัด	ด้านการทำขนมไทย
7	นายณรงค์ แก้วเกิด	บ้านเลขที่ 64 หมู่ที่ 7 บ้านอาลัย	ด้านการเป่าแคน
8	นายสอน บุธนา	บ้านเลขที่ 28 หมู่ที่ 12 บ้านพะวะ เหนือ	ด้านการทำสวนสับปะรด
9	นายสมศักดิ์ สุคะตะ	หมู่ที่ 4 บ้านหนองอิไทย	ด้านการทำเกษตรพอเพียง

รายการ	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
หมวดภาษีอากร	86,968.96	16,463.40	21,989.42
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับค่า อนุญาต	62,891.02	42,862.36	80,305.68
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	98,914.35	100,546.67	38,839.23
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และการพาณิชย์	446,924	604,665.00	695,192.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	13,230	118,041.19	194,498.00
หมวดรายได้จากทุน	0.00	0.00	0.00
หมวดภาษีจัดสรร	16,316,191.65	15,112,075.68	16,523,241.61
หมวดอุดหนุนจากราชการ	16,794,275	17,123,590	17,837,450.56
หมวดเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	2,286,000	6,411,067.53	7,931,500.00
รวม	36,125,394.98	39,529,331.83	43,323,016.50

## แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ 15-60 ปี อยู่ในวัยแรงงาน ร้อยละ 75 ส่วนใหญ่เป็นแรงงานด้านการเกษตรประชากรอายุระหว่าง 25-50 ปี บางส่วนไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่

### 7. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

#### 7.1 การนับถือศาสนา

- ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 100
- วัด/สำนักสงฆ์ 5 แห่ง

1. วัดโพนปลัด	หมู่ที่ 1
2. วัดเขวา	หมู่ที่ 2
3. วัดหนองฮีไทย	หมู่ที่ 4
4. วัดศรีสุขสวัสดิ์	หมู่ที่ 7
5. วัดพะแวง	หมู่ที่ 12

#### จำนวน พระสงฆ์และสามเณร

วัด	พระสงฆ์	สามเณร	รวม
โพนปลัด	9	3	12
เขวา	4	-	4
หนองฮีไทย	4	-	4
ศรีสุขสวัสดิ์(อาลัย)	7	3	10
วัดพะแวง	6	-	6
รวม	30	6	36

#### ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ ประมาณเดือน มกราคม
- ประเพณีวันสงกรานต์ ประมาณเดือน เมษายน
- ประเพณีบุญบั้งไฟ ประมาณเดือน พฤษภาคม
- ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา ประมาณเดือน กรกฎาคม ตุลาคม พฤศจิกายน
- ประเพณีลอยกระทง ประมาณเดือน ตุลาคม พฤศจิกายน

#### ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

กลุ่มชนเป็นชนเผ่าส่วย เผ่าเยอ และชนเผ่าลาวหนึ่งในสี่เผ่าไทของจังหวัดศรีสะเกษ ภาษาท้องถิ่นคือ ภาษาส่วย เยอ และภาษาลาว มีวัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง เช่นการแต่งกายด้วยผ้าไหมยกดอกเป็นรูปสี่เหลี่ยมขนมเปียกปูนย้อมด้วยผลมะเกลือให้เป็นสีดำ อย่างที่เรียกว่า “ผ้าเก็บ” เมื่อเจ็บไข้หรือป่วยเรื้อรังรักษา

ไม่หายหรือไม่ทราบสาเหตุ มีการรำแม่มดภาษาท้องถิ่นออกเสียงเป็น “รำชะเอง” รูปแบบคล้ายคลึงกับ “รำผีฟ้า” อันเป็นพิธีกรรมที่มีความเชื่อว่าสามารถรักษาคนเจ็บป่วยได้ มีการทำจักษุและการทอดผ้าที่สืบทอดกันมาจากบรรพบุรุษ และมีบุญประเพณีบุญบังไฟ, สังฆทานข้าวหลามที่เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย

#### OTOP สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตตำบลมีสินค้าและผลิตภัณฑ์ ดังนี้

1. ผลิตภัณฑ์ใส่กรอกและปลาต้ม บ้านโนนปลัด
2. ผลิตภัณฑ์ผ้าไหมพื้นเมืองบ้านโนนปลัด เขวา พะวะ และบ้านระหาร
3. ผลิตภัณฑ์ข้าวไร่เบอร์รี่และข้าวปลอดสารพิษบ้านหนองอีไทย

#### 8ทรัพยากรธรรมชาติ

**น้ำ** ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝนน้ำประปาผิวดิน และน้ำประปาบาดาล

**ป่าไม้** ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์มีเขตป่าสาธารณะ 4 แห่ง

**ภูเขา** ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ไม่มีพื้นที่ที่เป็นภูเขา

#### คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ตำบลสุขสวัสดิ์ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ น้ำในการเกษตรก็ต้องรอดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ

## วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

### วิสัยทัศน์จังหวัดศรีสะเกษ

“ดินแดนเกษตรปลอดภัย การค้าและการท่องเที่ยวครบวงจร”

#### พันธกิจ

1. ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตร และการแปรรูปสินค้าการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
2. ส่งเสริมการค้าการลงทุนโดยสร้างโอกาสและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการท่องเที่ยวที่ครบวงจร และส่งเสริมเมืองกีฬา (Sport city)
3. ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม พัฒนาคนให้มีคุณภาพส่งเสริมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. สร้างความสมดุล ความหลากหลาย และความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพลังงานทางเลือก
5. เสริมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดนและความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ทั้งนี้โดยการบริหารจัดการภาครัฐยึดหลักธรรมาภิบาล

#### ประเด็นการพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรสู่มาตรฐานอย่างครบวงจร

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยวและกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาเมืองนำอยู่สู่คุณภาพชีวิตประชาชนในทุกมิติ

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 อนุรักษ์ ปันฟูและพัฒนาจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ 5 เสริมสร้างความมั่นคงและการค้าชายแดนเชื่อมโยงอาเซียน

#### วัตถุประสงค์การพัฒนาของจังหวัด

1. พัฒนาสินค้าเกษตร และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรของจังหวัด (การปศุสัตว์, การประมง, เกษตรอุตสาหกรรม, พืชเศรษฐกิจ และผลไม้) ให้มีคุณภาพ มีความปลอดภัยและได้มาตรฐาน มุ่งสู่การเป็นตลาดสินค้าเกษตรอินทรีย์สามารถแข่งขันได้ รวมทั้งสามารถลดต้นทุนภาคการเกษตรให้กับเกษตรกร

2. ส่งเสริมขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยวให้ครบวงจร รวมทั้งพัฒนาระบบโครงสร้างและบุคลากรด้านกีฬาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา

3. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม เสริมสร้างสังคมสุขภาวะ พัฒนาคนให้มีคุณภาพ ส่งเสริมกีฬาสู่ความเป็นเลิศ ปลูกฝังการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม วิถีชุมชน อัตลักษณ์ เชื่อมโยงกับขนบธรรมเนียมวัฒนธรรม ประเพณี

4. เสริมสร้างความสมดุล ความหลากหลาย และความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม และพลังงานทางเลือก

5. เสริมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดน ความเป็นระเบียบ ความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

**ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรสู่มาตรฐานอย่างครบวงจร  
วัตถุประสงค์**

1. ภาคการเกษตรมีการเติบโตสูงขึ้น และมีการพัฒนาผลิตภาพ และคุณภาพสินค้าเกษตรเพื่อมุ่งสู่เกษตรปลอดภัย อินทรีย์ และการแปรรูปที่มีมูลค่าสูง

2. มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจ

**แนวทางการพัฒนา**

1. ส่งเสริมการผลิตสินค้าภาคการเกษตรที่ได้มาตรฐาน และมีการแปรรูปสินค้าที่มีคุณภาพ

2. พัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพและระบบชลประทานที่ครอบคลุมทั่วถึง

3. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับการยกระดับภาคการเกษตร

4. พัฒนาการตลาด ส่งเสริมการค้า และการส่งออกสินค้าเกษตรเป้าหมาย

**ประเด็นการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยวและกีฬาสู่ความเป็นเลิศ  
วัตถุประสงค์**

1. การท่องเที่ยวของจังหวัดเติบโตขึ้น

3. มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับการเติบโตทางการท่องเที่ยว

2. การค้าและสินค้าชุมชนมีการขยายตัวเพิ่มสูงขึ้น

**แนวทางการพัฒนา**

1. ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งการจัดการข้อมูลและการจัดการท่องเที่ยวและบริการที่ครบวงจร

2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรภาคการท่องเที่ยว

3. พัฒนาสินค้าและชุมชน OTOP ที่เชื่อมโยงกับภาคการท่องเที่ยว

4. พัฒนาการตลาด กิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว

5. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องรองรับการเติบโตด้านการท่องเที่ยว

6. พัฒนากีฬาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

**ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาเมืองน่าอยู่สู่คุณภาพชีวิตประชาชนในทุกมิติ  
วัตถุประสงค์**

1. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างชุมชนให้น่าอยู่

2. ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

3. มีการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีของจังหวัด

**แนวทางการพัฒนา**

1. พัฒนาคุณภาพชีวิต ระบบสาธารณสุขปโภค ปัจจัยพื้นฐานทางสังคมและระบบบริการสุขภาพให้มีมาตรฐานให้ครอบคลุมคนทุกช่วงวัย
2. สร้างรายได้ ลดรายจ่าย และสร้างโอกาสให้กับคนยากจนในพื้นที่
3. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและยกระดับการศึกษาให้มีคุณภาพ
4. ส่งเสริมการเรียนรู้อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี และทำนุบำรุงศาสนา
5. สนับสนุนการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต

**ประเด็นการพัฒนาด้านที่ 4 อนุรักษ์ พื้นฟูและพัฒนาจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน  
วัตถุประสงค์**

1. มีการอนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่เพิ่มขึ้น
2. มีการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม สิ่งปฏิภูลในพื้นที่อย่างได้มาตรฐาน
3. เพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
4. ประชาชนได้รับการป้องกันและบรรเทาจากสาธารณภัย

**แนวทางการพัฒนา**

1. สนับสนุน พื้นฟู อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพื้นที่ป่าด้วยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม สิ่งปฏิภูลในพื้นที่ ร่วมกับการป้องกันและควบคุมการสร้างมลพิษต่อสิ่งแวดล้อมโดยบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง
3. สนับสนุนการใช้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
4. เพิ่มประสิทธิภาพการติดตาม ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ

**ประเด็นการพัฒนาด้านที่ 5 เสริมสร้างความมั่นคงและการค้าชายแดนเชื่อมโยงอาเซียน  
วัตถุประสงค์**

1. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือในระดับพื้นที่ชายแดนเพื่อลดความขัดแย้ง
2. ส่งเสริมการค้าและการลงทุนบริเวณด้านชายแดน
3. บูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อลดปัญหาชายแดนมีการป้องกันและปราบปรามอย่างเป็นระบบในพื้นที่
5. ประชาชนในจังหวัดมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
6. มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

**แนวทางการพัฒนา**

1. สนับสนุนกิจกรรมเพื่อเสริมความมั่นคงและความสามัคคีของพื้นที่ชายแดน
2. จัดกิจกรรมส่งเสริมการค้า/การลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสร้างมูลค่าสินค้า
3. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และแก้ไขปัญหาเสพติด อาชญากรรม การค้ามนุษย์ และแรงงานผิดกฎหมาย
4. พัฒนาศักยภาพและสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด (พ.ศ. 2566-2570)

#### วิสัยทัศน์ (VISION)

"ศรีสะเกษเมืองน่าอยู่ สู่เมืองท่องเที่ยวการศึกษา  
สร้างคุณค่าด้วยเกษตรปลอดภัย ใส่ใจทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม"

#### พันธกิจ (MISSION)

1. สร้างเสริมคุณภาพคุณภาพชีวิตประชาชนในทุกมิติ
2. พัฒนา ส่งเสริม ชีตความสามารถด้านการท่องเที่ยวและการกีฬาครบวงจร
3. ยกระดับผลผลิตสินค้า การเกษตรปลอดภัย
4. พัฒนา ส่งเสริม อนุรักษ์ และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
5. พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาทุกมิติ

#### เป้าประสงค์ :

ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดี เศรษฐกิจ และสังคมเข้มแข็ง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยั่งยืน

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนา :

1. ยกระดับคุณภาพชีวิตให้เป็นสังคมที่น่าอยู่
2. พัฒนา ส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬาครบวงจร
3. ยกระดับคุณภาพสินค้าการเกษตรให้เป็นเกษตรปลอดภัย
4. พัฒนา ส่งเสริม อนุรักษ์ และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
5. พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาทุกมิติ

#### วัตถุประสงค์

1. พัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้  
ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2. พัฒนา ส่งเสริมขีดความสามารถของท้องถิ่น ด้านการท่องเที่ยวและกีฬาครบวงจร
3. พัฒนา ส่งเสริม สินค้าเกษตรที่มีคุณภาพและปลอดภัย ด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม
4. พัฒนา ส่งเสริม อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพลังงานทางเลือก
5. พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานในท้องถิ่นให้เชื่อมโยงต่อการพัฒนาทุกมิติ

#### แนวทางการพัฒนา

#### ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพชีวิตให้เป็นสังคมที่น่าอยู่

##### แนวทางการพัฒนา

1. เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และยกระดับการศึกษาให้มีคุณภาพ
2. ส่งเสริมสุขภาวะ
3. อนุรักษ์และฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. สนับสนุนการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต

#### ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนา ส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬาครบวงจร

##### แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาในท้องถิ่น
2. พัฒนา และส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน
3. พัฒนาสินค้า OTOP /สินค้าประจำถิ่น ที่เชื่อมโยงกับภาคการท่องเที่ยว

#### ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพสินค้าการเกษตรให้เป็นเกษตรปลอดภัย

##### แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพและปลอดภัย ด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม
2. เพิ่มช่องทางในการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรให้หลากหลาย
3. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

#### ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนา ส่งเสริม อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

##### แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนา ส่งเสริม อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ด้วยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน



2. ส่งเสริม การใช้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
3. ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียว

#### ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาทุกมิติ

##### แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาเส้นทางคมนาคม
2. พัฒนาแหล่งน้ำ
3. พัฒนาระบบสาธารณสุขภาค

#### ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### 1) วิสัยทัศน์การพัฒนาตำบลสุขสวัสดิ์ (VISION)

" การพัฒนารอบด้าน ชาวบ้านเป็นสุข "

##### พันธกิจ (MISSION)

- 1.พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐาน มีความสะดวกและเพียงพอกับความต้องการของประชาชน
2. การพัฒนาแหล่งน้ำขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
3. ส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม จริยธรรม และคุณธรรมอันดีงามในสังคม
4. ส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ
5. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษารอบด้าน
6. ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาที่ดีและมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต
7. ส่งเสริมการประกอบอาชีพเพิ่มรายได้ให้แก่ชุมชนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี
8. ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข
- 9.เสริมสร้างความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
10. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
11. การพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน

##### 2) ยุทธศาสตร์

- องค์กรบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้
- 1.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาทุกด้าน

2. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมและการกีฬา
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม
4. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมน่าอยู่
5. ยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
6. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กรและบริการประชาชน

### 3) เป้าประสงค์

1. ระบบการคมนาคมสะดวก ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ได้มาตรฐาน
2. ประชาชนมีน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคอย่างเพียงพอตลอดปี และสามารถใช้จ่ายจากแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อการเกษตร
3. ยกระดับคุณภาพการศึกษา ประชาชนสนใจการออกกำลังการ และมีการอนุรักษ์สืบสานประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียงสามารถพึ่งพาตนเองได้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล
5. ประชาชนสุขภาพดี สามารถดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างเหมาะสมและได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
6. หมู่บ้านชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน
7. การพัฒนา ส่งเสริม พัฒนาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. มีการอนุรักษ์ป่าสาธารณะ และการจัดการขยะมูลฝอย
9. มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

### 4) ตัวชี้วัด

1. กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่คณะกรรมการตรวจรับงานจ้าง โดยงานที่ตรวจรับจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ตามแบบแปลน
2. ร้อยละของหน่วยการศึกษาของตำบลทั้งในและนอกระบบจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ
3. ประชาชนมีรายได้และความเป็นอยู่ดีขึ้น
4. ร้อยละความพอใจของประชาชนในการมีส่วนร่วมดำเนินงานของ อบต.
5. ประชาชนมีสุขภาพที่ดีเข้าถึงระบบสาธารณสุข
6. สถิติการเกิดเหตุร้าย เหตุสาธารณภัยในพื้นที่ตำบลลดลง
7. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์
8. การผ่านเกณฑ์การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๑. การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ โดยกำหนดค่าการให้คะแนน เป็น ๔ ระดับในแต่ละด้านดังนี้

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

### ๑. ศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ

#### จุดแข็ง(Strengths)

- การคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว
- มีระบบสาธารณสุขที่สะดวกสบาย
- การให้ความสำคัญด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

#### จุดอ่อน(Weakness=W)

- ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการร่วมกันดูแล รักษาทรัพย์สิน สาธารณประโยชน์
- งบประมาณในการพัฒนาด้านคมนาคม ไม่เพียงพอ
- ระบบประปา ยังกระจายไม่ทั่วถึง

#### โอกาส(Opportunity=O)

- การถ่ายโอนงาน งบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- มีแหล่งน้ำสำรอง และได้รับการสนับสนุนนโยบายของท้องถิ่นในด้านแหล่งน้ำ การจัดการน้ำอย่างมีคุณภาพ

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

- การเกิดภัยน้ำท่วมทำให้ถนนได้รับการชำรุดเสียหาย
- รถบรรทุกที่มีบรรทุกน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดวิ่งผ่าน
- ได้รับงบประมาณอุดหนุนจำกัดและล่าช้า

### สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ

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

## ๒. ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

### จุดแข็ง(Strength)

- มีผลผลิตทางการเกษตร เช่น ข้าวหอมมะลิที่มีคุณภาพ
- องค์กรมีกลุ่มสตรีและศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เป็นที่รู้จักและขึ้นชื่อและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน สามารถให้ความรู้และมีแหล่งการเรียนรู้

### จุดอ่อน(Weakness=W)

- มีการใช้ปุ๋ยเคมี และสารเคมีในการกำจัดศัตรูพืช
- ขาดการส่งเสริมด้านการตลาด การกระจายผลผลิตทางการเกษตร
- เกษตรกรขาดความรู้ในการพัฒนาสินค้าและด้านการตลาด
- ประชาชนขาดวินัยด้านการเงิน เกิดปัญหาหนี้สินทั้งในและนอกระบบ
- ขาดการเก็บออม
- ปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้านการเกษตร

### โอกาส(Opportunity=O)

- โครงการส่งเสริมทุนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต และธุรกิจชุมชนอื่น ๆ
- นโยบายรัฐบาลตามโครงการแปลงสินทรัพย์เป็นทุนเพื่อใช้เป็นหลักทรัพย์ค้ำประกันได้
- การคมนาคมขนส่งผลผลิตทางการเกษตรมีความสะดวก

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

- ราคาผลผลิตตกต่ำ
- ปัจจัยการผลิตหรือต้นทุนการผลิตสูง
- ภาวะเศรษฐกิจของโลกและของประเทศตกต่ำ
- การเกิดภาวะเงินเฟ้อ เนื่องจากราคาสินค้า และราคาน้ำมันที่แพงขึ้นเรื่อย ๆ
- การเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง น้ำท่วม ทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย

### สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

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

## ๓. ศักยภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิต

### จุดแข็ง(Strength)

- มีผู้นำที่ดี มีความเข้มแข็ง
- ประชาชนมีความรัก สามัคคี มีการรวมตัวกันในการร่วมกิจกรรม
- ครอบครัวมีความรัก มีความอบอุ่น
- ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง ไม่เกิด การว่างงาน
- หน่วยงานราชการทุกภาคส่วนมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือ
- มีการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส

- มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น
- เด็กได้เข้ารับการศึกษิตตามเกณฑ์
- มีสถานศึกษาที่มีความพร้อมในการรองรับนักเรียน

**จุดอ่อน(Weakness=W)**

- งบประมาณมีจำนวนจำกัดในการเร่งการพัฒนา ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างช้า ๆ
- มีปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดแพร่ระบาด
- อบต. ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือได้อย่างทั่วถึง
- ประชาชนยังขาดการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสุขภาพ
- บุคลากรทางการศึกษา (ครู) มีน้อย
- ขาดแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการศึกษา เพิ่มเติม
- อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ
- เยาวชนขาดทุนในการศึกษา

**โอกาส(Opportunity=O)**

- รัฐบาลมีนโยบายในการปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- แนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เน้น “คน” เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา
- นโยบายรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
- ได้รับเงินอุดหนุนจากหน่วยงานภาครัฐ
- รัฐมีนโยบายในการส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- การถ่ายโอนตามโครงการต่าง ๆ เช่น อาหารเสริม (นม) โรงเรียน อาหารกลางวัน สื่อการเรียนการสอน
- การขยายโอกาสทางการศึกษา

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

- ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เน้นทางด้านวัตถุนิยมมากกว่าด้านจิตใจ
- การแข่งขันทางสังคมเพื่อความอยู่รอด
- วัฒนธรรมทางตะวันตกเข้ามา มีบทบาทต่อแนวความคิดและวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน
- งบประมาณจำกัดไม่เพียงพอ
- ทิศทางนโยบายการปฏิรูปการศึกษายังไม่ชัดเจน
- ค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคมที่เปลี่ยนแปลง
- งบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีไม่เพียงพอในด้านการศึกษา

**สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต**

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

**๔. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**จุดแข็ง(Strength=s)**

- มีกลุ่มผู้ใช้น้ำ
- มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
- มีรถเก็บขยะ และให้การบริหารจัดการเก็บขยะภายในตำบล

**จุดอ่อน(Weakness=W)**

- ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- มลภาวะเสื่อมโทรม
- การให้บริการจัดเก็บขยะยังไม่ทั่วถึง

**โอกาส(Opportunity=O)**

- การรณรงค์ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

- มลภาวะซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้เป็นเรื่องปัญหามลภาวะเป็นพิษ

**สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

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

**๕. ศักยภาพการเมือง การบริหารจัดการ**

**จุดแข็ง(Strength=s)**

- สมาชิก อบต. มีการประสานงานร่วมมือกันทำงานไม่มีความขัดแย้ง
- การบริหารงานมีนโยบายที่ดีและดำเนินการตามนโยบายที่ได้วางไว้
- การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยดีและรวดเร็ว
- บุคลากรรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบในหน้าที่
- อบต. มีความอิสระในการดำเนินงาน การบริหารงานเป็นไปด้วย ความรวดเร็ว ทันทีทันที่

**จุดอ่อน(Weakness=W)**

- ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ตรวจสอบการทำงานมีน้อย
- บุคลากรมีไม่เพียงพอ
- ขาดการประสานงานที่ดีในองค์กร
- ความไม่พร้อม ไม่เข้าใจ ในการรับ การถ่ายโอน ซึ่งมีความสับสนและยุ่งยากอยู่บ้าง
- อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอต่อความจำเป็นและต้องการ

**โอกาส(Opportunity=O)**

- กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดให้มีการกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- มีการถ่ายโอนงาน งบประมาณ และบุคลากรลงสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น
- การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

- ขั้นตอนและวิธีการถ่ายโอนที่มีความยุ่งยากและเกิดความสับสนในทางปฏิบัติ
- การมีอคติ ความไม่เชื่อมั่นในการบริหารงานของ อบต.
- ข้อจำกัดด้านระเบียบและกฎหมายต่าง ๆ

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการ

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

**๖.ศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนและรักษาความสงบ**

**จุดแข็ง(Strength=s)**

- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันภัยเบื้องต้นที่ควรรู้
- ฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- ประชุมชี้แจงทบทวนหน้าที่และการเฝ้าระวังของประชาชนทุกหมู่บ้าน
- ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะและถนนระหว่างหมู่บ้าน
- จัดหาอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย

**จุดอ่อน(Weakness=W)**

- ชุมชนขาดความเข้มแข็ง และความเข้าใจบทบาทของตนเองในเรื่องการมีส่วนร่วมและการรวมกลุ่ม

**โอกาส(Opportunity=O)**

- จัดฝึกอบรม และทบทวนความรู้ให้กับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันภัยเบื้องต้น

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

- ข้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับค่าตอบแทนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาการบริหารจัดการ และบริการประชาชน

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๑		

โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๑+๓-๒= ๓ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมมาก)				

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ เป็นภารกิจหลักตามมาตรา มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑) )

๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒) )

๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓) )

๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔) )

๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕) )

### ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ( มาตรา ๖๗(๖) )

๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓) )

๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒) )

๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕) )

๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

### ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘) )

๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗) )

๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))



ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖) )
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕) )
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร ( มาตรา ๖๘(๗) )
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐) )
๕. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๑๖) )
๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว ( มาตรา ๖๘(๑๒) )
๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ ( มาตรา ๖๘(๑๑) )
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา๑๖ (๗) )

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒) )

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

#### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา พนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๑๘ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามที่จังหวัดศรีสะเกษได้ประชุมชี้แจงในการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ดังกล่าว ดังนั้นเพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลสุขสวัสดิ์ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ</li><li>- งานการเกษตร</li><li>- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li><li>- งานราชการทั่วไป</li></ul> <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผน</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li><li>- งานงบประมาณ</li></ul> <p>๑.๓ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li><li>- งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li><li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li></ul> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกฎหมายและคดี</li><li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li><li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li></ul> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอำนวยการ</li><li>- งานป้องกัน</li><li>- งานฟื้นฟู</li></ul> <p>๑.๖ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li><li>- งานการประชุม</li></ul>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ</li><li>- งานการเกษตร</li><li>- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li><li>- งานราชการทั่วไป</li></ul> <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผน</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li><li>- งานงบประมาณ</li></ul> <p>๑.๓ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li><li>- งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li><li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li></ul> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกฎหมายและคดี</li><li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li><li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li></ul> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอำนวยการ</li><li>- งานป้องกัน</li><li>- งานฟื้นฟู</li></ul> <p>๑.๖ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li><li>- งานการประชุม</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการและประสานงาน</li> <li>- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง</li> <li>- งานมวลชนสัมพันธ์</li> </ul> <p>๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> </ul> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้าง สร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการและประสานงาน</li> <li>- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง</li> <li>- งานมวลชนสัมพันธ์</li> </ul> <p>๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> </ul> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ กลุ่มงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ กลุ่มงานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้าง สร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> </ul> <p><b>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><b>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p>	<p>๓.๒ กลุ่มงานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><b>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><b>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p>	

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนที่เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

๕. สำรองการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร  
ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

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

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑	๓๐	วัน

\* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์  
สูตรในการคำนวณ

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

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

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	ค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ คิดเป็นร้อยละ	มติ ก.อบต.ศรีสะเกษ
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	๓๑.๖๘	เห็นชอบ
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)		
๓	สำนักปลัด อบต.	๓	สำนักปลัด อบต.		
	๑. หน.สป.(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) (๑)		๑. หน.สป.(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) (๑)		
	งานบริหารทั่วไป		งานบริหารทั่วไป		
	๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)		๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)		
	๓. ผช.นักวิชาการเกษตร (๑)		๓. ผช.นักวิชาการเกษตร (๑)		
	๔. ผช.จพง.ธุรการ (๒)		๔. ผช.จพง.ธุรการ (๒)		
	๕. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)		๕. ผช.นักวิชาการสาธารณสุข (๑)		
	๖. นักการภารโรง (ทั่วไป) (๑)		๖. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)		
	๗. คนงานทั่วไป (๒)		๗. นักการภารโรง (ทั่วไป) (๑)		
	๘. ยาม (๑)		๘. คนงานทั่วไป (๒)		
			๙. ยาม (๑)		
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ		งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ		
	๙. นักวิเคราะห์นโยบายแผน (ปก./ชก.) (๑)		๑๐. นักวิเคราะห์นโยบายแผน (ปก./ชก.) (๑)		
	งานสวัสดิการสังคม		งานสวัสดิการสังคม		
	๑๐. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)		๑๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)		
	งานนิติการ		งานนิติการ		
	๑๑. นิติกร (ปก./ชก.) (๑)		๑๒. นิติกร (ชพ.) (๑)		

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	ค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		
	๑๒.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑)		๑๓.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑)		
	งานกิจการสภา		งานกิจการสภา		
	งานการเจ้าหน้าที่		งานการเจ้าหน้าที่		
	๑๓.นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑)		๑๔.นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑)		
๔	กองคลัง	๔	กองคลัง		
	๑. ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) (๑)		๑. ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับกลาง) (๑)		
	งานการเงินและบัญชี		กลุ่มงานการเงินและบัญชี		
	๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)		๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)		
			๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.) (๑)		
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		กลุ่มงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		
	๓.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑)		๔.นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)		
	๔.ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (๑)		๔.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑)		
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		๕.ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (๑)		
	๕. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)				
๕	กองช่าง	๕	กองช่าง		
	๑. ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) (๑)		๑. ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับกลาง) (๑)		
	งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร		กลุ่มงานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร		
	งานผังเมือง		๒. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑)		
	งานประสานสาธารณูปโภค		๓. นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) (๑)		
	๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)		กลุ่มงานประสานสาธารณูปโภค		
	๓. ผช.นายช่างไฟฟ้า (๑)		๔. นักจัดการงานช่าง (ปง./ชง.) (๑)		
	๔. ผช.จพง.ประปา (๑)		๕. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)		
	๕. ผช.จพง.ธุรการ (๑)		๖. ผช.นายช่างไฟฟ้า (๑)		
			๗. ผช.จพง.ประปา (๑)		
			๘. ผช.จพง.ธุรการ (๑)		
			๙. พนักงานผลิตน้ำประปา (๑)		



๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
	๑.ผอ.กองการศึกษาฯ(นักบริหารการศึกษาระดับต้น) (๑)		๑.ผอ.กองการศึกษาฯ(นักบริหารการศึกษาระดับต้น) (๑)		
	งานบริหารการศึกษา		งานบริหารการศึกษา		
	๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)		๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)		
	๓. ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน (๑)		๓. ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน (๑)		
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม		งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม		
	๔. ครู (๒)		๔. ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบต.สุขสวัสดิ์ (๑)		
	๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๓)		๕. ครู (๒)		
			๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓)		
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	๗	หน่วยตรวจสอบภายใน		
	๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)		๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ อำเภอไพรบึง จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>สำนักปลัด อบต.</b>								
	๑. น.ส.ป. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>๑. งานบริหารทั่วไป</b>								
	๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	๓. ผช. นักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑				
	๔. ผช. จพง. ธุรการ	๒	๒	๒	๒				
	๕. ผช. นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างทั่วไป								
	๖. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑				
	๗. การโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑				
	๘. คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒				
	๙. ยาม	๑	๑	๑	๑				
	<b>๒. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b>								
	๑๐. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
	<b>๓. งานสวัสดิการสังคม</b>								
	๑๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
	<b>๔. งานนิติการ</b>								
	๑๒. นิติกร (ขพ.)	๑	๑	๑	๑				
	<b>๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>								
	๑๓. จพง. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑				
	<b>๖. งานการเจ้าหน้าที่</b>								
	๑๔. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
	<b>๗. งานกิจการสภา</b>								



ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษ  
ในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ วันที่ ๒๔ ส.ค. ๒๐๒๖

นางบุญส่ง ราชบุณผา  
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง</b>									
	๑. ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
<b>๑. กลุ่มงานการเงินและบัญชี</b>									
	๒. นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
	๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
<b>๒. กลุ่มงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b>									
	๔. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
	๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
	๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
<b>กองช่าง</b>									
	๑. ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
<b>๑. กลุ่มงานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร</b>									
	๒. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
	๓. นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
<b>๒. กลุ่มงานประสานสาธารณูปโภค</b>									
	๔. นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
	๕. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
	๖. ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
	๗. ผช.จพง.ประปา	๑	๑	๑	๑				
	๘. ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑				
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
	๙. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑				
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>									
	๑. ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
<b>๑. งานบริหารการศึกษา</b>									
	๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
	๓. ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑				



ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบค.จังหวัดศรีสะเกษ  
 ๗/๒๕๖๖ วันที่ ๔ ส.ค. ๒๕

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ อำเภอไพรบึง จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
	๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	๕. ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
	๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
	๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔๒	๔๓	๔๓	๔๓	+๑	-	-	

ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ  
ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ วันที่ ๒๔ ส.ค. ๒๕๖๖

บุญส่ง

(นางบุญส่ง ราชบุบผา)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

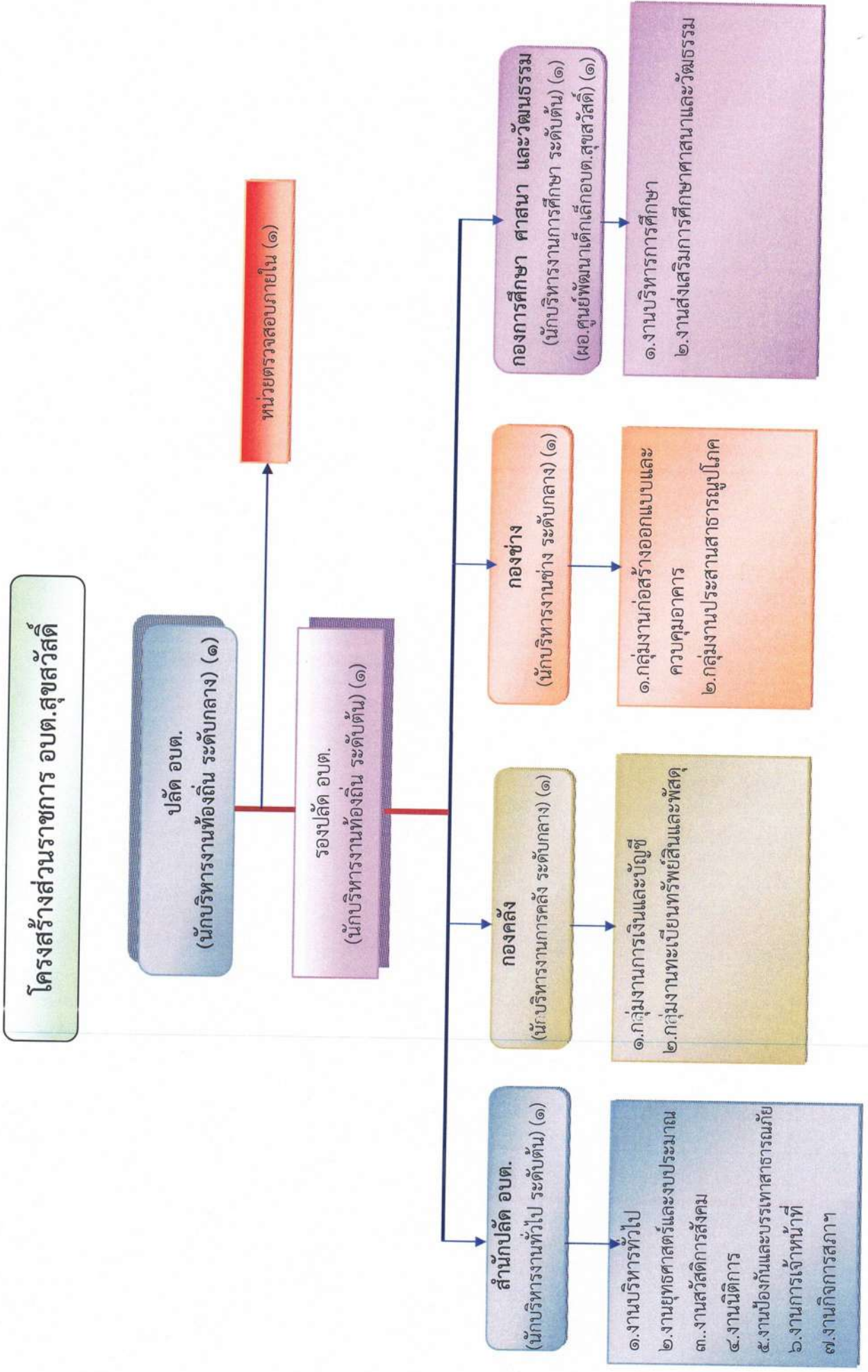
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๑๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	(๔๑,๙๓๐)	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๕๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)	
๓	<b>สีกัมปภัต อบต. (๐๑)</b>																		
๔	ทน.สบ. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๕,๖๘๐)	
๕	นิติกร (ไม่มีเงินเดือนพิเศษ)	ชพ.	๑	๔๖๒,๐๐๐	๙๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๑,๐๐๐	๕๔๕,๕๒๐	(๓๘,๕๕๐)	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๒๖,๖๔๐	๔๓๙,๗๒๐	๔๕๔,๘๐๐	(๓๔,๑๑๐)	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๘๙,๔๔๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๒๖๐	(๓๑,๓๔๐)	
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๐๗,๓๒๐	๓๑๗,๓๒๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๑๐	เจ้าพนักงานช่างและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๑๘,๘๘๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	(๒๕,๖๖๐)	
๑๑	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๒๙๑,๐๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๙๒,๓๒๐	๓๐๔,๐๘๐	๓๑๖,๓๒๐	(๒๓,๕๒๐)	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๒๙๗,๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๙๘,๐๘๐	๓๑๐,๓๒๐	๓๒๒,๐๐๐	(๒๖,๕๓๐)	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๒๙๗,๑๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๐๘,๐๐๐	๓๑๙,๕๒๐	๓๔๑,๒๖๐	ว่างเต็ม	
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๒๙๐,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๐๒,๗๒๐	๓๑๕,๗๒๐	๓๒๗,๖๖๐	(๒๕,๐๐๐)	
๑๖	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๑๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๖๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๘	ภารโรง		๑	๑๖๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๙	คนงานทั่วไป		๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๐	ยาม		๑	๑๖๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๑	<b>กองคลัง (๐๔)</b>																		
๒๒	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๖๖๓,๙๖๐	๖๘๓,๔๐๐	๗๐๒,๙๖๐	(๕๒,๖๒๐)	
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๒๔	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๓๖๙,๔๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๘๑,๓๒๐	๓๙๓,๓๒๐	๔๐๕,๓๒๐	(๓๒,๕๕๐)	
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๐๗,๖๖๐	๓๑๗,๓๒๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๐๗,๖๖๐	๓๑๗,๓๒๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑๙,๕๐๐	๐		๑	๑	๑	๑	๑		๒๐๒,๙๐๐	๒๑๙,๔๘๐	๒๓๖,๐๐๐			(๑๖,๒๕๐)	
	กองช่าง (๑๕)																		
๒๔	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๕๑๙,๖๐๐	๑๓๕,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	๑๙,๕๖๐					๖๙๓,๑๒๐	๗๑๒,๙๐๐	(๔๓,๓๐๐)
๒๕	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐		๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐				๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๒๖	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐		๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐				๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๒๗	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐				๓๐๗,๖๒๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๒๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๒๖๕,๔๘๐	๐		๑	๑	๑	-	-	๗,๕๖๐				๒๗๓,๐๔๐	๒๙๘,๒๘๐	(๒๘,๗๔๐)	
๒๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑๓๘,๐๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐				๑๔๓,๕๒๐	๑๕๙,๒๘๐	ว่างเต็ม	
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑๖๕,๒๔๐	๐		๑	๑	๑	-	-	๖,๗๒๐				๑๗๑,๙๖๐	๑๘๖,๑๒๐	(๑๓,๗๗๐)	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๓๘,๐๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐				๑๔๓,๕๒๐	๑๕๙,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)	
๓๒	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑๖๘,๐๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	๐				๑๖๘,๐๐๐	๑๘๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	กองการศึกษา, สภ.ผ.และวัฒนธรรม (๑๘)																		
๓๓	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐				๔๐๗,๒๒๐	๔๒๖,๘๖๐	ว่างเต็ม	
๓๔	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐		๑	๑	๑	-	-	๘,๔๐๐				๒๕๓,๖๘๐	๒๗๑,๒๐๐	(๒๐,๕๔๐)	
๓๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๒๑๑,๙๒๐	๐		๑	๑	๑	-	-	๘,๘๘๐				๒๒๐,๘๐๐	๒๓๙,๗๘๐	(๑๗,๖๖๐)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, อบต.สุขสวัสดิ์																		
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐		๑	๑	๑	-	-	๐				๐	๐	กำหนดเพิ่ม	
๓๗	ครู		๒	๐	๐		๒	๒	๒	-	-	๐				๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๓	๐	๐		๓	๓	๓	-	-	๐				๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)																		
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)		๑	๔๕๒,๓๒๐	๐		๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐				๔๖๕,๕๒๐	๔๘๓,๑๒๐	(๓๖,๙๖๐)	
๓๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑				๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐				๑๓,๒๐๐	๒๘,๙๖๐		



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (-)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)
- ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- นักการภารโรง (๑)
- คนงานทั่วไป (๒)
- ยาม (๑)

งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)

งานสวัสดิการสังคม

- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)

งานนิติการ

- นิติกร (ชพ.) (๑)

งานการเจ้าหน้าที่

- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑)

งานกิจการสภา อบต.

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๓	-	๑	-	๑	-	๑	-	๔	๕	๑๕

# โครงสร้างองค์กร



**ผู้อำนวยการองค์กร**  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	สารึกจ้างประจำ		ทั่วไป	
จำนวน		๑			๑							๑		๓

# โครงสร้างกองช่าง

**ผู้อำนวยการกองช่าง**  
(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) (๑)

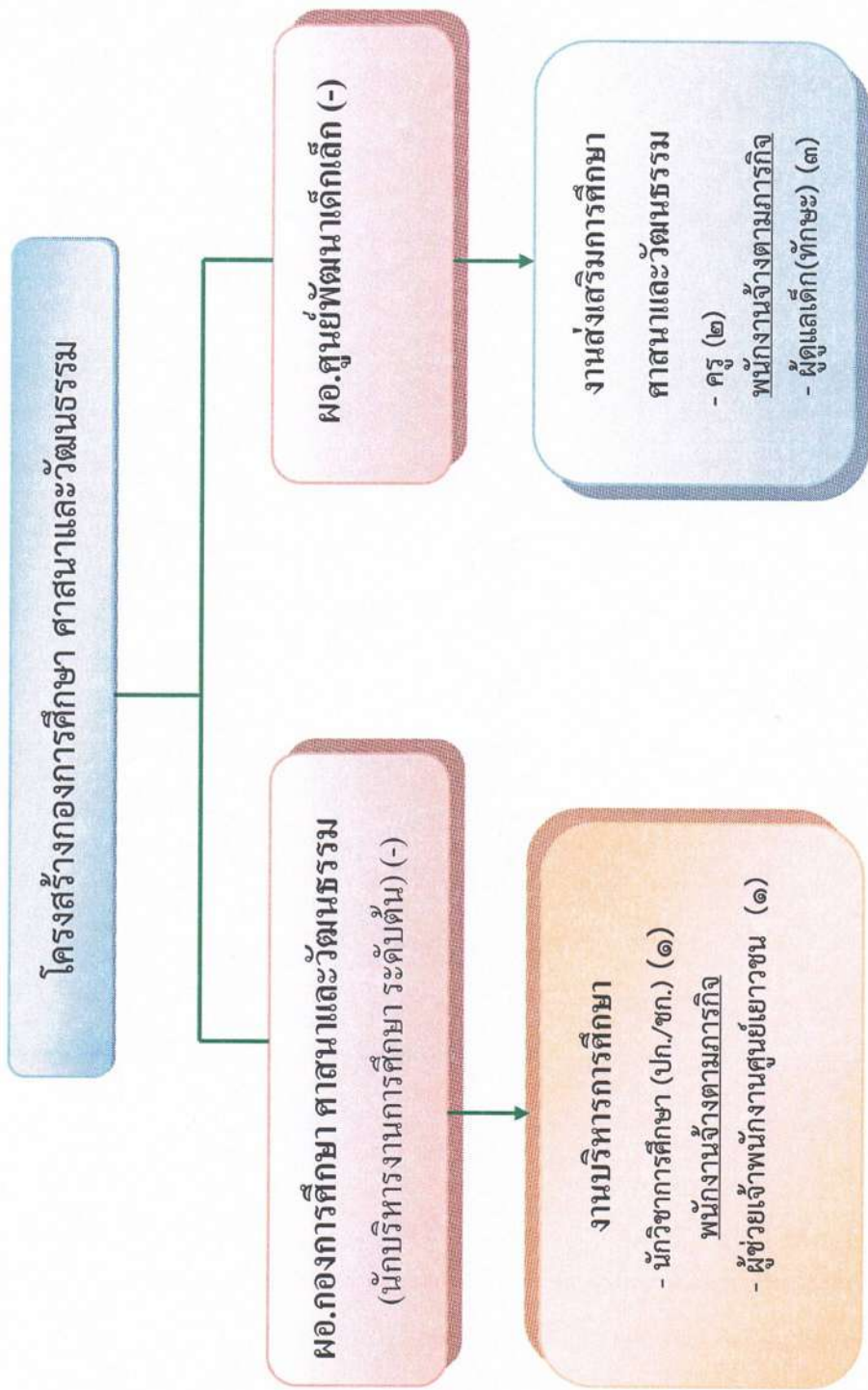
**กลุ่มงานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร**

- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (-)
- นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) (-)

**กลุ่มงานประสานสาธารณูปโภค**

- นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) (-)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (-)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานผลิตน้ำประปา (๑)

ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ถูกจ้างประจำ	ภารกิจ	
	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๑
												๕



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครู	ลูกจ้างประจำ		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	๗

## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจตำแหน่งเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางณิชานันท์ จารุศรีมงคล	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๕๑,๙๓๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๗๑,๑๖๐
๒	นายจิรายุทธ จิตรณรงค์	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๔,๓๒๐
๓	สืบนักปลัด อบต.											
๓	นายสุทิน วิจิรัมย์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.ส.ป. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๘,๑๖๐
๔	นายอริยะเดช สายแก้ว	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ช.พ.	๕๖๒,๐๐๐ (๓๘,๕๐๐x๑๒)	-	๙๖,๐๐๐ (๓๕,๐๐+๕,๕๐๐x๑๒)	๕๕๘,๐๐๐
๕	นายศรัณย์ ศรีธธา	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๕๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๕๐๙,๓๒๐
๖	พันจ่าตรีเสาว สายทอง	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๗	นางเกศกัญญาพร สุทธาบุญ	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๘	-	-	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จ.พ.ง.ร.การ	ป.ง./ช.ง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จ.พ.ง.ร.การ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)
๙	นายมานิช ทองเทพ	ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จ.พ.ง.ร.การ	ป.ง./ช.ง.	๕๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จ.พ.ง.ร.การ	ป.ง./ช.ง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐x๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายชายตะวัน โพนปลัด	ปริญญาตรี	-	ผ.ช.นักวิชาการเกษตร	-	-	ผ.ช.นักวิชาการเกษตร	-	๒๘๑,๐๕๐ (๒๓,๔๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๑,๐๕๐
๑๑	นางสุศรีรัตน์ ผิวงาม	ปวส.	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	-	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	-	๑๙๗,๑๖๐ (๑๖,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๙๗,๑๖๐
๑๒	-	-	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	-	-	ผ.ช.จ.พ.ง.ร.การ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๓	นางสาขาสุมนิตรา ไก่แก้ว	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๑๔	นายชาติ ทองบุญมา	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	นางสาวเสียม คุ่มครอง	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	นายคำพอง ยาศรี	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นายบุญเจียม คุ่มครอง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	นายวีรพล เกษี	-	-	ยาม	-	-	ยาม	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
	<b>กองคลัง</b>											
๑๙	นางสุกัญญา รัตนรัก	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๕๕๑,๔๔๐ (๔๒,๖๒๐x๑๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๔๕,๘๔๐ (ว่างเต็ม)	
๒๐	-	-	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)	
๒๑	นายวีระพงษ์ ทองมา	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐ (ว่างเต็ม)	
๒๒	-	-	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)	
๒๓	-	-	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๒๔	นายบรรพต เทียงธรรม	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑๙๕,๐๐๐ (๑๖,๒๕๐x๑๒)	-	-	๑๙๕,๐๐๐	



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๖	นางสาววราภษา ยาศรี	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน		-	ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน	๒๑๑,๙๒๐ (๑๗,๖๖๐x๑๒)			๒๑๑,๙๒๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กอ่อนบ.สุขสวัสดิ์											
๓๗	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				กำหนดเพิ่ม	
๓๘	นางกัญชลิลา วิจิรัมย์	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๘	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๘	ครู				-	
๓๙	นางสมยงค์ คุ้มครอง	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๘	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๘	ครู				-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๐	นางวิลาวรรณ นรสิงห์	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)				-	
๔๑	นางอัมพร คุ้มครอง	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)				-	
๔๒	นางดวงดาว จิตต์โคต	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)				-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๔๓	นางราตรี เงินดี	ปริญญาโท	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)			๔๔๒,๓๒๐	



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ Thailand ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ

ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ ได้ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องยืนหยัดทำในสิ่งถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องพึงให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องพึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๙. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

\*\*\*\*\*

