

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 โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

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

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าไร จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่ต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง เนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหา กำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

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 รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

๔.๔ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ลูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลา

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

จากประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง 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) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของ หน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาท หน้าที่อย่างไร

๒. เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสม หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

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

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

๕. เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความ เข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๖. เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่ง ใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและ เป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๗. เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะ แก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๘. เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณา จากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์และระยะเวลา ปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

- 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 ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

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

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

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

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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 รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้กรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะ

ทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบ หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง(Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน 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. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น แล้วยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
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 เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ 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 โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์

องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ตั้งอยู่ที่ ๑๔๔ หมู่ที่ ๗ ตำบลสุขสวัสดิ์ อำเภอไพรบึง จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ห่างจากจังหวัดศรีสะเกษ ๓๒ กิโลเมตรและอยู่ห่างจากอำเภอไพรบึง ๑๕.๓ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

อาณาเขต

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

องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ มีพื้นที่ดูแลรับผิดชอบ ๓๒ ตารางกิโลเมตร หรือจำนวน ๑๗,๑๓๗ ไร่ มีประชากรประมาณ ๕,๓๒๖ คน แยกเป็นชาย ๒,๖๓๒ คน เป็นหญิง ๒,๖๙๔ คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๓๘๙ ครัวเรือน มีเขตรับผิดชอบจำนวน ๑๒ หมู่บ้าน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ ๒๔ คน เป็นชาย จำนวน ๒๑ คน เป็นหญิงจำนวน ๓ คน มีพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑๗ อัตรา

มีพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา มีพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๑ อัตรา มีนักการภารโรงจำนวน ๑ อัตรา มียาม จำนวน ๑ คน มีพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ คน และคนงานทั่วไป จำนวน ๒ คน

❖ เขตปกครอง แบ่งเป็น ๑๒ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ ๑	บ้านโพนปลัด	ผู้ใหญ่บ้าน	นายเชษ	ใจเรือง
หมู่ที่ ๒	บ้านเขวา	ผู้ใหญ่บ้าน	นายจันทร์	โยธี
หมู่ที่ ๓	บ้านจิ้งเอิญ	ผู้ใหญ่บ้าน	นายศิลป์	สายสังข์
หมู่ที่ ๔	บ้านหนองอีไทย	กำนัน	นายสุพิชัย	กอนินัย
หมู่ที่ ๕	บ้านห้วย	ผู้ใหญ่บ้าน	นายประชากร	วันทา
หมู่ที่ ๖	บ้านสลักไต่	ผู้ใหญ่บ้าน	นางอรพิน	เงินดี
หมู่ที่ ๗	บ้านอาลัย	ผู้ใหญ่บ้าน	นายชวกิจ	จันทพา
หมู่ที่ ๘	บ้านพะแวงใต้	ผู้ใหญ่บ้าน	นายพร	สายแก้ว
หมู่ที่ ๙	บ้านหนองยาว	ผู้ใหญ่บ้าน	นายโกศล	คุ้มครอง
หมู่ที่ ๑๐	บ้านระหาร	ผู้ใหญ่บ้าน	นายพจน์	ประถมพาส
หมู่ที่ ๑๑	บ้านสุขสวัสดิ์	ผู้ใหญ่บ้าน	นางวิรญาภรณ์	สุนันท์
หมู่ที่ ๑๒	บ้านพะแวงเหนือ	ผู้ใหญ่บ้าน	นายสังวาลย์	บัวจันทร์

แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์



ประชากร ตำบลสุขสวัสดิ์ มีประชากรทั้งสิ้น ๕,๓๒๖ คน แยกเป็น ชาย ๒,๖๓๒ คน หญิง ๒,๖๙๔ คน มีครัวเรือนทั้งสิ้น จำนวน ๑,๓๘๘ ครัวเรือน

จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๓๘๙ ครัวเรือน ดังนี้

บ้าน	หมู่ที่	ครัวเรือน
บ้านโพนปลัด	๑	๒๓๐
บ้านเขวา	๒	๑๕๕
บ้านจิงเอิญ	๓	๒๙
บ้านหนองอีไทย	๔	๑๙๖
บ้านห้วย	๕	๕๖
บ้านสลักไผ่	๖	๑๕๕
บ้านอาลัย	๗	๑๕๙
บ้านพะวะไต้	๘	๑๐๙
บ้านหนองยาว	๙	๘๓
บ้านระหาร	๑๐	๔๐
บ้านสุขสวัสดิ์	๑๑	๘๒
บ้านพะวะเหนือ	๑๒	๙๕
รวม		๑,๓๘๙

จำนวนประชากรตำบลสุขสวัสดิ์จำนวนทั้งสิ้น ๕,๓๒๖ คน ดังนี้

บ้าน	หมู่	ชาย	หญิง	รวม
บ้านโพนปลัด	๑	๔๗๑	๔๘๒	๙๕๖
บ้านเขวา	๒	๒๙๒	๓๓๓	๖๒๖
บ้านจิงเอิญ	๓	๗๐	๗๐	๑๔๐
บ้านหนองอีไทย	๔	๓๔๔	๓๖๗	๗๑๑
บ้านห้วย	๕	๑๐๙	๙๑	๒๐๐
บ้านสลักไผ่	๖	๒๗๐	๒๙๐	๕๖๐
บ้านอาลัย	๗	๓๐๐	๒๙๒	๕๙๒
บ้านพะวะไต้	๘	๑๘๗	๑๘๖	๓๗๓
บ้านหนองยาว	๙	๑๕๗	๑๕๓	๓๑๐
บ้านระหาร	๑๐	๖๓	๖๖	๑๒๙
บ้านสุขสวัสดิ์	๑๑	๑๖๖	๑๗๙	๓๔๕
บ้านพะวะเหนือ	๑๒	๒๐๓	๑๘๕	๓๘๘
รวม		๒,๖๓๒	๒,๖๙๔	๕,๓๒๖

ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี	๕๕๗	๔๙๙	๑,๐๕๖
ช่วงอายุ ๑๙-๕๙ ปี	๑,๕๙๒	๑,๖๖๔	๓,๒๕๖
ช่วงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป	๔๘๖	๕๔๕	๑,๐๓๑
รวม	๒,๖๓๕	๒,๗๐๘	๕,๓๔๓

ที่มา: สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอไพรบึง (ณ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒)

การเกษตร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ ประกอบอาชีพการเกษตร ร้อยละ ๙๗ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ยางพารา มันสำปะหลัง รองลงมาคือ อาชีพรับจ้างทั่วไปร้อยละ ๓

การประมง

ในเขตพื้นที่ตำบลสุขสวัสดิ์มีการทำอาชีพเพาะเลี้ยงพันธุ์ปลาไว้เพื่อจำหน่าย จำนวน ๓ แห่ง

การปศุสัตว์

เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ

การบริการ

โรงแรม	-	แห่ง
ร้านอาหาร	๑	แห่ง
โรงพยาบาลศูนย์	-	แห่ง
สถานีขนส่ง	-	แห่ง
ร้านเกมส์	-	แห่ง

การท่องเที่ยว

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว แต่ได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดงานประเพณีต่างๆ

อุตสาหกรรม

- จำนวนกิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก (โรงสีขนาดเล็ก)

การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

ประเภท	จำนวน
ร้านค้าทั่วไป	๔๔
ร้านรับซื้อของเก่า	๒
ร้านตัดผม	๕
ร้านเสริมสวย	๒
ขายปุ๋ย	๒
ร้านอาหาร	๑
ร้านเนื้อย่าง	๑
ร้านซ่อมรถ	๑
โรงน้ำมัน	๒

กลุ่มอาชีพ

มีกลุ่มอาชีพ จำนวน ๑ กลุ่ม

๑. กลุ่มผลิตข้าวหอมมะลิบ้านหนองอิไทย

แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในวัยแรงงาน ร้อยละ ๗๕ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานด้านการเกษตรประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วนไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่

ข้อมูลด้านแหล่งน้ำการเกษตร

❖ แหล่งน้ำ

- | | |
|--------------------|---------------|
| ๑. ลำห้วย | จำนวน ๒ แห่ง |
| ๒. บึง/หนองสาธารณะ | จำนวน ๑๔ แห่ง |

การนับถือศาสนา

- | | |
|------------------------------------|-----------|
| - ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๑๐๐ | |
| - วัด/สำนักสงฆ์ | ๖ แห่ง |
| ๑. วัดโพนปลัด | หมู่ที่ ๑ |
| ๒. สำนักสงฆ์บ้านเขวา | หมู่ที่ ๒ |
| ๓. วัดหนองอิไทย | หมู่ที่ ๔ |
| ๔. วัดสลักไถ่ | หมู่ที่ ๖ |
| ๕. วัดอาลัย | หมู่ที่ ๗ |
| ๖. วัดพะแวง | หมู่ที่ ๘ |

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

กลุ่มชนเป็นชนเผ่าส่วย เผ่าเยอ และชนเผ่าลาวหนึ่งในสี่เผ่าไทของจังหวัดศรีสะเกษ ภาษาท้องถิ่นคือ ภาษาส่วย เยอ และภาษาลาว มีวัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง เช่นการแต่งกายด้วยผ้าไหมยกดอกเป็นรูปสี่เหลี่ยมขนมเปียกปูนย้อมด้วยผลมะเกลือให้เป็นสีดำ อย่างที่เรียกว่า “ผ้าเก็บ” เมื่อเจ็บไข้หรือป่วยเรื้อรังรักษาไม่หายหรือไม่ทราบสาเหตุ มีการรำแม่ตภาษาท้องถิ่นออกเสียงเป็น “รำชะเอง” รูปแบบคล้ายคลึงกับ “รำผีฟ้า” อันเป็นพิธีกรรมที่มีความเชื่อว่าสามารถรักษาคนเจ็บป่วยได้ มีการทำจักษุและการทอผ้าที่สืบทอดกันมาจากบรรพบุรุษ และมีบุญประเพณีบุญบั้งไฟสังฆทานข้าวหลามที่เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตตำบลมีสินค้าและผลิตภัณฑ์ ดังนี้

๑. ผลิตภัณฑ์ใส่กรอกและปลาสาม บ้านโนนปลัด
๒. ผลิตภัณฑ์ผ้าไหมพื้นเมืองบ้านโนนปลัด เขวา พะวะ และบ้านระหาร
๓. ผลิตภัณฑ์ข้าวไร่เบอร์รี่และข้าวปลอดสารพิษบ้านหนองอีไทย

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

วิสัยทัศน์จังหวัดศรีสะเกษ

“เมืองน่าอยู่ ประตูก้าการค้าการท่องเที่ยว เป็นเลิศด้านกีฬา นำสินค้าเกษตรปลอดภัยได้มาตรฐานสากล”

พันธกิจ

๑. สร้างความมั่นคง มั่งคั่ง ความสงบเรียบร้อย บ้านเมืองมีความเป็นระเบียบ ร่มรื่นด้วยพื้นที่สีเขียว
๒. ส่งเสริมสุขภาพ อนามัย สนับสนุนการศึกษาและกีฬาของจังหวัด
๓. ส่งเสริมการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวของกลุ่มประเทศอาเซียน
๔. ส่งเสริมสินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐานและปลอดภัย รวมทั้งสนับสนุนอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร
๕. บูรณาการการทำงานของหน่วยงานราชการ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

เป้าประสงค์รวมจังหวัด

๑. ชุมชนและสังคม มีความเป็นระเบียบ และมีความสงบเรียบร้อย ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการกีฬาเพิ่มสูงขึ้น

๒. มูลค่าการค้า การลงทุน และรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
 ๓. ผลผลิตด้านการเกษตรที่ได้มาตรฐานและปลอดภัยเพิ่มขึ้น
- ผลผลิตที่ได้ ๓ ด้าน มีดังนี้

๑. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
๓. ด้านเศรษฐกิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับเศรษฐกิจให้พึ่งตนเองและแข่งขันได้
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดี
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย

เป้าประสงค์ (ตามประเด็นยุทธศาสตร์)

๑. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น
๒. ศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและตรงความต้องการของตลาดแรงงาน
๔. ชาวศรีสะเกษ มีศักยภาพในการแข่งขันสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
๕. ประชาชนมีสุขภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี พึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๖. มีโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพ
๗. แหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพเหมาะสมกับการพัฒนา
๘. ชาวศรีสะเกษมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๙. มีสัมพันธภาพอันดีกับประเทศในกลุ่มอาเซียน
๑๐. เกิดความสมานฉันท์ในชุมชนและสังคม

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการค้าชายแดน
๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน และ OTOP
๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้ที่เกิดจากการท่องเที่ยว
๔. จำนวนของผู้ประกอบการและแรงงานที่ได้พัฒนาสมรรถนะ
๕. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐาน
๖. ร้อยละของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าร้อยละ ๕๐
๗. จำนวนชาวศรีสะเกษที่มีการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
๘. อัตราป่วยและตายด้วยโรคที่สำคัญของประชาชนจังหวัดศรีสะเกษลดลง
๙. จำนวนโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการปรับปรุงซ่อมแซมได้มาตรฐานตามที่กำหนด
๑๐. จำนวนแหล่งน้ำ และดินเสื่อมสภาพที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงเพิ่มขึ้น
๑๑. จำนวนพื้นที่ป่าไม้ตามกฎหมายได้รับการคุ้มครอง ดูแล ให้คงความสมบูรณ์ (ไร่)
๑๒. จำนวนแหล่งน้ำขนาดเล็กในไร่นา
๑๓. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๔. ระดับคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของร้อยละการจับกุมผู้กระทำความผิดในคดีแต่ละกลุ่มที่เกิดขึ้น
๑๕. ระดับความสำเร็จของการดูแลประชาชนตามแนวชายแดน
๑๖. ระดับความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๑๗. จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับประเทศในกลุ่มอาเซียน
๑๘. ร้อยละของการไกล่เกลี่ยกรณีข้อพิพาท/ข้อขัดแย้งในชุมชนให้ได้ผลลัพธ์ที่น่าพอใจสำหรับคู่กรณี

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ส่งเสริมประชาชนที่มีความสามารถและทักษะเฉพาะทางสู่อาชีพ
๓. ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
๔. ส่งเสริมการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำทั้งในและนอกระบบ
๕. พัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ
๖. สร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลผลิตเกษตรอินทรีย์
๗. ยกกระดับศักยภาพผู้ค้าระหว่างประเทศกลุ่มอาเซียน
๘. พัฒนาช่องทางการสื่อสารและพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์
๙. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพชีวิต
๑๐. สนับสนุนการสื่อสารภาษาในประเทศกลุ่มอาเซียน
๑๑. เสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนต่อสายอาชีวศึกษา
๑๒. พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
๑๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งแก่สถาบันครอบครัวให้มีภูมิคุ้มกันจากอบายมุขสิ่งเสพติดและปัญหา

สังคมอื่นๆ

๑๔. พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งสาธารณูปโภคและการผังเมืองรวมทั้งพัฒนาเมืองให้ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
๑๕. การพัฒนาและรักษาคุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๖. เสริมสร้างเครือข่ายจิตอาสาพิทักษ์สิ่งแวดล้อม
๑๗. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๘. พัฒนาเครือข่ายร่วมพิทักษ์พื้นที่เขตหลังหมู่บ้านตามแนวชายแดน
๑๙. สร้างกลไกความร่วมมือทุกภาคส่วนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒๐. ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพกับประเทศกลุ่มอาเซียน
๒๑. เสริมสร้างความรู้การไกล่เกลี่ยพิพาทสู่ชุมชน

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดศรีสะเกษ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

๑. มีโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. พัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค และการผังเมือง รวมทั้งพัฒนาเมืองให้ได้มาตรฐาน อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของปริมาณแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงเพิ่มขึ้น
๒. ร้อยละของถนนที่เพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละของถนนที่ได้รับการปรับปรุง
๔. ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาเมือง โดยการวางผัง

เมืองที่มีมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม และคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์

๑. สังคมเกิดความสมานฉันท์ ประชาชนอยู่ดีมีสุข
๒. ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ
๔. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๕. ประชาชนมีสุขภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้าแข่งชิงพาดตนเองได้ตาม

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๖. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน
๗. ประชาชนผู้ได้รับภัยพิบัติ และผู้อาศัยอยู่ตามแนวชายแดนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๘. ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา

กลยุทธ์

๑. การส่งเสริมสำนึกในอุดมการณ์รักชาติและหน้าที่ของพลเมืองไทย เพื่อความสมานฉันท์ของคนในชาติ
๒. การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการประชาชน
๔. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรในวัยเรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

๕. การรักษาสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี พึ่งพาตนเองได้
๗. สร้างค่านิยม จิตสำนึก และพัฒนาศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ของเด็กและเยาวชนและประชาชน

๘. เสริมสร้างความเข้มแข็งแก่สถาบันครอบครัวให้มีภูมิคุ้มกันจากอบายมุข สิ่งเสพติดและปัญหาทางสังคมอื่นๆ

๙. สนับสนุนและส่งเสริมสวัสดิการให้แก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส
๑๐. การบูรณาการการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬา สาธารณสุข และแรงงานอย่างองค์รวม
๑๑. การส่งเสริมความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน
๑๒. ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนให้เป็นเลิศด้านการกีฬาสู่การอาชีพ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการรักษาดี
๒. ร้อยละของหมู่บ้านที่ได้รับผลกระทบภัยพิบัติ ได้รับการช่วยเหลือรวดเร็วทันตามความต้องการ
๓. ร้อยละของอุบัติเหตุลดลง
๔. ร้อยละของการบริการที่สามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาให้บริการ
๕. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๖. ร้อยละของงานบริการที่ได้จัดทำมาตรฐานหรือคู่มือการให้บริการ
๗. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านระดับของขีดสมรรถนะที่ส่วนราชการกำหนด
๘. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะตามแผนพัฒนาบุคลากร
๙. ร้อยละของความครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัยของฐานข้อมูลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์
๑๐. ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักความสำเร็จของโครงการตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี
๑๑. ร้อยละของการศึกษาภาคบังคับ และการศึกษาต่อมัธยมศึกษาตอนปลาย และสายอาชีพ
๑๒. ร้อยละของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูงกว่าค่าฐาน
๑๓. ร้อยละของสถานศึกษาที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน (สมศ.)
๑๔. ร้อยละของสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง
๑๕. จำนวนภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์เพิ่มขึ้น
๑๖. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นมาสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
๑๗. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม
๑๘. อัตราการป่วยโรคไข้เลือดออก (เป้าหมายไม่เกิน ๘๔ ต่อแสนประชากร)
๑๙. ร้อยละของอัตราการป่วยด้วยโรคไข้เลือดออก
๒๐. จำนวนเด็ก เยาวชน นักเรียน นักศึกษา และประชาชนที่เข้ารับการอบรมศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม
๒๑. จำนวนเด็ก เยาวชน นักเรียน นักศึกษา และประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา
๒๒. ร้อยละของครอบครัวที่มีความเข้มแข็งเพิ่มขึ้น
๒๓. ร้อยละผู้ด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการสังคม
๒๔. ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงานด้านสวัสดิการสังคม
๒๕. จำนวนแผนงาน/โครงการที่มีการบูรณาการการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬา สาธารณสุข และแรงงานอย่างองค์รวม
๒๖. จำนวนแผนงาน/โครงการจัดการความรู้ในหน่วยงานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬา สาธารณสุข และแรงงาน
๒๗. จำนวนแผนงาน/โครงการที่ส่งเสริมแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในหน่วยงาน
๒๘. ร้อยละของจำนวนหมู่บ้านตามแนวชายแดน ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุความไม่สงบได้รับความช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันตามความต้องการ
๒๙. พัฒนานักกีฬาให้เป็นนักกีฬาทีมชาติ มีนักกีฬาไปสู่ความเป็นนักกีฬาอาชีพ
๓๐. มีลำดับของการแข่งขันกีฬาเยาวชนแห่งชาติและกีฬาแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับเศรษฐกิจให้พึ่งตนเองและแข่งขันได้

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น
๒. ศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
๓. ส่งเสริมการเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำทั้งในและนอกระบบ
๔. พัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนครัวเรือนยากจนเป้าหมายที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ได้รับการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. จำนวนหมู่บ้านที่มีรายได้เพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละของชุมชนที่ได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนการปรับแผนชุมชนด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม
๔. จำนวนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ
๕. จำนวนแหล่งเรียนรู้เพิ่มขึ้น
๖. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการค้าชายแดน
๗. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP
๘. ร้อยละของจำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
๙. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้ที่เกิดจากการท่องเที่ยว
๑๐. มีศูนย์ข้อมูลการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยว

วิสัยทัศน์การพัฒนาดำบลสุขสวัสดิ์ (Visions)

วิสัยทัศน์การพัฒนารองคการบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์

" ชุมชนน่าอยู่ มุ่งสู่ความเข้มแข็ง แหล่งสิ่งแวดล้อมดี โดยมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
มวลประชาเป็นสุข ปราศจากอบายมุขทุกชนิด เศรษฐกิจดี เพียบพร้อมมีวัฒนธรรม "

พันธกิจ (MISSION)

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐาน มีความสะดวกและเพียงพอกับความต้องการของประชาชน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเอง
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของประชาชนทุกระดับ
๔. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. การคมนาคมสะดวก
๒. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพียงพอและทั่วถึง
๓. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ

๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และการบริหารจัดการที่ดี
๕. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีวิต
๖. ประชาชนมีน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคอย่างเพียงพอตลอดปี และสามารถใช้น้ำประป้อนจากแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อการเกษตร
๗. ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี
๘. ให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า
๙. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดมลพิษและมีความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน
๑๐. ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๑๑. ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ กำหนดให้มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นซึ่งเป็นแผนระยะยาว เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมแต่ไม่ได้กำหนดห้วงระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา จึงขึ้นอยู่กับแนวคิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ยาวนานเพียงใดประกอบกับข้อมูลปัญหาที่ต้องการแก้ไข

องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ ขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาสี่ปีที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศ จังหวัด อำเภอและท้องถิ่นอื่น อันมีลักษณะการกำหนดรายละเอียดแผนงาน โครงการพัฒนาที่จะจัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ซึ่งมีความต่อเนื่องมาเป็นแผนก้าวหน้าครอบคลุมระยะเวลาสามปีโดยมีการทบทวนเพื่อปรับปรุงเป็นประจำทุกปี

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ มี ๖ ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความสะดวกและมีมาตรฐานเป็นการส่งเสริมสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆให้ประสบความสำเร็จ

แนวทางการพัฒนา

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

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนถนนที่ก่อสร้าง/ผิวถนนที่ทำการขยาย
- ๒) จำนวนแหล่งสาธารณูปโภค แหล่งน้ำ/ระบบประปา/ระบบไฟฟ้า

๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในเขตบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา สุขภาพพลานามัย สังคม กีฬา นันทนาการ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนา

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

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนประชาชนที่เข้ารับการฝึกอบรม
- ๒) จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้ และผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับการช่วยเหลือ
- ๓) จำนวนลานกีฬาและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเพิ่มขึ้น
- ๔) จำนวนคนที่ได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น
- ๕) จำนวนครัวเรือนที่ได้รับประโยชน์จากการรณรงค์ด้านโรคติดต่อต่างๆ
- ๖) จำนวนผู้ประกอบการอาชีพ/โครงการ เกี่ยวกับการเกษตรแบบอินทรีย์

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

เป้าหมาย

เพื่อส่งเสริมสนับสนุนด้านความเข้มแข็งของชุมชนด้านเศรษฐกิจการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อองค์กรและการส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั่วไป

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย การป้องกันภัย ความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัย

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนประชาชน/ผู้นำชุมชน/ส.อบต./คณะกรรมการที่เข้าร่วมโครงการ/ฝึกอบรมและผ่านการฝึกอบรม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการกับสิ่งแวดล้อมอย่างมีระบบ ในแหล่งชุมชนและสภาพแวดล้อมให้พึงพอใจทุกระดับ ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ด้านการสร้างจิตสำนึก ตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการจัดการขยะมูลฝอย

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนครั้งที่มีการรณรงค์

- ๒) จำนวนป่าที่ตรวจสอบ
- ๓) จำนวนที่สาธารณะที่ทำแนวเขตที่ชัดเจน
- ๔) จำนวนถึงขยะและรถขยะที่จัดซื้อ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าหมาย

เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการดำเนินชีวิตได้ปกติสุข รักษาศิลปวัฒนธรรมที่ดี ประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาที่ดี ให้ถ่ายทอดสู่คนในรุ่นหลังตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนครัวเรือนที่มีการจัดกิจกรรม
- ๒) จำนวนประเพณีดั้งเดิมหวนคืนมา
- ๓) จำนวนภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และส่งเสริม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารการจัดการและบริการประชาชน

เป้าหมาย

เพื่อปฏิบัติงานหรือดำเนินงานในด้านบริหารงาน ตามแนวทางการจัดระบบการบริหารจัดการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนตามแผนงานการกระจายอำนาจ

แนวทางการพัฒนา

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

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ของหน่วยงาน
- ๒) จำนวนครั้งที่บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
- ๓) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น
- ๔) จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมในกิจกรรมและโครงการต่างๆ
- ๕) จำนวนวารสารที่จัดทำเป็นฉบับ
- ๖) ร้อยละของการจัดเก็บภาษีมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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(Streng=s)

- 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 เช่นภัย แล้ง 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(Streng=s)

- 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 และแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- แนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เน้น “คน” เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา

การพัฒนา

- นโยบายรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาคาความยากจนของประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
- ได้รับเงินอุดหนุนจากหน่วยงานภาครัฐ
- รัฐมีนโยบายในการส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- การถ่ายโอนตามโครงการต่าง ๆ เช่น อาหารเสริม (นม) โรงเรียน อาหารกลางวัน สื่อการเรียน

การสอน

- การขยายโอกาสทางการศึกษา

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

- ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เน้นทางด้านวัตถุนิยมมากกว่าด้านจิตใจ
- การแข่งขันทางสังคมเพื่อความอยู่รอด
- วัฒนธรรมทางตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อแนวความคิดและวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน
- 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(Strengths)

- มีกลุ่มผู้ใช้น้ำ
- มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
- มีรถเก็บขยะ และให้การบริหารจัดการเก็บขยะภายในตำบล

จุดอ่อน(Weakness=W)

- ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- มลภาวะเสื่อมโทรม
- การให้บริการจัดเก็บขยะยังไม่ทั่วถึง

โอกาส(Opportunity=O)

- การรณรงค์ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

- มลภาวะซึ่งหลีกเลี่ยงไม่พ้นเรื่องปัญหามลภาวะเป็นพิษ

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(Strengths)

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

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(Streng=s)

- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันภัยเบื้องต้นที่ควรรู้
- ฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- ประชุมชี้แจงทบทวนหน้าที่และการเฝ้าระวังของประชาชนทุกหมู่บ้าน
- ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะและถนนระหว่างหมู่บ้าน
- จัดหาอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย

จุดอ่อน(Weakness=W)

-ชุมชนขาดความเข้มแข็ง และความเข้าใจบทบาทของตนเองในเรื่องการมีส่วนร่วมและการรวมกลุ่ม

โอกาส(Opportunity=O)

- จัดฝึกอบรม และทบทวนความรู้ให้กับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันภัยเบื้องต้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

- ข้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับค่าตอบแทนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และบริการประชาชน

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๑		

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

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล สุขสวัสดิ์ 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 สามารถแก้ไขปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของ ประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา พนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๑๖ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ ไม่ สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามที่จังหวัดศรีสะเกษได้ประชุมชี้แจงในการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ดังกล่าว ดังนั้นเพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลสุขสวัสดิ์ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและ กำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การ บริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๖ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๖ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานอำนวยการและประสานงาน</p> <p>- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>- งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง</p> <p>- งานมวลชนสัมพันธ์</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>- งานการเงิน</p> <p>- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>- งานการบัญชี</p> <p>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานงบการเงินและงบทดลอง</p> <p>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</p> <p>- งานพัฒนารายได้</p> <p>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</p> <p>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>- งานพัสดุ</p> <p>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</p> <p>- งานก่อสร้าง สร้างสะพาน เขื่อน</p> <p>- งานข้อมูลก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>- งานประเมินราคา</p> <p>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</p>	<p>- งานอำนวยการและประสานงาน</p> <p>- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>- งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง</p> <p>- งานมวลชนสัมพันธ์</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>- งานการเงิน</p> <p>- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>- งานการบัญชี</p> <p>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานงบการเงินและงบทดลอง</p> <p>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</p> <p>- งานพัฒนารายได้</p> <p>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</p> <p>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>- งานพัสดุ</p> <p>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</p> <p>- งานก่อสร้าง สร้างสะพาน เขื่อน</p> <p>- งานข้อมูลก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>- งานประเมินราคา</p> <p>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</p>	

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

๕. ตรวจสอบการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

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

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ 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)	๓๐.๖๑	เห็นชอบ
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)		
๓	สำนักงานปลัด อบต. ๑. ทน.สป.(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) (๑) งานบริหารทั่วไป	๓	สำนักงานปลัด อบต. ๑. ทน.สป.(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) (๑) งานบริหารทั่วไป		
	๒. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑)		๒. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑)		
	๓. เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) (๑)		๓. เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) (๑)		
	๔. ผช.นักวิชาการเกษตร (๑)		๔. ผช.นักวิชาการเกษตร (๑)		
	๕. ผช.จพง.ธุรการ (๒)		๕. ผช.จพง.ธุรการ (๒)		
	๖. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)		๖. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)		
	๗. นักการภารโรง (ทั่วไป) (๑)		๗. นักการภารโรง (ทั่วไป) (๑)		
	๘. คนงานทั่วไป (๒)		๘. คนงานทั่วไป (๒)		
	๙. ยาม (๑)		๙. ยาม (๑)		
	งานนโยบายและแผน		งานนโยบายและแผน		
	๑๐. นักวิเคราะห์นโยบายแผน (ปก./ชก.) (๑)		๑๐. นักวิเคราะห์นโยบายแผน (ปก./ชก.) (๑)		
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน		งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน		
	๑๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)		๑๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)		
	งานกฎหมายและคดี		งานกฎหมายและคดี		
	๑๒. นิติกร (ปก./ชก.) (๑)		๑๒. นิติกร (ปก./ชก.) (๑)		

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	ค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		
	๑๓.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑)		๑๓.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑)		
	งานกิจการสภา		งานกิจการสภา		
๔	กองคลัง	๔	กองคลัง		
	๑. ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) (๑)		๑. ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) (๑)		
	งานการเงินและบัญชี		งานการเงินและบัญชี		
	๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)		๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)		
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		
	๓.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑)		๓.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑)		
	๔.ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (๑)		๔.ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (๑)		
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		
	๕. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)		๕. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)		
๕	กองช่าง	๕	กองช่าง		
	๑. ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) (๑)		๑. ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) (๑)		
	งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร		งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร		
	งานผังเมือง		งานผังเมือง		
	งานประสานสาธารณูปโภค		งานประสานสาธารณูปโภค		
	๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)		๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)		
	๓. ผช.นายช่างไฟฟ้า (๑)		๓. ผช.นายช่างไฟฟ้า (๑)		
	๔. ผช.จพง.ประปา (๑)		๔. ผช.จพง.ประปา (๑)		
	๕. ผช.จพง.ธุรการ (๑)		๕. ผช.จพง.ธุรการ (๑)		
๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
	๑.ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษาระดับต้น) (๑)		๑.ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษาระดับต้น) (๑)		
	งานบริหารการศึกษา		งานบริหารการศึกษา		
	๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)		๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)		
	๓. ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน (๑)		๓. ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน (๑)		

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	ค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ คิดเป็น ร้อยละ	หมายเหตุ
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม		งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม		
	๔. ครูผู้ดูแลเด็ก (๒)		๔. ครู (๒)		
	๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๓)		๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๓)		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ อำเภอโพธาราม จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัด อบต. อบต.								
	๑. น.ส.ป. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑. งานบริหารทั่วไป								
	๒. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	๔. ผช. นักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕. ผช. จพง. ธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
	๖. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๗. ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๘. คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	๙. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๒. งานนโยบายและแผน								
	๑๐. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๓. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
	๑๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔. งานกฎหมายและคดี								
	๑๒. นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
	๑๓. จพง. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
	๑. ผอ. กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑. งานการเงินและบัญชี								
	๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ อำเภอโพธาราม จังหวัดศรีสะเกษ

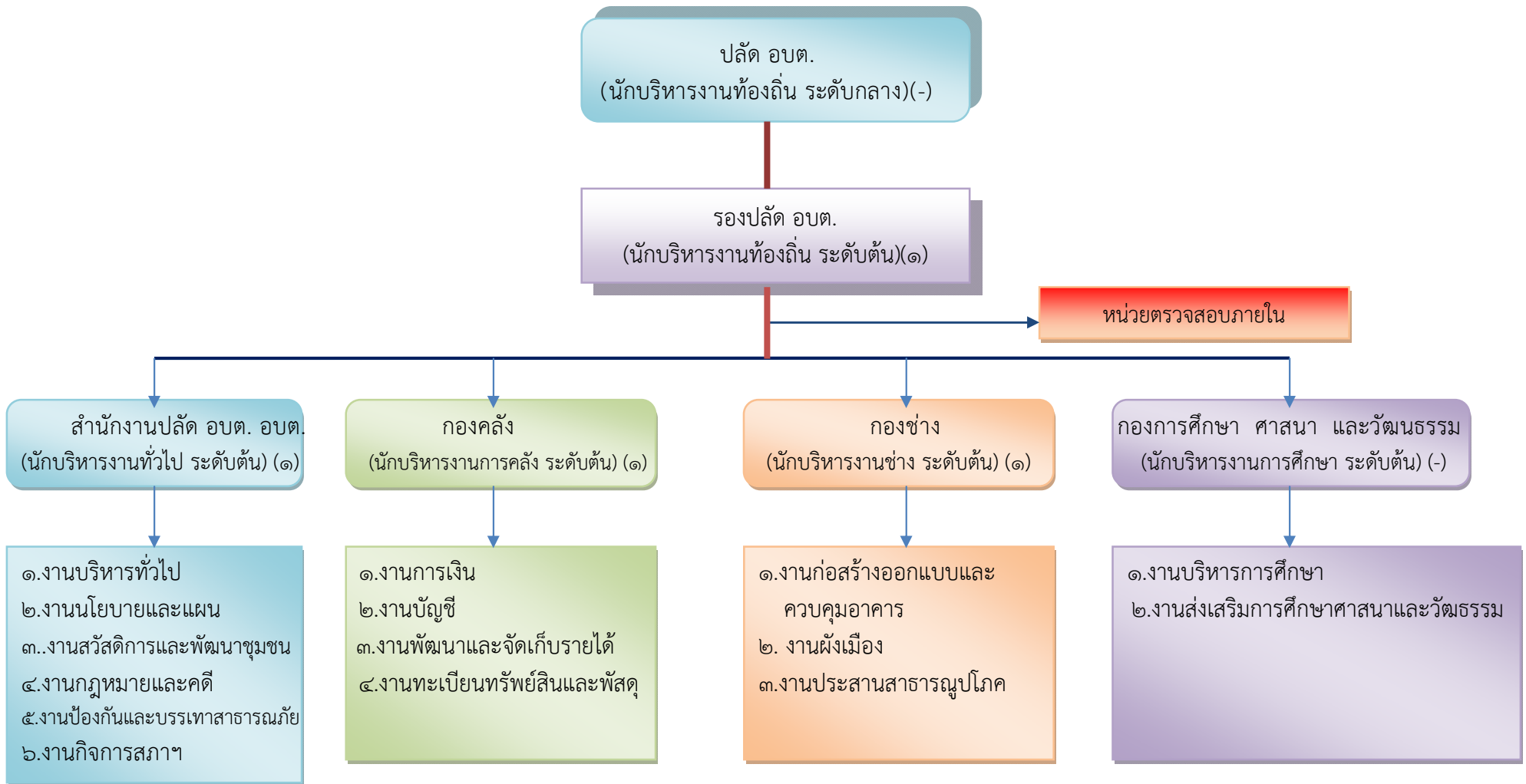
ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒.	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
	๓.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
	๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
	๕. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองช่าง</u>								
	๑. ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑. งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร								
	๒. งานผังเมือง								
	๓. งานประสานสาธารณสุข								
	๒. นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
	๓. ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๔. ผช.จพง.ประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕. ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
	๑.ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๑. งานบริหารการศึกษา								
	๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓. ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓.	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
	๔. ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
	๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	รวม	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.สุขสวัสดิ์



โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารทั่วไป

- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)

พนักงานจ้างทั่วไป

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

งานนโยบายและแผน

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

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา - สาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑)

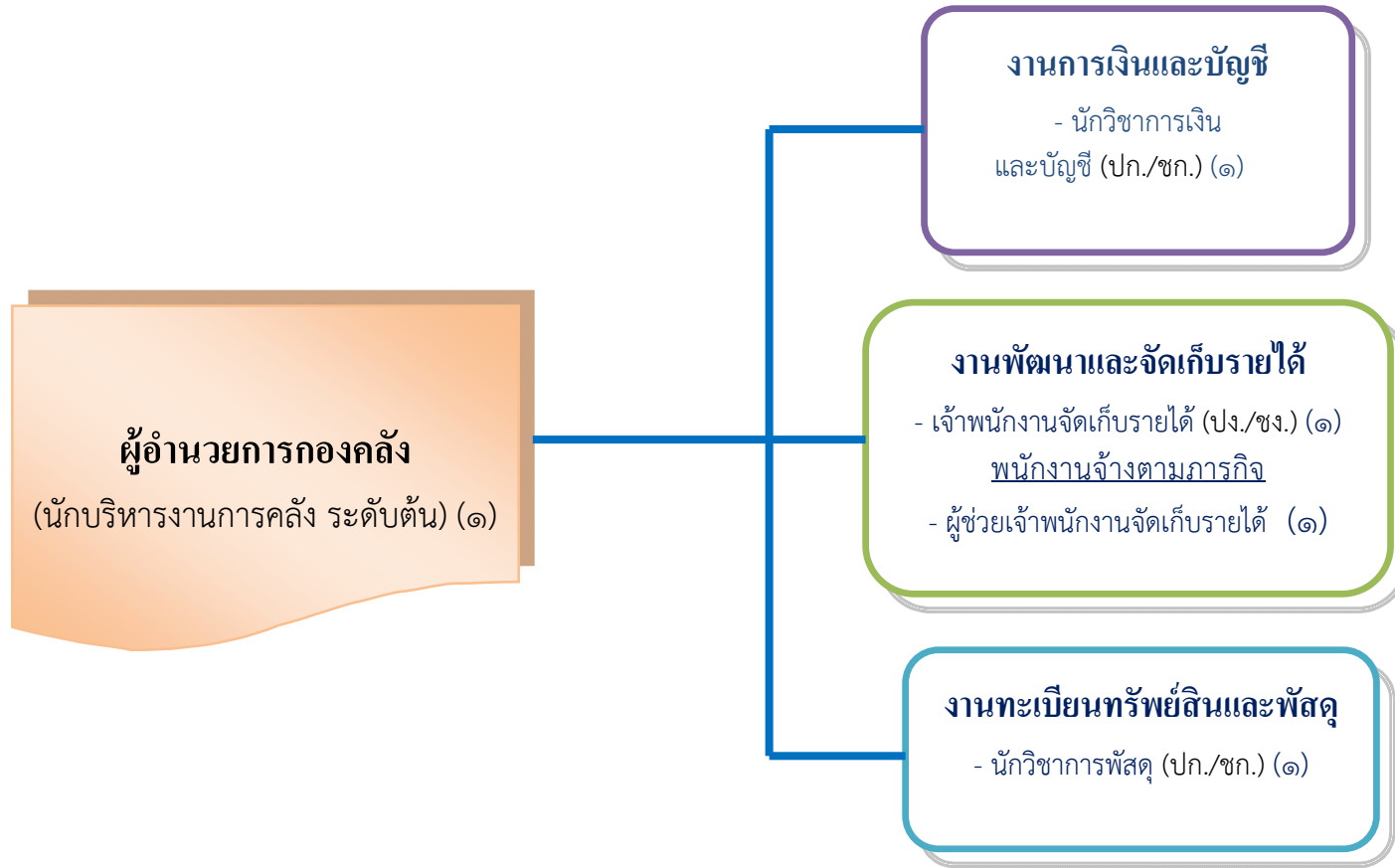
งานกฎหมายและคดี

- นิติกร (ปก./ชก.) (๑)

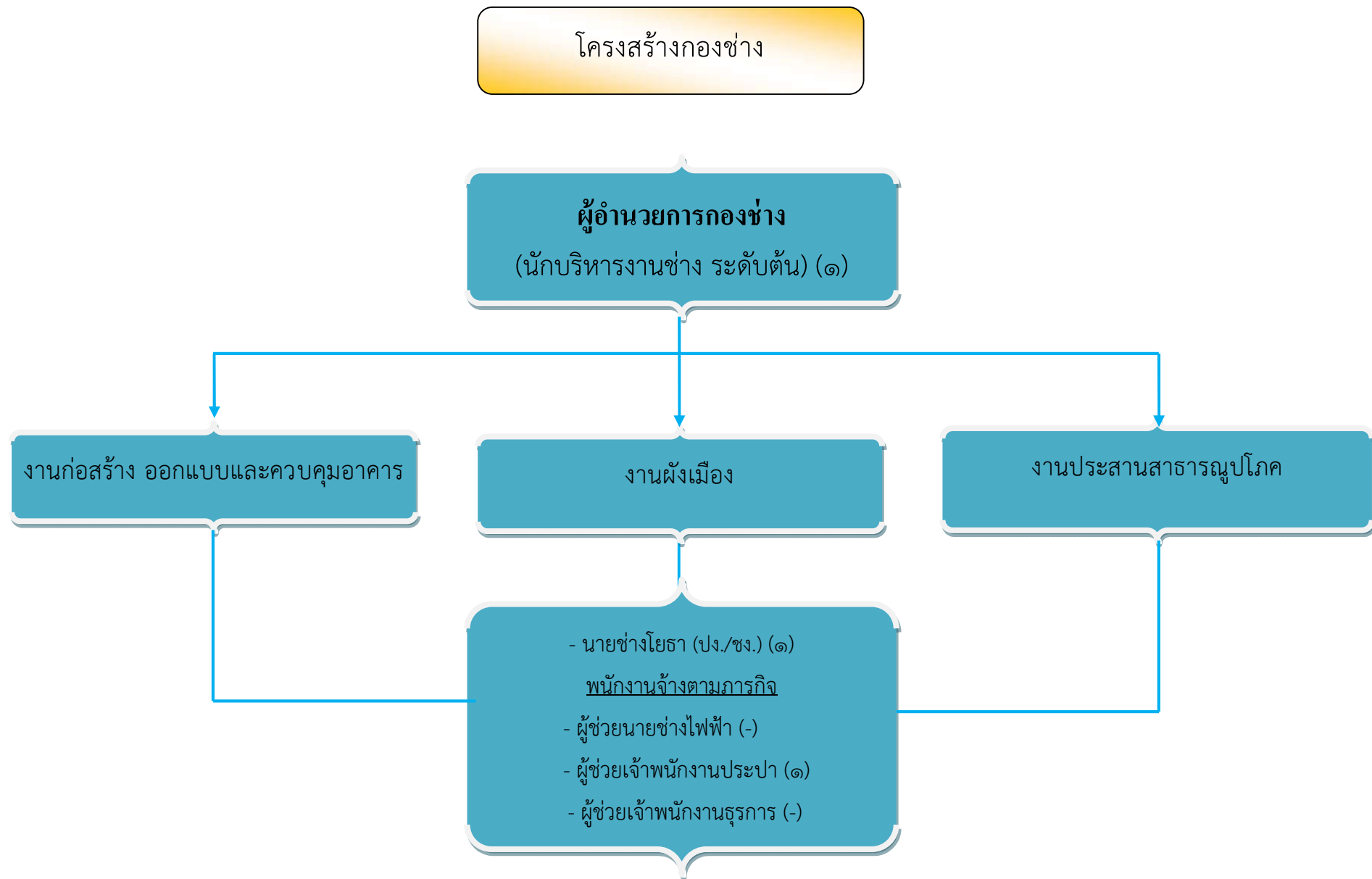
งานกิจการสภา อบต.

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	๒	-	-	-	๓	๕	๑๔

โครงสร้างกองคลัง



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



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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (-)

งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
 พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรม

- ครู (๒)
 พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๓)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๔	-	๗

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงิน	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ตัด
๑	-	-	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๘,๐๔๐
๒	นายจิรายุทธ จิตรณรงค์	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๖,๐๘๐
	สำนักงานปลัด อบต.	-		-			-		(๓๑,๓๔๐X๑๒)	(๓,๓๔๐)
๓	นายสุทิน วิจิรัมย์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สป. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๓๒๐
๔	นายอริยะเดช สายแก้ว	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก./ ชก.	๓๘๒,๕๖๐	๔๖,๕๖๐
									(๓๑,๘๘๐X๑๒)	
๕	นายศรัณย์ ศรีธธา	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก./ ชก.	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๗๒๐
									(๒๘,๕๖๐X๑๒)	
๖	-	-	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก./ ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐	๔๕,๓๒๐
									(ค่ากลาง เงินเดือน)	
๗	นางเกศชฎาพร สุทธาบุญ	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก./ ชก.	๒๖๒,๕๖๐	๒๖,๕๖๐
									(๒๑,๘๘๐X๑๒)	
๘	นางสาวชนิษฐา เฉยียงหงษ์	ปวช.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ปง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ปง./ ชง.	๑๔๖,๖๔๐	๑๔,๖๔๐

	กองคลัง	-		-			-			
๑๘	นางสุกัญญา รัตนรัก	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔ (๓,๕๕๐x๑๒)
๑๙	นางราตรี เงินดี	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	
๒๐	นายวีระพงษ์ ทองมา	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	
๒๑	นางสาวกานต์พิชชา บังเอิญ	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ ชง.	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐x๑๒)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๒	นายบรรพต เทียงธรรม	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๗๒,๓๒๐ (๑๔,๓๖๐x๑๒)	
	กองช่าง	-		-			-			
๒๓	นายวิจิตร นรสิงห์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔ (๓,๕๕๐x๑๒)
๒๔	นายศรัชัย ศรีโสดา	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐x๑๒)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๕	-	-	-	ผช.ช่างไฟฟ้า		-	ผช.นายช่างไฟฟ้า		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	
๒๖	นายสุบิน รุ่งแสง	ปวส.	-	ผช.จนท.การประปา		-	ผช.จพง.ประปา		๑๔๔,๔๘๐ (๑๒,๐๔๐x๑๒)	

๒๗	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ		-	ผช.จพง.ธุรการ		๑๓๘,๐๐๐	
									(๑๑,๕๐๐x๑๒)	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-		-			-			
๒๘	-	-	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕
				(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕
๒๙	นางสาวอรภา รักษ์โสภา	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐๗,๔๘๐	
									(๑๗,๒๙๐x๑๒)	
๓๐	นางกัญชลิลา วิจิรัมย์	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๘	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๘	ครู	คศ.๒	-	
๓๑	นางสมยงค์ คุ่มครอง	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๙	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๙	ครู	คศ.๒	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๒	นางสาวนวลนภา ยาศรี	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน		-	ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน		๑๘๙,๐๐๐	
									(๑๕,๗๕๐x๑๒)	
๓๓	นางวิลาวรรณ นรสิงห์	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก		-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	
๓๔	นางอัมพร คุ่มครอง	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก		-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	
๓๕	นางดวงดาว จิตตโคต	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก		-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสุขสวัสดิ์ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 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 ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐใดไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ

ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ 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
