แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย ซึ่งที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นมา และแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับดังกล่าวจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

สารบัญ

	เรื่อง	หน้า
๑.	หลักการและเหตุผล	๑
๒.	วัตถุประสงค์	๒
๓.	กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ - ๕
๔.	สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖ - ๘
๕.	ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙ - ๒๗
๖.	ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๘
๗.	สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙ - ๓๒
๘.	โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓ - ๔๒
	- ตารางกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓ - ๔๔
๙.	ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๕ - ๔๘
๑๐.	แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๙ - ๕๕
๑๑.	บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖ - ๖๐
๑๒.	แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๑
๑๓.	ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๒ - ๖๓
๑๔.	นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๖๔ - ๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับดังกล่าวจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้นโดยมีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัวมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีหน้าที่วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวเพื่อเป็นการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบล

ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตาบลสีสุก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดี ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีสวนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนวาการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่วาจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ

อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหนง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกวาการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการและแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาด้านการคมนาคม ถนนสายหลัก-ถนนภายในหมู่บ้านเกิดการชำรุดเสียหาย
- ปัญหาด้านไฟฟ้าแสงสว่างในเวลาค่ำคืน ไฟฟ้าสาธารณะในจุดที่จำเป็นในหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการติดต่อสื่อสารโทรคมนาคม สัญญาณโทรศัพท์มือถือไม่ครอบคลุม

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนรายได้ไม่เพียงพอใช้จ่ายในครัวเรือน
- ปัญหาการว่างงานในช่วงนอกฤดูเก็บเกี่ยว
- ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ความผันผวนของราคาสินค้าเกษตร

๓. ด้านสังคม

- ปัญหาการใช้สารเสพติดในวัยรุ่นและวัยทำงาน มีการตรวจพบการใช้สารเสพติดจากการสุ่มตรวจปัสสาวะ
- ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน การขาดทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่นอุบัติภัยและสาธารณภัยต่างๆ
- ปัญหาความเสื่อมโทรมของศิลปวัฒนธรรมและศาสนา เป็นผลสืบเนื่องจากสังคมได้มีการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมทางวัฒนธรรมและศาสนาของประชาชนขึ้น

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ปัญหาการจัดเก็บรายได้ ยังไม่มีแผนที่ภาษีที่สมบูรณ์
- ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจการทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ประชาชนยังสับสนและไม่เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายด้านต่างๆ และสิทธิของประชาชนในการมีส่วนร่วมทางการเมืองในเรื่องต่างๆ
- งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นไม่เพียงพอ

๕. ด้านสาธารณสุข

๕.๑ ปัญหาโรคติดต่อ

- ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในวิธีการป้องกัน ควบคุมและดูแลโรคติดต่อ
- ประชาชนขาดการเฝ้าระวัง-ป้องกันโรคติดต่ออย่างต่อเนื่อง
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกและการป้องกันยุงลาย

๕.๒ ปัญหาการส่งเสริมสุขภาพ

- ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องสุขภาพอนามัย
- การส่งเสริมสุขภาพเพื่อป้องกันและควบคุมโรคต่างๆ ยังไม่สม่ำเสมอและทั่วถึง

๕.๔ ปัญหาขยะมูลฝอย ประชาชนขาดความรู้ในการจัดการขยะ ไม่มีที่กำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะและเป็นระเบียบ ทำให้เกิดความสกปรก กลิ่นเหม็นและเป็นแหล่งแพร่เชื้อโรค

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในช่วงฤดูแล้งหรือฝนทิ้งช่วง
- ปัญหาแหล่งน้ำมีสภาพตื้นเขิน
- ปัญหาภัยธรรมชาติส่งผลให้พืชผลทางการเกษตรได้รับความเสียหาย

๔.๒ <u>ความต้องการของประชาชน</u>

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนให้สามารถใช้งานได้ดี มีความสะดวกและปลอดภัย
- ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึง เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้มีคุณภาพ บ้านใหม่มงคล หมู่ ๑๑ ยังมีปริมาณไม่เพียงพอสำหรับใช้เพื่อการอุปโภคบริโภคตลอดปี ในช่วงฤดูร้อนมักจะประสบปัญหาภัยแล้งซ้ำซากเป็นประจำทุกปี
- บริหารจัดการแหล่งน้ำให้มีใช้อุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ
- ขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ การประกอบอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้
- ส่งเสริมการทำการเกษตรตามทฤษฎีใหม่และการเกษตรแบบพอเพียง
- มีการให้ความรู้ด้านการเกษตรแผนใหม่ การปรับปรุงคุณภาพดิน พันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ให้มีคุณภาพ

๓. ด้านสังคม

- จัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องโรคติดต่อ
- จัดกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการกีฬาอย่างสม่ำเสมอ
- จัดกิจกรรมส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา และศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นประจำ

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น และการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน
- ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ปรับปรุงสถานที่ทำงานและจัดอุปกรณ์สำนักงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- การฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๕. ด้านสาธารณสุข

- ให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ /โรคไม่ติดต่อ

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- การตรวจสอบและควบคุม มิให้ประชาชนบุกรุกที่สาธารณะ และตัดไม้ทำลายป่า
- ส่งเสริมการปลูกป่าชุมชน และปลูกต้นไม้ในที่สาธารณะ
- ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะในครัวเรือน เพื่อลดปัญหาปริมาณขยะในชุมชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ดังนี้

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองตอบต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

๑. ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชั่น สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการท าลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

(๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๑.๑ ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์

๑.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๑.๓ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๑.๔ ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ

๑.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและลดค่าใช้จ่ายในระบบสุขภาพภาครัฐ

๑.๖ พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย

๑.๗ ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๒.๑ การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ และมีอาชีพ

๒.๒ การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๒.๓ การเสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุน ที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชม

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้

๓.๑ การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม

๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔.๑ การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติสร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

๔.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน

๔.๓ แก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม

๔.๔ ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๔.๕ สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔.๖ บริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ

๔.๗ พัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๘ การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๕.๑ การรักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ

๕.๒ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ

๕.๓ การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคมและการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ

๕.๔ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อคงไว้ซึ่งประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของชาติเหนืออาณาเขตทางทะเล

๕.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงการพัฒนาภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

๖.๑ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

๖.๒ ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ

๖.๓ เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล

๖.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๕ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๖ ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๗.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง

๗.๒ การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง

๗.๓ การพัฒนาระบบโลจิสติกส์

๗.๔ การพัฒนาด้านพลังงาน

๗.๕ การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล

๗.๖ การพัฒนาระบบน้ำประปา

๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๘.๑ เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม

๘.๒ พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี (Technopreneur)

๘.๓ พัฒนาสภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๙.๑ การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึงการพัฒนาเมือง การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

๑๐.๑ พัฒนาความเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคมในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคภายใต้แผนงาน GMS,ACMECS,IMT-GT,BIMSTEC และ JDSและภูมิภาคอาเซียนเพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์

๑๐.๒ พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค

๑๐.๓ การส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ (Outward investment)ของผู้ประกอบการไทย

๑๐.๔ เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาค และภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน

๑๐.๕ การสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาคและนานาประเทศ

๑๐.๖ บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ

๑๐.๗ การเข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศระหว่างภูมิภาคโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์เพื่อเป็นทางเลือกในการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศในเวทีโลก เพื่อรักษาสมดุลในปฏิสัมพันธ์ระหว่างไทยและมหาอำนาจต่างๆทั้งในระดับโลกและภูมิภาค

๑๐.๘ ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคง

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์ จังหวัดนครราชสีมา ระยะ ๔ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)

“โคราชเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่นวัตกรรมใหม่ เกษตร อุตสาหกรรม ปลอดภัย”

เป้าประสงค์รวม

๑) เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านเศรษฐกิจของจังหวัดนครราชสีมา

๒) เพื่อพัฒนาสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่

๓) เพื่อเพิ่มพูนความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและลดมลพิษด้านสิ่งแวดล้อม

๔) เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคาม และปกป้องสถาบันหลักของชาติ

๕) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีสมรรถนะสูงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑) การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเศรษฐกิจ

๒) ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่

๓) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

๔) การเสริมสร้างความมั่นคงทุกมิติ เพื่อปกป้องสถาบันหลักของชาติและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา

๑. ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ

๑.๑ ประสานและบริหารการจัดการน้ำ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เมื่อปี ๒๕๓๘ เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาอุทกภัยอย่างเป็นระบบ

๑.๒ พัฒนาขุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง

๑.๓ พัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และให้เข้าใจเรื่องการใช้น้ำและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คุ้มค่า

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา

๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

๒.๒ พัฒนาและเตรียมบุคคลด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๒.๓ สนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือและประกอบการศึกษาเป็นเครื่องมือของชุมชนและประชาชนทั่วไป

๒.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนได้เตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๒.๕ ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเกษตร

๓.๑ พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพเพื่อเกษตรกรจะได้เพิ่มผลผลิต ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม โดยร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๓.๒ ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ พัฒนาสินค้า OTOP ให้มีมาตรฐานสากลโดยการร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายผู้นำด้านการเกษตร อาสาสมัครเกษตร

๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตรอย่างมีคุณภาพ นำเครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและปริมาณสินค้าคุณภาพในท้องถิ่น ส่งเสริมการกระจายสินค้าไปสู่ทั้งภายในและต่างประเทศโดยการร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๓.๕ สนับสนุนการทำการเกษตรทางเลือก เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของนโยบายเศรษฐกิจพอเพียงโดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยขอความร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๓.๖ ส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภค เพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ โดยขอความร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม

๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้เข้มแข็งเพื่อเป็นผู้นำการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นที่มีคุณภาพ

๔.๒ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

๔.๓ ส่งเสริม พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชนและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๔.๔ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น เพื่อเตรียมยกระดับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๔.๕ ดำเนินการสนับสนุน และประสานรัฐบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับเพื่อป้องกันและให้มีการปราบปรามและแก้ไขปัญหาการเสพ การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๔.๖ ดำเนินการโครงการ อบจ.สัญจรเพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนการแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชน

๔.๗ ส่งเสริมและประกาศเกียรติคุณผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งจัดสร้างหอเกียรติยศ (Hall of Fame) เพื่อประกาศเกียรติคุณ ผู้มีคุณูปการ และสร้างชื่อเสียงให้แก่จังหวัดนครราชสีมา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข

๕.๑ สนับสนุนการจัดตั้งกองทุน และเพิ่มสวัสดิการเพื่อพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)

๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การรักษาพยาบาลประชาชนในทุกระดับที่มีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี ทั่วถึงและทันเหตุการณ์ โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในระดับทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยให้

การเรียนรู้การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การใช้ยาอย่างถูกต้อง การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และการเข้ารับการตรวจสุขภาพหรือการรับบริการด้านสาธารณสุขตามขั้นตอนและวิธีการทางการแพทย์

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างคุณภาพชีวิตพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชนในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง

๖.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมอย่างทั่วถึง

๖.๓ ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนเครื่องมือ เครื่องจักรกล ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญในด้านสาธารณูปโภค และส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจในการใช้และรักษาสาธารณูปโภคอย่างคุ้มค่า

๖.๔ ประสานในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในด้านสาธารณูปโภค และส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจในการใช้และรักษาสาธารณูปโภคอย่างคุ้มค่า

๖.๕ ดำเนินการปรับปรุงระบบขนส่ง เพื่อแก้ไขปัญหาการจราจรความปลอดภัยและความเป็นระเบียบในการให้บริการแก่ประชาชน

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา

๗.๑ พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่นโคราช เพื่อการอนุรักษ์สืบสานและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๗.๒ พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเดิม สร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ รวมทั้งกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ โดยร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด หน่วยงานและส่วนราชการ ตลอดจนองค์กรภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

๗.๓ สนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว และสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ โดยการจับคู่ธุรกิจพัฒนาคุณภาพสินค้าและขยายตลาดสินค้าทั้งภายในและต่างประเทศ

๗.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชน และจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ รวมถึงการสร้างความเป็นเลิศทางด้านกีฬาสู่อาชีพในระดับชาติและนานาชาติ

๘. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๘.๑ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้การรองรับการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งนี้รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติในด้านต่างๆ กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประชาคมอาเซียนและของประเทศต่างๆ ในโลก

๘.๒ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อให้บริการกับประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว แม่นยำ โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดของประชาชนผู้รับบริการเป็นสำคัญ

๘.๓ สนับสนุนบุคลากรในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดประสิทธิผลในการบริการประชาชนและในการสื่อสารและร่วมมือกับประชาชนอาเซียน

๘.๔ บูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาท้องถิ่น สร้างประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในจังหวัดนครราชสีมา

๘.๕ พัฒนาระบบการบริการและอำนวยการ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามีส่วนร่วม

๘.๖ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๙. ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๙.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบเตือนภัยธรรมชาติ และภัยพิบัติต่าง ๆ

๙.๒ ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงาน มูลนิธิการกุศลและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย

๙.๓ ส่งเสริม และสนับสนุนการติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชน และสถานที่สำคัญ เพื่อสร้างความอุ่นใจและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๙.๔ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้าน และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และอาสาสมัครอื่นๆ เพื่อเป็นกำลังสนับสนุนเจ้าหน้าที่รัฐ และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจรในชุมชนหมู่บ้าน

๙.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๙.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุง การแก้ไขปัญหาการจราจร เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้รถใช้ถนน

๙.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันอุบัติเหตุการใช้ถนน

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ชาติ และสิ่งแวดล้อม

๑๐.๑ ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ในการพัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลอง และป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์

๑๐.๒ ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน ในการรณรงค์สร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษ/มลภาวะและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่นทุกระดับ

๑๐.๓ ส่งเสริม สนับสนุนและสร้างความร่วมมือกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำระบบกำจัดขยะรวม เพื่อจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบ

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

๒.๑ วิสัยทัศน์

“สาธารณูปโภคพร้อม สิ่งแวดล้อมดี ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี รักษาไว้ซึ่งประเพณี วัฒนธรรมอันดีงาม”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเศรษฐกิจ

๒) ยุทธศาสตร์ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่

๓) ยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

๔) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงทุกมิติ เพื่อปกป้องสถาบันหลักของชาติ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒.๓ เป้าประสงค์

๑) ประชาชนมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เพื่อลดความยากจนและความเหลื่อมล้ำ

๒) เพื่อพัฒนาสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่

๓) เพิ่มพูนความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ และลดมลพิษด้านสิ่งแวดล้อม

๔) เสริมสร้างความมั่นคง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคาม และปกป้องสถาบันหลักของชาติ

๕) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีสมรรถนะสูงอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒.๔ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเศรษฐกิจ	๑. จำนวนผู้ใช้ประโยชน์จากโครงการ ๒. ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นของมันสำปะหลังเฉลี่ยต่อไร่ ๓. จำนวนครัวเรือนที่เข้าร่วมโครงการ
๒. ยุทธศาสตร์ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่	๑. การบุกรุกที่สาธารณะลดลง ๒. จำนวนเด็กเล็กที่ได้รับอาหารกลางวัน ๓. จำนวนเด็กเล็กที่ได้รับอาหารกลางวัน ๔. พัฒนาการเด็กผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๕. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๖. จำนวนนักเรียนที่ได้รับอาหารเสริม (นม) ๗. จำนวนเด็กเล็กที่เข้าร่วมกิจกรรม ๘. ร้อยละของประชากรที่ได้รับประโยชน์ ๙. จำนวนประชาชนที่ใช้ไฟฟ้าสาธารณะ ๑๐. ปัญหาความรุนแรงต่อเด็กสตรีและบุคคลในครอบครัวลดลง ๑๑. จำนวนผู้เข้าอบรมตามโครงการ
๓. ยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน	๑. จำนวนกิจกรรมในการจัดการขยะ ๒. ร้อยละของประชากรที่ได้รับประโยชน์ ๓. ความลึกของแหล่งน้ำ ๔. ปริมาณการในการกักเก็บน้ำ
๔. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงทุกมิติ เพื่อปกป้องสถาบันหลักของชาติ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	๑. ร้อยละของประชากรที่ได้รับประโยชน์ ๒. จำนวนศูนย์ ศสมช. เพิ่มขึ้น ๓. จำนวนจุดบริการช่วงวันปีใหม่ ๔. จำนวนจุดบริการช่วงวันสงกรานต์ ๕. จำนวนผู้เข้าอบรม ๖. จำนวนประชาชนที่ได้รับการช่วยเหลือ ๗. จำนวนโครงการที่จัดทำแต่ละปี ๘. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	๑. จำนวนโครงการจากแผนชุมชนบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ๒. จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ๓. จำนวนพื้นที่เสียภาษีเพิ่มขึ้น ๔. ปริมาณการใช้น้ำประปา ๕. ปริมาณน้ำในการอุปโภคบริโภค ๖. ปริมาณการใช้น้ำประปา

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเศรษฐกิจ	ส่งเสริมการเกษตร เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	**เป้าหมาย**
๒. ยุทธศาสตร์ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่	๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยมุ่งสร้างและบูรณะถนน ไฟฟ้าและสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ๒. พัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา ๓. พัฒนาและส่งเสริมด้านสาธารณสุขของหมู่บ้าน ๔. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาส
๓. ยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน	การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ หญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ การบริหารจัดการขยะ
๔. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงทุกมิติ เพื่อปกป้องสถาบันหลักของชาติ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนให้เกิดความรักความสามัคคี ๒. ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด ๓. เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. เพื่อประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ๔. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนงานศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและนันทนาการ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	๑. ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๒. ประชาชนทุกหมู่บ้านมีน้ำประปาใช้อย่างทั่วถึง

๒.๖ กลยุทธ์

๑) การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน

๒) การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค-สาธารณูปการ

๓) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน

๔) ส่งเสริมและพัฒนางานด้านสาธารณสุข

๕) จัดสวัสดิการและการสงเคราะห์ให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๖) ส่งเสริมการกีฬาเพื่อสุขภาพ

๗) อนุรักษ์ รักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘) บริหารจัดการระบบกำจัดขยะมูลฝอย

๙) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ

๑๐) ส่งเสริมการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑๑) อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

๑๒) การบริหารจัดการที่ดี และส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ด้านต่างๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง ฟื้นฟูพัฒนาการจัดบริการสาธารณะ หรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพสูงการพัฒนาที่ยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและแผนพัฒนาระดับต่างๆ รวมถึงการพิจารณาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนและความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเศรษฐกิจ

๒) ยุทธศาสตร์ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่

๓) ยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

๔) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงทุกมิติ เพื่อปกป้องสถาบันหลักของชาติ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเศรษฐกิจ

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๑ การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมาที่ ๑ ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ และยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาการเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๒ ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา ที่ ๒ ด้านการพัฒนาการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาสังคม ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาสาธารณสุข และยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๓. ยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา ที่ ๑๐ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงทุกมิติ เพื่อปกป้องสถาบันหลักของชาติ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงทุกมิติเพื่อปกป้อง สถาบันหลักของชาติ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา ที่ ๙ ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และกีฬา

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๕ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา ที่ ๘ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

นายไชยย ทองกระโทก นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกได้แถลงนโยบายการบริหารและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกต่อที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก จำนวน ๖ ด้าน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุงระบบสาธารณูปการขั้นพื้นฐาน เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ ขุดลอกคูคลอง ทางเท้า ไฟฟ้าสาธารณะ ประปา ให้ได้มาตรฐาน และครอบคลุมทั่วพื้นที่ของชุมชน และเข้าถึงความต้องการของประชาชน

๑.๒ จัดให้ทีน้ำสะอาดเพื่ออุปโภคบริโภคให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เช่น ขยายเขตประปา เป็นต้น

๑.๓ ปรับภูมิทัศน์ของชุมชนให้น่าอยู่อาศัย เช่น ปรับปรุงไหล่ถนนทางให้สะอาด และปลอดภัย จัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสถานที่ออกกำลังกายสำหรับประชาชนในชุมชน ลานกีฬาต้านยาเสพติด

๑.๔ ควบคุมการปลูกสร้างอาคารให้เป็นไปตามกฎหมาย

๑.๕ ปรับปรุงอาคารสำนักงานให้สะอาด สะดวก ง่ายต่อการปฏิบัติงาน

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ จัดระเบียบงบประมาณ และปรับปรุงระบบภาษี และแผนงานการบริหารทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนและชุมชน

๒.๒ จัดหางบประมาณจากหน่วยงานภายนอก มาสนับสนุนโครงการต่างๆ

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ การฝึกอบรมอาชีพ และการรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ

๒.๔ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของหมู่บ้าน/ชุมชน

๓. นโยบายด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณี

๓.๑ สนับสนุนให้มีการพัฒนาในท้องถิ่นเพ่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของเด็กให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

๓.๒ สนับสนุนการศึกษาในท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของเด็กให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

๓.๓ สนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีไทย ส่งเสริมฟื้นฟูและสืบสานภูมิปัญญาของท้องถิ่น ส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนให้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการศึกษา และการกีฬา รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การกีฬาให้ชุมชน เช่น การจัดกิจกรรมการกีฬาให้หลากหลายและทั่วถึง เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยของร่างกาย อันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔. นโยบายด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๑ ส่งเสริมงานอาสาสมัครชุมชน เพิ่มประสิทธิภาพให้กับชุมชนเพื่อเป็นไปตามมาตรฐาน

๔.๒ สนับสนุนโครงการด้านสุขภาพแก่ประชาชน ร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข

๔.๓ สนับสนุน ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้มีการดูแลป้องกัน และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๔.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและปลูกจิตสำนึกในการดูแลสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติของประชาชน

๕. นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน

๕.๑ จัดการและสนับสนุนและเพิ่มศักยภาพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้มีคุณภาพสู่มาตรฐาน เพื่อดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพี่น้องประชาชน รวมทั้งเตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติการในสถานการณ์ฉุกเฉิน อุบัติภัย ภัยธรรมชาติ

๕.๒ ส่งเสริมการศึกษาให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกภาคส่วน โดยให้การศึกษาเพิ่มเติม พร้อมจัดฝึกอบรมตามสายงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

๕.๓ ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๕.๔ สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากองทุนหลักประกันสุขภาพ กองทุนผู้สูงอายุ คนพิการ อสม. กองทุนพัฒนาสตรี

๕.๕ สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีความสามัคคี ปรองดองกัน

๕.๖ สนับสนุนกิจกรรมในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และบำบัดยาเสพติด

๕.๗ ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อสถาบันครอบครัว โดยการจัดกิจกรรมของคนในชุมชน ให้สังคมอบอุ่นและมีความเอื้ออาทรต่อกัน

๖. นโยบายด้านการเมือง การบริหารและการบริการ

๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกๆ ด้าน

๖.๒ ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ โดยยึดหลักคุณธรรม รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ และการบริการประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วถูกต้องตามระเบียบขั้นตอนของกฎหมาย เช่น การติดตอประชาชน ข่าวสาร ข้อมูล ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทั่วถึงและรวดเร็ว

๖.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ในการวางแผนพัฒนา ตรวจสอบ ประเมิน และปรับปรุงให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกพัฒนาไปสู่สิ่งที่ดียิ่งขึ้นไป

๖.๔ ปรับปรุงระบบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT Analysis) ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

๑. จุดแข็ง (S : Strength)

ด้านเศรษฐกิจ

- มีผลผลิตทางการเกษตร เช่น ข้าว มันสำปะหลัง อ้อย
- สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น กลุ่มเลี้ยงวัว เย็บจักร เลี้ยงหมู และปลูกผัก เป็นต้น
- ส่งเสริมการอบรมชีพ ทุกปี เพื่อให้ประชาชนในตำบลมีอาชีพเสริมที่หลากหลาย

ด้านสังคม

- มีผู้นำที่ดี มีความเข้มแข็ง
- ประชาชนมีความรัก สามัคคี มีการรวมตัวกันในการร่วมกิจกรรม
- ครอบครัวมีความรัก มีความอบอุ่น
- ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพที่สามารถนำไปเป็นพลังงานทดแทนได้ เช่น มันสำปะหลัง อ้อย
- หน่วยงานราชการทุกภาคส่วนมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือ

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ ทำให้ประชาชนได้รับอากาศที่บริสุทธิ์ ทำให้สุขภาพจิตดีและร่างกายแข็งแรง
- มีแหล่งน้ำธรรมชาติซึ่งเป็นต้นทุนตามธรรมชาติที่เป็นแหล่งสร้างอาหารและรายได้เสริมให้กับประชาชน เช่น ลำจักราช อ่างโกรกกระโดน คลองสารเพชร เป็นต้น
- มีพื้นที่บางส่วนเป็นป่าสงวนแห่งชาติ ซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดอาหารป่าที่ปลอดสารพิษ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วนสมบูรณ์
- มีเส้นทางสัญจรที่สามารถเดินทางไปสู่อำเภอและจังหวัดข้างเคียงได้สะดวก

ด้านการเมือง การบริหารจัดการ

- สมาชิก อบต. มีการประสานงานร่วมมือกันทำงานไม่มีความขัดแย้ง
- การบริหารงานมีนโยบายที่ดีและดำเนินการตามนโยบายที่ได้วางไว้
- การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยดีและรวดเร็ว
- อบต. มีความอิสระในการดำเนิน งาน การบริหารงานเป็นไปด้วย ความรวดเร็ว ทันท่วงที

๒. จุดอ่อน (W : Weakness)

ด้านเศรษฐกิจ

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

ด้านสังคม

- งบประมาณมีจำนวนจำกัดในการเร่งการพัฒนา ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างช้า ๆ

- ประชาชนในพื้นที่ตำบลสีสุก ส่วนใหญ่มีฐานะค่อนข้างยากจน
- ประชาชนที่อยู่ในภาคแรงงานขาดความรู้ ทักษะ และความชำนาญ
- เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- มลภาวะเสื่อมโทรม
- ตำบลสีสุกไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- มีปัญหาเรื่องการขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตร อุปโภค-บริโภค และน้ำมีคุณภาพต่ำ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการร่วมกันดูแล รักษาทรัพย์สินสาธารณประโยชน์
- งบประมาณในการพัฒนาด้านคมนาคมไม่เพียงพอ
- กระแสไฟฟ้าตก

ด้านการเมือง การบริหารจัดการ

- บุคลากรมีไม่เพียงพอ
- ขาดการประสานงานที่ดีในองค์กร
- ความไม่พร้อม ไม่เข้าใจในการรับการถ่ายโอน ซึ่งมีความสับสนและยุ่งยากอยู่บ้าง
- อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอต่อความจำเป็นและต้องการ

๓. โอกาส (O : Opportunity)

ด้านเศรษฐกิจ

- โครงการส่งเสริมทุนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตและธุรกิจชุมชนอื่น ๆ
- การแทรกแซงราคาสินค้า
- นโยบายรัฐบาลตามโครงการแปลงสินทรัพย์เป็นทุนเพื่อใช้เป็นหลักทรัพย์ค้ำประกันได้
- การคมนาคมขนส่งผลผลิตทางการเกษตรมีความสะดวก

ด้านสังคม

- แนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เน้น “คน” เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา
- ลักษณะการปกครองท้องถิ่น อยู่ใกล้ชิดประชาชน ทำให้รู้สภาพปัญหาของชุมชน
- นโยบายรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
- ได้รับเงินอุดหนุนจากหน่วยงานภาครัฐ
- มีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- การรณรงค์ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
- มีอ่างเก็บน้ำ ลำน้ำธรรมชาติที่มีน้ำขังตลอดปี เหมาะแก่การทำการเกษตรและจัดทำเป็นสถานที่ท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ
- มีภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมแก่การประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรม และการท่องเที่ยวด้านการเกษตร

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การถ่ายโอนงาน งบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านการเมือง การบริหารจัดการ

- กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดให้มีการกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- มีการถ่ายโอนงาน งบประมาณ และบุคลากรลงสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น
- การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน

๔. อุปสรรค (T : Threat)

ด้านเศรษฐกิจ

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

ด้านสังคม

- ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เน้นทางด้านวัตถุนิยมมากกว่าด้านจิตใจ
- ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนมีสูงขึ้น
- วัฒนธรรมทางตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อแนวความคิดและวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน
- งบประมาณจำกัดไม่เพียงพอ
- ครอบครัวมีฐานะยากจนไม่ทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อ

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนไม่มีน้ำในการทำการเกษตรในการอุปโภคและบริโภคอย่างเพียงพอตลอดปี
- ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว
- ภาวะโลกร้อนทำให้เกิดปรากฏการณ์ภัยแล้ง น้ำท่วม ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน
- เทคโนโลยีทางการเกษตร ทำให้เกิดความเกียจคร้าน ทำลายธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การเกิดฝนตกหนักทำให้ถนนได้รับการชำรุดเสียหาย
- รถบรรทุกที่มีบรรทุกน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดวิ่งผ่าน
- ได้รับงบประมาณอุดหนุนจำกัดและล่าช้า

ด้านการเมือง การบริหารจัดการ

- ขั้นตอนและวิธีการถ่ายโอนที่มีความยุ่งยากและเกิดความสับสนในทางปฏิบัติ
- การมีอคติ ความไม่เชื่อมั่นในการบริหารงานของ อบต.
- ข้อจำกัดด้านระเบียบและกฎหมายต่างๆ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น ภายใต้แนวทางการดำเนินงานแนวทาง ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ

๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ภายใต้แนวทางการดำเนินงานแนวทาง ดังนี้

๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร

๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ภายใต้แนวทางการดำเนินงานแนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร

★ การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกนั้นได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลสีสุก คือ **“สาธารณูปโภคพร้อม สิ่งแวดล้อมดี ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี รักษาไว้ซึ่งประเพณี วัฒนธรรมอันดีงาม”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร ๖ ด้าน ที่ได้แถลงนโยบายการบริหารและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกต่อที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ด้านต่างๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง ฟื้นฟูพัฒนาการจัดบริการสาธารณะ หรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพสูงการพัฒนาที่ยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและแผนพัฒนาระดับต่างๆ รวมถึงการพิจารณาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนและความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเศรษฐกิจ

๒) ยุทธศาสตร์ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่

๓) ยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

๔) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงทุกมิติ เพื่อปกป้องสถาบันหลักของชาติ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของ อบต.

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทำให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๓) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๔) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๕) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง มาตรา ๖๗ และ มาตรา ๖๘ แห่ง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๖) พ.ศ.๒๕๕๒

มาตรา ๑๖ หมายถึง มาตรา ๑๖ แห่ง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ตามภารกิจที่ได้วิเคราะห์แล้วในข้อ ๕ ดังต่อไปนี้

๖.๑ <u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๔. การส่งเสริมการศึกษา
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๖. การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
๗. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๘. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๒ <u>ภารกิจรอง</u>

๑. การพัฒนาทางการเมือง การบริหารและการมีส่วนร่วมของชุมชน
๒. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๔. การวางแผนและส่งเสริมการลงทุน การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนราชการแต่ละส่วนมีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และกำหนดให้มีตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดให้มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองคลัง

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดให้มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดูแลควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการ ส่งเสริมให้ความรู้ รวมทั้งฝึกอบรมและให้การศึกษาในทุกๆ ด้านแก่ประชาชน ส่งเสริมศาสนา รวมทั้งการดูและศาสนาให้คงอยู่และสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมสนับสนุน จรรโลงไว้ซึ่งวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดให้มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพแก่เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส งานให้คำปรึกษาแก่เด็ก เยาวชน คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส งานประสานงานกับหน่วยงานอื่น งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน ดำเนินงานเกี่ยวกับงานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส งานสำรวจและวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่างๆ งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับคำปรึกษางานประสาน งานประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสงเคราะห์ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย และกำหนดให้มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น) เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองสวัสดิการสังคม

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบ การใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ดำเนินการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี การตรวจสอบตามวงรอบ ติดตามประสาน รายงานผลการตรวจสอบภายใน ประสานติดตามการควบคุมภายใน และกำหนดให้มีตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของหน่วยตรวจสอบภายใน

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล - HR SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกได้มีการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรปฏิบัติงานมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- อบต. จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
- อบต. มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล
- บุคลากรใน อบต.มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
- บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
- การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
- ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน

- มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
- ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
- ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
- พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
- อาคารสำนักงานคับแคบ
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- บุคลากรยังขาดรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่
- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- นโยบายของรัฐทำให้เกิดการปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น
- ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
- บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี
- ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- อาจมีมุมมองจากบุคคลภายนอกบางส่วนที่ไม่ให้ความสำคัญกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- งบประมาณไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบบางเรื่องไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองในการปฏิบัติงานบางเรื่อง
- ในพื้นที่ตำบล อำเภอ มีกิจกรรมมวลชน กิจกรรมทางกีฬา ประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นประจำจนอาจส่งผลกระทบต่อภารกิจงานประจำของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

โดยที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกมีภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล ประกอบกับภารกิจด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต อาทิเช่น งานด้านสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ ซึ่งเป็นภารกิจหลักตามอำนาจหน้าที่ที่ อบต.จะต้องดำเนินการนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการสาธารณสุขโดยตรงมาปฏิบัติงาน ซึ่งจากเหตุการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) และปัญหาการระบาดของโรคไข้เลือดออกในพื้นที่ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกต้องให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งบุคลากรด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังมีโครงการพระราชดำริด้านสาธารณสุข, โครงการความร่วมมือการรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า ภายใต้โครงการสัตว์ปลอดโรค คนปลอดภัยจากโรคพิษสุนัขบ้า ตามพระปณิธานศาสตราจารย์ ดร.สมเด็จเจ้าฟ้าฯ กรมพระศรีสวางควัฒน วรขัตติยราชนารี ที่รัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งดำเนินการ ดังนั้น ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสำนักปลัด อบต. เพิ่ม ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ เพื่อรองรับภารกิจงานด้านสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกและสามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. <u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. <u>๑.๔ งานเทศกิจ</u> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ	**๑. สำนักปลัด อบต.** <u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. <u>๑.๔ งานเทศกิจ</u> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานสงเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี ปุ๋ยหมัก - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร ๑.๗ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและสัตว์ ๑.๘ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย ๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด ๑.๑๐ งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานสงเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี ปุ๋ยหมัก - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร ๑.๗ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและสัตว์ ๑.๘ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย ๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด ๑.๑๐ งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๑๑ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ ๑.๑๒ งานควบคุมโรค - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ ๑.๑๓ งานบริการธารณสุข - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานทันตกรรม	๑.๑๑ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ ๑.๑๒ งานควบคุมโรค - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ ๑.๑๓ งานบริการธารณสุข - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานทันตกรรม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับ-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน - งานรับ-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	
๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา	**๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพละศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพละศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. กองสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	**๕. กองสวัสดิการสังคม** - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑. งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ๒. งานตรวจสอบเอกสารเบิกจ่ายเงินทุกประเภท ๓. งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท ๔. งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี การจัดเก็บรายได้ ๕. งานตรวจสอบพัสดุและการรักษา ๖. งานตรวจสอบทรัพย์สินของ อบต. ๗. งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของ อบต. ๘. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๑. งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ๒. งานตรวจสอบเอกสารเบิกจ่ายเงินทุกประเภท ๓. งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท ๔. งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี การจัดเก็บรายได้ ๕. งานตรวจสอบพัสดุและการรักษา ๖. งานตรวจสอบทรัพย์สินของ อบต. ๗. งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของ อบต. ๘. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

- **การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

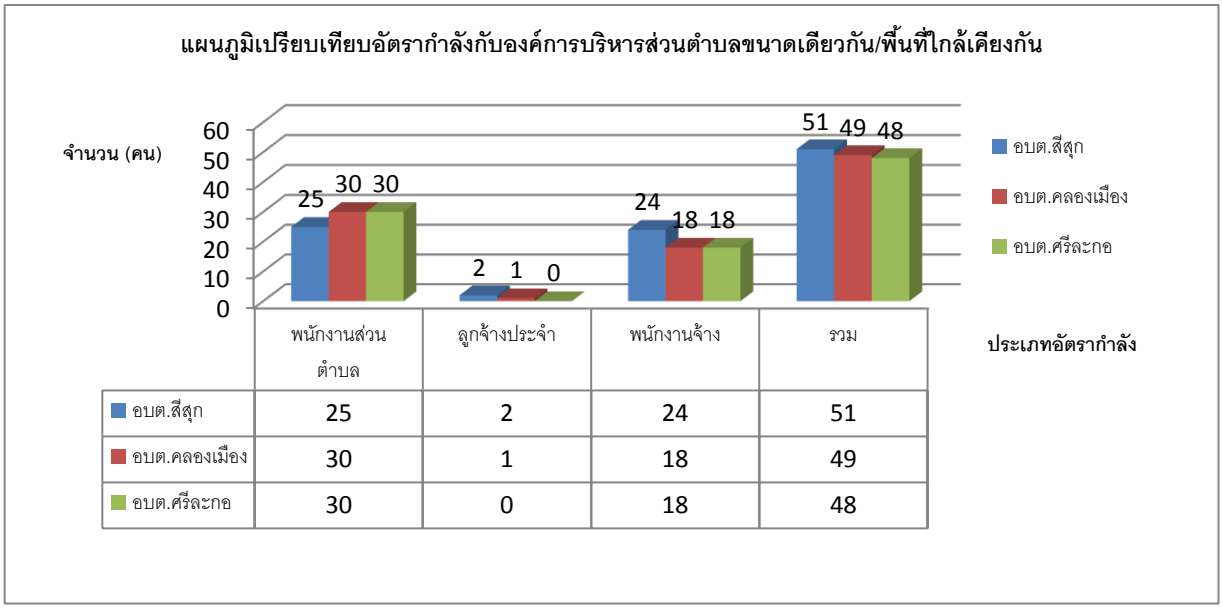
เป็นการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนัก ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **ลูกจ้างประจำ** : แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มงานบริการพื้นฐาน กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานช่าง ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่งหากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกมีลูกจ้างประจำเพียงกลุ่มเดียว คือ กลุ่มงานสนับสนุน
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ได้แก่ พนักงานจ้างทั่วไป และ พนักงานจ้างตามภารกิจ

- **<u>การเกษียณอายุราชการ</u>** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกเป็นองค์กรที่ยังไม่มีข้าราชการสูงอายุ ดังนั้นจึงยังไม่ต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ แต่ทั้งนี้ก็ควรมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่จำเป็น การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อวางแผนทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไปในอนาคต เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน**

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกได้เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลในขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน ดังนี้



	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
อบต.สีสุก	25	2	24	51
อบต.คลองเมือง	30	1	18	49
อบต.ศรีละกอ	30	0	18	48

ที่มา แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของ อบต.สีสุก , อบต.ศรีละกอ และ อบต.คลองเมือง

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมืองและองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่งหรือลดตำแหน่งแต่อย่างใด แต่ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกก็ต้องวิเคราะห์ภารกิจงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องทำตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๒ อัตรา ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๔ อัตรา
- พนักงานครู อบต. จำนวน ๓ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๙ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๕ อัตรา

- **การวิเคราะห์กระบวนงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน**

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ เป็นการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นในระยะเวลา ๑ ปี เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้นจนแล้วเสร็จ ซึ่งการคำนวณปริมาณงานหรือค่างานที่ได้สามารถนำมากำหนดจำนวนอัตรากำลังตามที่ส่วนราชการต้องการได้ โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

- วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการปีหนึ่งมี ๒๓๐ วัน
- เวลาทำงานราชการทั้งสิ้น ๖ ชั่วโมง (หักเวลาพักกลางวันและธุระส่วนตัว ๑ ชั่วโมง)

ดังนั้น เวลาการทำงานทั้งหมดต่อหนึ่งปี คือ (๒๓๐ วัน x ๖ ชั่วโมง x ๖๐ นาที) = ๘๒,๘๐๐ นาที

- จำนวนคนที่ต้องการ = (เวลาที่ใช้ต่อราย x ปริมาณงานใน ๑ ปี)

๘๒,๘๐๐

กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ *รายละเอียดปรากฏตามเอกสาร บทวิเคราะห์ค่างานรายสำนัก/กอง ในภาคผนวก*

- **การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกกำหนดจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด

- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๓ อัตรา
- ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน จำนวน ๓ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเศรษฐกิจ

๒) ยุทธศาสตร์ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่

๓) ยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

๔) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงทุกมิติ เพื่อปกป้องสถาบันหลักของชาติ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเศรษฐกิจ

๒) ยุทธศาสตร์ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่

๓) ยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

๔) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงทุกมิติ เพื่อปกป้องสถาบันหลักของชาติ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๓. กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเศรษฐกิจ

๒) ยุทธศาสตร์ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่

๓) ยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

๔) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงทุกมิติ เพื่อปกป้องสถาบันหลักของชาติ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

- ครู จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้าง

- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไผ่

- ครู จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่

๒) ยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

๓) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงทุกมิติ เพื่อปกป้องสถาบันหลักของชาติ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเศรษฐกิจ

๒) ยุทธศาสตร์ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่

๔) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงทุกมิติ เพื่อปกป้องสถาบันหลักของชาติ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงทุกมิติ เพื่อปกป้องสถาบันหลักของชาติ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในตารางกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไผ่								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	**๕๑**	**๕๒**	**๕๒**	**๕๒**	**+๑**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (บาท)			ค่าใช้จ่ายรวม (บาท)			หมายเหตุ
			(คน)	จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	(๔๑,๙๓๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๗๒๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	(๒๒,๐๔๐)
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑๙๒,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๗๑๔	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๕๕๔	๒๐๘,๕๙๔	๒๑๖,๙๙๔	(๑๖,๐๗๐)
๑๑	พนักงานขับรถยนต์		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๒	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	คนงาน		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๑๕	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	(๑๙,๑๖๐)
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (บาท)			ค่าใช้จ่ายรวม (บาท)			หมายเหตุ
			(คน)	จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
	พนักงานจ้าง																		
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๘๓,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๔๙	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๑,๐๖๙	๑๙๘,๗๔๙	๒๐๖,๗๘๙	(๑๕,๓๑๐)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๙๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๕๓๐	๑๔๓,๐๕๐	๑๔๘,๘๑๐	(๑๑,๐๒๐)
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๒๔	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	(๑๙,๒๐๐)
๒๕	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๑,๐๑๐)
	พนักงานจ้าง																		
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๕๘,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๖	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๔๘๖	๑๗๑,๐๘๖	๑๗๘,๐๔๖	(๑๓,๑๘๐)
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๒๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	(๑๗,๒๙๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (บาท)			ค่าใช้จ่ายรวม (บาท)			หมายเหตุ
			(คน)	จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ลูกจ้างประจำ																		
๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	(๑๗,๘๘๐)
	พนักงานจ้าง																		
๓๓	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก																		
๓๔	ครู		๒	๒		-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไผ่																		
๓๗	ครู		๑	๑		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๔๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๔๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
	พนักงานจ้าง																		
๔๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๓๙,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๕๘๑	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๑๐๑	๒๕๙,๑๘๑	๒๖๙,๖๒๑	(๑๙,๙๖๐)
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๙,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๗๑	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๕๑	๑๖๑,๔๙๑	๑๖๗,๙๗๑	(๑๒,๔๔๐)
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๔๙,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๗๑	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๕๑	๑๖๑,๔๙๑	๑๖๗,๙๗๑	(๑๒,๔๔๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (บาท)			ค่าใช้จ่ายรวม (บาท)			หมายเหตุ
			(คน)	จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๔๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
รวม			**๕๒**	**๔๖**	๑๐,๐๕๒,๒๒๐	**๔๒๐,๐๐๐**	**๕๒**	**๕๒**	**๕๒**	**+๑**	**-**	**-**	**๖๗๗,๐๐๒**	**๓๔๐,๒๐๐**	**๓๔๒,๔๘๐**	**๑๑,๑๔๙,๒๒๒**	**๑๑,๔๘๙,๔๒๒**	**๑๑,๘๓๑,๙๐๒**	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																**๑,๖๗๒,๓๘๓**	**๑,๗๒๓,๔๑๓**	**๑,๗๗๔,๗๘๕**	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																**๑๒,๘๒๑,๖๐๕**	**๑๓,๒๑๒,๘๓๕**	**๑๓,๖๐๖,๖๘๗**	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																**๒๓.๗๔**	**๒๓.๓๐**	**๒๒.๘๕**	

หมายเหตุ

อบต.สีสุก จัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๕๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

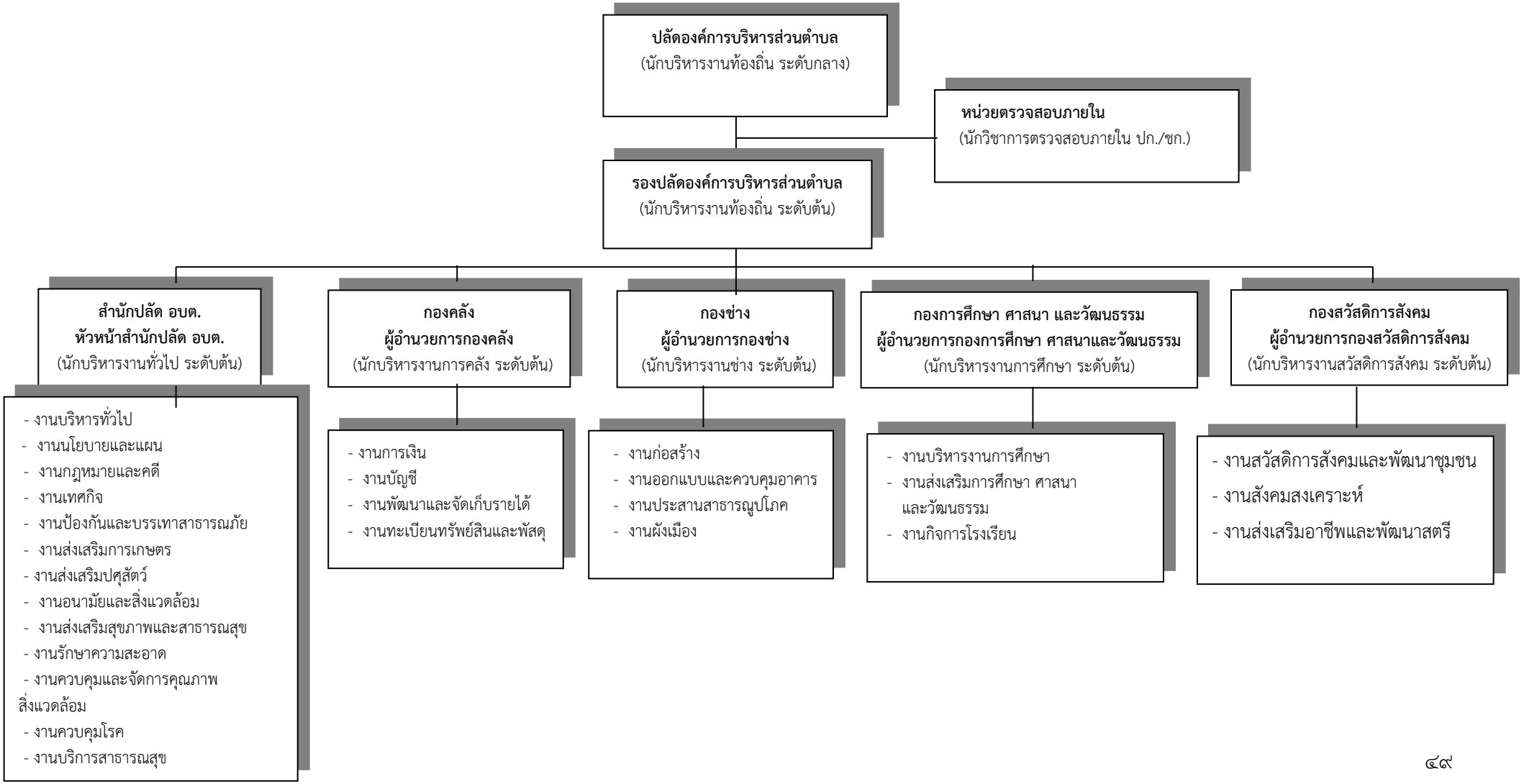
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕๖,๗๐๐,๐๐๐ บาท = (๕๔,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๔,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๖,๗๐๐,๐๐๐)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

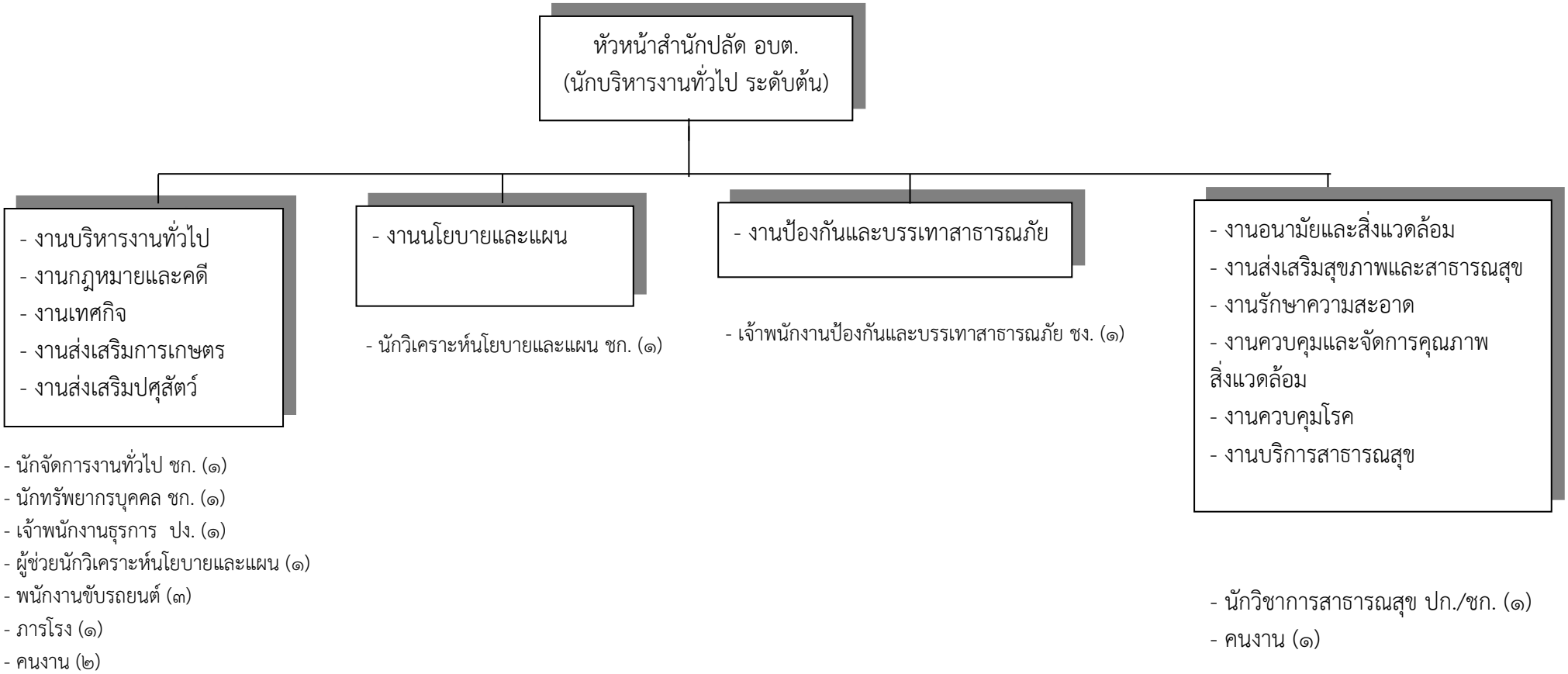
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕๙,๕๓๕,๐๐๐ บาท = (๕๖,๗๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๖,๗๐๐,๐๐๐ = ๕๙,๕๓๕,๐๐๐)

- ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

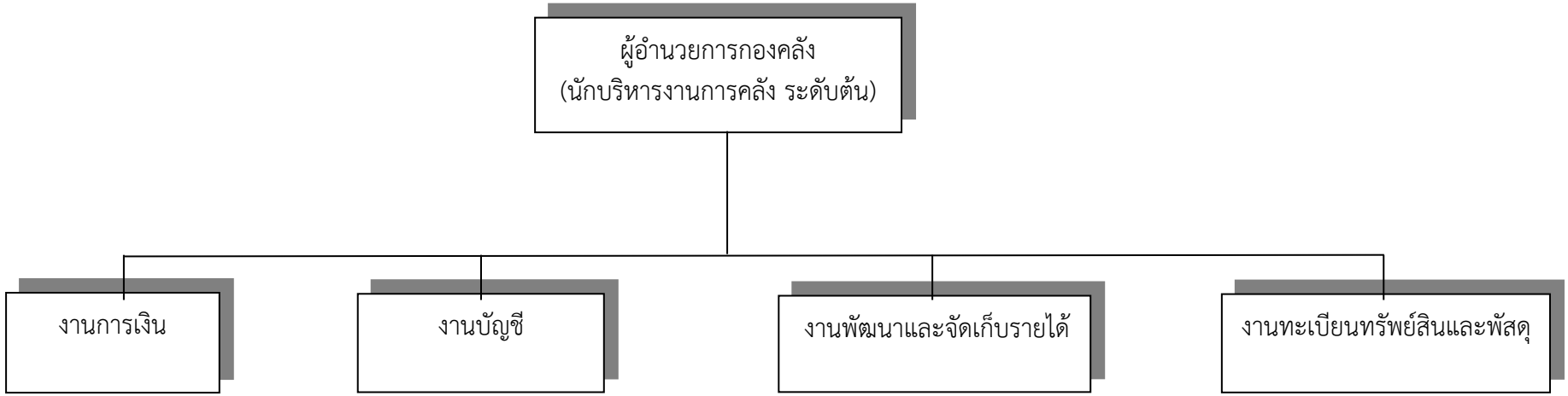
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖



โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



โครงสร้างกองคลัง



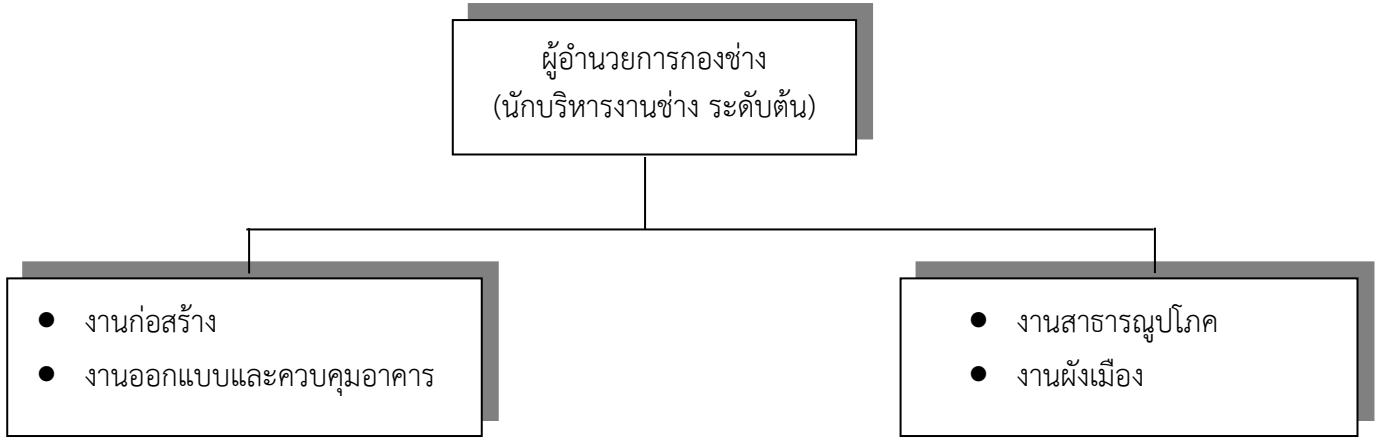
- นักวิชาการคลัง ปก. (๑)

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก. (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

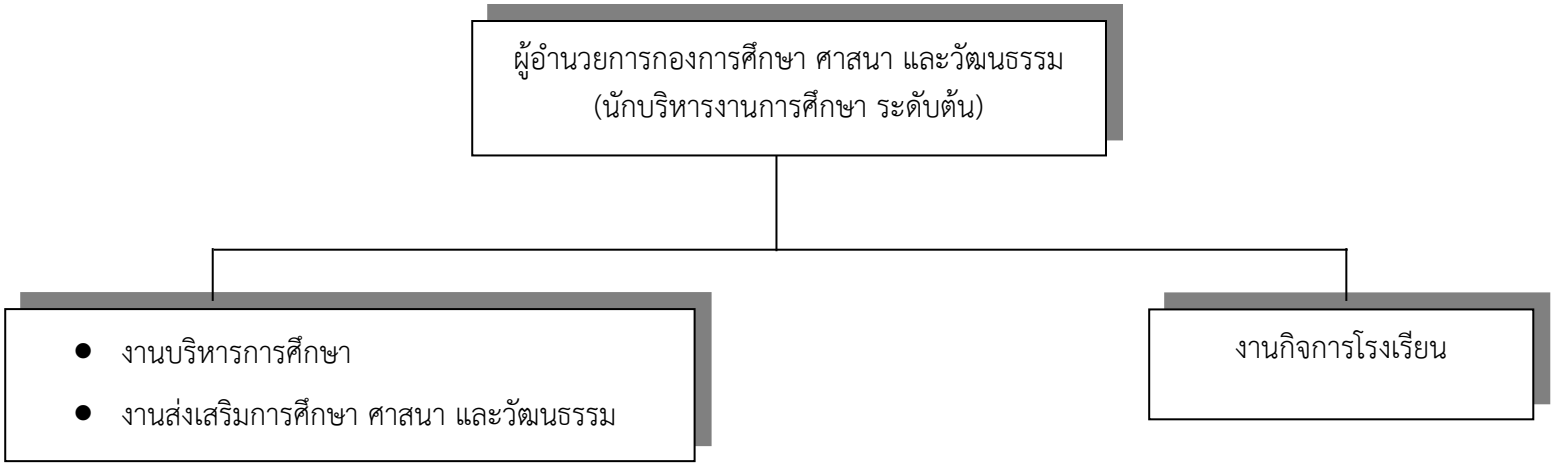
โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา ชง. (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

- นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- คนงาน (๑)

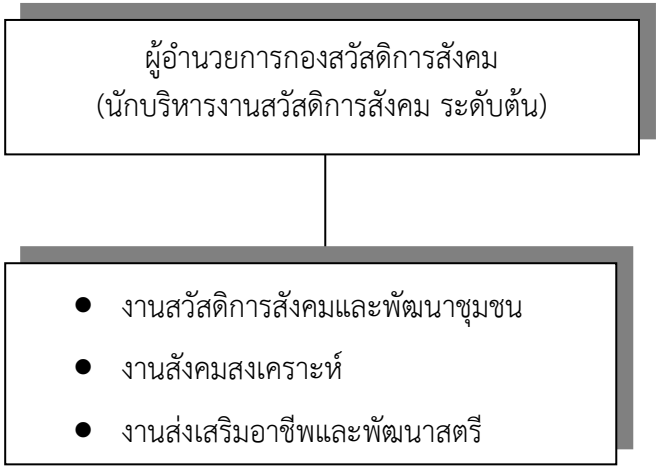
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



- นักวิชาการศึกษา ปก. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (๑)

- ครู (๓)
- ผู้ดูแลเด็ก (๕)
- คนงาน (๒)

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก. (๑)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ส.ต.อ.หญิง ณัฐญาณ์ บาตรโพธิ์	ศศ.ม.	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๑,๙๓๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๗๑,๑๖๐
๒	นางกัลยา สวนพริกไทย	รป.ม.	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๔๐๔,๖๔๐
สำนักปลัด อบต.												
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	นายชูชีพ โถมกระโทก	น.บ.	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๔๐๔,๖๔๐
๒	นายเจริญพร อาจสังข์	รป.ม.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	- -	- -	๓๔๒,๗๒๐
๓	นางสาวสุคนธรัตน์ แนวกลาง	ร.บ.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	- -	- -	๓๔๒,๗๒๐
๔	นางสาวนลพรรณ เพชรบุนนาก	ร.ม.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ X ๑๒)	- -	- -	๓๒๓,๗๖๐
๕	นางสาวเพ็ญพร แซ่อึ้ง	บธ.บ.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๘๘,๖๔๐
๖	นายรัฐภูมิ เรียมริมมะดัน	ปวส.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๖๔,๔๘๐
๗	-	-	-	-	-	๒๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้าง											
๘	นายวิษณุ กุลธรรมวิทย์	พ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๙๒,๘๔๐ (๑๖,๐๗๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๙๒,๘๔๐
๙	นายเกรียงศักดิ์ โรจน์ธีระอรุณ	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นายอิงค์รัตน์ แก้วมน	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑๑	นายอธิพงศ์ ปราบงูเหลือม	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายสุริยา สุดใจ	ม.ปลาย	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๓	นางชอบ สุรัสวดี	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๔	นางกาญจนา ธูปพุดซา	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕	นางสาวนิภาวรรณ สวัสดี	ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	<u>กองคลัง</u>											
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	-	-	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [(๓๕,๔๓๐ + ๕๐,๓๗๐) / ๒] X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๒	นางอาจารีย์ วงษ์ศรีเผือก	บธ.บ.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๒๙,๙๒๐
๓	นางพัชรินทร์ ตองติดรัมย์	บธ.บ.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๘๐,๗๒๐
๔	-	-	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒] X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๕	-	-	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒] X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๖	นางกันยาวีร์ อัครธรรมานันท์	ปวส.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๓๘,๑๒๐
	พนักงานจ้าง											
๗	นางสาวรัฐฒนาพร ตากกระโทก	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๘๓,๗๒๐ (๑๕,๓๑๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๘๓,๗๒๐
๘	นางสาวปวีณา แทนกระโทก	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๒,๒๔๐ (๑๑,๐๒๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๓๒,๒๔๐
๙	นางสาวณัฐกานต์ พูนกระโทก	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
	<u>กองช่าง</u>											
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	นายสำเริง สินกระโทก	รป.ม.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๔๘๔,๓๒๐
๒	นายเกษมณัชฐกฤช ทิศกระโทก	ปวส.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๓๐,๔๐๐
๓	-	-	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒] X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
	ลูกจ้างประจำ											
๔	นางบุริมนาถ ทางกระโทก	รป.บ.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๕๒,๑๒๐
	พนักงานจ้าง											
๕	นายเชาว์ ต่อชีพ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๘,๑๖๐ (๑๓,๑๘๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๕๘,๑๖๐
๖	นายศราวุฒิ คงจ้อย	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๓๘,๐๐๐
๗	นายจักรพงศ์ แตงกระโทก	ม.ต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>											
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	-	-	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [(๓๕,๔๓๐ + ๕๐,๓๗๐) / ๒] X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๒	นายธนรัฐ สุทธะสนธิ์	ค.บ.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๐๗,๔๘๐
	ลูกจ้างประจำ											
๓	นางพรทิพา ทานกระโทก	ปวส.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๑๔,๕๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก											
	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล											
๔	นางประภาศรี โต้งกระโทก	ศษ.ม.	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๒๙	ครู		๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๒๙	ครู		๓๒๔,๐๐๐ (๒๗,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๓๒๔,๐๐๐
๕	นางสาวจำเนียน เที่ยงกระโทก	ศษ.บ.	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๓๐	ครู		๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๓๐	ครู		๒๕๘,๑๒๐ (๒๑,๕๑๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๕๘,๑๒๐
	พนักงานจ้าง											
๖	นางอ้อมทิพย์ ชั่งกุล	วท.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗	นางสาวจุรีฉาย ตวยกระโทก	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘	นางสาวน้ำฝน ฐากระโทก	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙	นางบัวริม โถมกระโทก	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไผ่											
	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล											
๑๐	นางสาวสุพรรณษา แฝงกระโทก	ศษ.ม.	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๓๑	ครู		๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๓๑	ครู		๓๑๒,๑๒๐ (๒๖,๐๑๐ X ๑๒)	- -	- -	๓๑๒,๑๒๐
	พนักงานจ้าง											
๑๑	นางขนิษฐา จันทราช	บธ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นางสาวสุธา กุมรัมย์	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นางสาวติ๋ม หน่องกระโทก	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคม											
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	นางเศรษฐิภรณ์ นาควิริยะ	รป.ม.	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๒	นางกัญญาณัฐ นอกกระโทก	รป.ม.	๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
	พนักงานจ้าง											
๓	นางสาวณฐมน รัตนศฤงค์	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๙,๕๒๐ (๑๙,๙๖๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๓๙,๕๒๐
๔	นางสาวสุนีย์ ถึงกระโทก	ร.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๔๙,๒๘๐
๕	นายณัฐพงษ์ เที่ยงกระโทก	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๔๙,๒๘๐
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>											
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	นายศรายุทธ เสมพิมาย	ปก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๘๐,๗๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในกา ร ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก มีแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ได้ประกาศมาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ มีใจความสำคัญดังนี้

“พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เลขที่ ๑๗๒/๒๕๕๘

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก
เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ออกประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

ไชยย ทองกระโทก
(นายไชยย ทองกระโทก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

๑๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

นายไชยย ทองกระโทก นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกได้แถลงนโยบายการบริหารและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกรต่อที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก จำนวน ๖ ด้าน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุงระบบสาธารณูปการขั้นพื้นฐาน เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ ขุดลอก คูคลอง ทางเท้า ไฟฟ้าสาธารณะ ประปา ให้ได้มาตรฐาน และครอบคลุมทั่วพื้นที่ของชุมชน และเข้าถึงความต้องการของประชาชน

๑.๒ จัดให้ทีน้ำสะอาดเพื่ออุปโภคบริโภคให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เช่น ขยายเขตประปา เป็นต้น

๑.๓ ปรับภูมิทัศน์ของชุมชนให้น่าอยู่อาศัย เช่น ปรับปรุงไหล่ถนนทางให้สะอาด และปลอดภัย จัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสถานที่ออกกำลังกายสำหรับประชาชนในชุมชน ลานกีฬาต้านยาเสพติด

๑.๔ ควบคุมการปลูกสร้างอาคารให้เป็นไปตามกฎหมาย

๑.๕ ปรับปรุงอาคารสำนักงานให้สะอาด สะดวก ง่ายต่อการปฏิบัติงาน

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ จัดระเบียบงบประมาณ และปรับปรุงระบบภาษี และแผนงานการบริหารทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนและชุมชน

๒.๒ จัดหางบประมาณจากหน่วยงานภายนอก มาสนับสนุนโครงการต่างๆ

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ การฝึกอบรมอาชีพ และการรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ

๒.๔ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของหมู่บ้าน/ชุมชน

๓. นโยบายด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณี

๓.๑ สนับสนุนให้มีการพัฒนาในท้องถิ่นเพ่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของเด็กให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

๓.๒ สนับสนุนการศึกษาในท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของเด็กให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

๓.๓ สนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีไทย ส่งเสริมฟื้นฟูและสืบสานภูมิปัญญาของท้องถิ่น ส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนให้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการศึกษา และการกีฬา รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การกีฬาให้ชุมชน เช่น การจัดกิจกรรมการกีฬาให้หลากหลายและทั่วถึง เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยของร่างกาย อันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔. นโยบายด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๑ ส่งเสริมงานอาสาสมัครชุมชน เพิ่มประสิทธิภาพให้กับชุมชนเพื่อเป็นไปตามมาตรฐาน

๔.๒ สนับสนุนโครงการด้านสุขภาพแก่ประชาชน ร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน ตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข

๔.๓ สนับสนุน ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้มีการดูแล ป้องกัน และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๔.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและปลูกจิตสำนึกในการดูแลสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติของประชาชน

๕. นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน

๕.๑ จัดการและสนับสนุนและเพิ่มศักยภาพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้มีคุณภาพสู่มาตรฐาน เพื่อดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพี่น้องประชาชน รวมทั้งเตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติการในสถานการณ์ฉุกเฉิน อุบัติภัย ภัยธรรมชาติ

๕.๒ ส่งเสริมการศึกษาให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกภาคส่วน โดยให้การศึกษาเพิ่มเติม พร้อมจัดฝึกอบรมตามสายงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

๕.๓ ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๕.๔ สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากองทุนหลักประกับสุขภาพ กองทุนผู้สูงอายุ คนพิการ อสม. กองทุนพัฒนาสตรี

๕.๕ สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีความสามัคคี ปรองดองกัน

๕.๖ สนับสนุนกิจกรรมในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และบำบัดยาเสพติด

๕.๗ ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อสถาบันครอบครัว โดยการจัดกิจกรรมของคนในชุมชน ให้สังคมอบอุ่นและมีความเอื้ออาทรต่อกัน

๖. นโยบายด้านการเมือง การบริหารและการบริการ

๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยดันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกๆ ด้าน

๖.๒ ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ โดยยึดหลักคุณธรรม รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ และการบริการประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วถูกต้องตามระเบียบขั้นตอนของกฎหมาย เช่น การติดตอประชาชน ข่าวสาร ข้อมูล ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทั่วถึงและรวดเร็ว

๖.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ในการวางแผนพัฒนา ตรวจสอบ ประเมิน และปรับปรุงให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกพัฒนาไปสู่สิ่งที่ดียิ่งขึ้นไป

๖.๔ ปรับปรุงระบบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

ตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกที่ นายไชยย ทองกระโทก นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ได้แถลงต่อที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ นั้น มีเนื้อหาบางส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การส่งเสริมการศึกษาให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกภาคส่วน โดยให้การศึกษาเพิ่มเติม พร้อมจัดฝึกอบรมตามสายงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ โดยยึดหลักคุณธรรม รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ และการบริการประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วถูกต้องตามระเบียบขั้นตอนของกฎหมาย เช่น การติดต่อประชาชน ข่าวสาร ข้อมูลระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทั่วถึงและรวดเร็ว

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกจึงได้จัดทำเป็นนโยบายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ดังนี้

นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคล

๑. ยกระดับขีดความสามารถบุคลากร ให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๒. ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใส และต้องตรวจสอบได้ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

นโยบายแนวปฏิบัติเพื่อผลผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคล

๑. ผลักดันการทำงานเป็นทีม ควบคู่กับการส่งเสริมการสร้างขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องของหลักการ ระบบ วิธีการ และความชำนาญอื่น ๆ

๒. จัดให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันภายในหน่วยงาน (จากผู้บริหารสู่ระดับปฏิบัติ) ซึ่งจะเป็นการสร้างฐานการทำงานให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๓. สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาสมรรถนะด้านการสั่งสมความรู้ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพด้วยการให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๔. จัดหาและติดตั้งระบบอินเตอร์เน็ตเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๕. สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามแนวทาง “ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก”

นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Leaning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

๒. เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Leaning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

<u>๑. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ</u>

กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลสีสุกได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วยโครงสร้างส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนราชการแต่ละส่วนมีภารกิจหน้าที่ รายละเอียดปรากฏตาม “ข้อ ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง” และ “ข้อ ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ” ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

<u>๒. การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง</u>

กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รายละเอียดปรากฏตามข้อ “๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง” ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖