



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

.....
 ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายไชยย ทอกระโทก)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒
 ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา
 แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกเรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
 ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เกษียณ ๓๐ ก.ย.๗๑
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างให้ยุบ
								เกษียณ ๓๐ ก.ย.๗๐
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไผ่								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๙	๕๙	๖๐	๖๐	-	+๑	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒



องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก
อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย ซึ่งที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นมา และแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับดังกล่าวจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งการสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
- ความเชื่อมโยงกับนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	๑๑
- การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT Analysis)	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
- โครงสร้าง	๒๓
- การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๕
- ตารางกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙
๑๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕๑

ภาคผนวก

- ๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับดังกล่าวจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขึ้นโดยมีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนงาน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

๒.๕ เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก สามารถวางแผนอัตราจ้างในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลสี่ลูก ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ 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 เช่น อุบัติภัยและสาธารณภัยต่างๆ
- 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 ความต้องการของประชาชน

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
- ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการกีฬาย่างสม่ำเสมอ
- 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

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น อย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๘ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การผังเมือง
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การควบคุมอาคาร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๓) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๕) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูล ฝอยและสิ่งปฏิกูล

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ดีเป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ความเชื่อมโยงกับนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

นโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ ได้กล่าวถึงทิศทางการพัฒนาประเทศ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรท้องถิ่นในอนาคตหลายประการ ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๔ ข (๔)

กำหนดการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภาครัฐ โดยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง เข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์ สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการ และการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาในระยะยาวและกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติ ในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนา เพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุนิยามทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็น กรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ดังนั้น เมื่อพิจารณาทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์แล้ว พบว่า มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒ ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง ตามสายงานตน ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง อาทิ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การพัฒนาศักยภาพตลอดช่วงชีวิต การเสริมสร้างให้มีสุขภาวะที่ดี และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

(๒) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่เน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐ ต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจในการให้บริการ มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบการทำงาน ที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึก ในการป้องกันทุจริตประพฤติมิชอบ รวมทั้งต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐที่สามารถจูงใจ และดึงดูดให้คนดีคนเก่งเข้ามาร่วมพลังการทำงานที่มีความมุ่งมั่นและมีแรงบันดาลใจในการที่จะร่วมกัน พลิกโฉมประเทศ ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และบุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ เป็นต้น

๓) แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

ได้กำหนดกลไกระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคคนดี คนเก่งไว้ในภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับและสายอาชีพมีขีดความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพสอดคล้องกับสายอาชีพ ช่วงอายุ และพื้นที่ปฏิบัติงาน ผู้บริหารทุกระดับ ในภาครัฐมีภาวะผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example) สามารถสร้างนวัตกรรมการบริหารได้ อย่างต่อเนื่อง ภาครัฐมีผู้นำรุ่นใหม่ที่มีทักษะและทัศนคติที่พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ และบุคลากรภาครัฐทุกระดับมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และเพื่อรองรับผลกระทบของสถานการณ์ ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) มุ่งเน้นการสร้างเอกภาพแห่งพลังในการขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูป ระบบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้การจัดทำบริการสาธารณะ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

ได้กำหนดเป้าหมายเพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็ม ศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นโดยอยู่บน พื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม โดยภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่าง ของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสมในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ บนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่ม ประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้าง ความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย ๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูล ในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ และ ๔) การสร้างระบบบริหาร

ภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

๕) ระบบราชการ ๔.๐

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ Thailand ๔.๐ ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ระบบราชการไทยจะต้องมีการปฏิรูป เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงของทางราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐ ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ ๆ อย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

๑. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) อันเป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ ล่วงหน้าโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

๒. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) อันเป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ ๆ อันจะเกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะ ให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพแวดล้อมของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/ Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป หรือเป็นการนำเอาศาสตร์พระราชาวาด้วย “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” เข้ามาประยุกต์ใช้

๓. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) อันเป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่าน cloud computing อุปกรณ์ประเภท smart phone และ collaboration tool ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่าง real time ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชน เกิดผลกระทบอย่างสูงและมีความคาดหวังต่อการให้บริการของทางราชการที่จะต้องดำเนินการในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทางได้อย่างมั่นคงปลอดภัยและประหยัด

๖) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้ใช้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนภาครัฐ โดยให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์การกลางการบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัยและมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงาน และการสร้างรัฐบาลแบบเปิดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

๗) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีเป้าหมาย ดังนี้

๑) ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒) บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม

๓) บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

ตามวิสัยทัศน์ของตำบลสีสุก คือ “สาธารณูปโภคพร้อม สิ่งแวดล้อมดี ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี รักษาไว้ซึ่งประเพณี วัฒนธรรมอันดีงาม” ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์

การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน สนับสนุน ส่งเสริมการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ทำงานอย่าง ซื่อสัตย์สุจริต ยกระดับความโปร่งใสในการบริหารงาน นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น

๙) นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร ๖ ด้าน ที่ได้แถลงนโยบายการบริหารและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกต่อที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ ได้กำหนดนโยบายด้านการเมือง การบริหารและการบริการ โดยส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ โดยยึดหลักคุณธรรม รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ และการบริการประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วถูกต้องตามระเบียบขั้นตอนของกฎหมาย เช่น การติดต่อประชาชน ข่าวสาร ข้อมูลระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทั่วถึงและรวดเร็ว

**การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT Analysis) ในการดำเนินการตามภารกิจ
ตามอำนาจหน้าที่ และการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก**

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก อำเภोजักราช จังหวัดนครราชสีมา ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบลสีสุก คือ “สาธารณูปโภคพร้อม สิ่งแวดล้อมดี ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี รักษาไว้ซึ่งประเพณี วัฒนธรรมอันดีงาม” โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนายไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์โครงการตามแนวทางพระราชดำริ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา คุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร ๖ ด้าน ที่ได้แถลงนโยบายการบริหารและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกต่อที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ประกอบด้วย นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน นโยบายด้านเศรษฐกิจ นโยบายด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณี นโยบายด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน นโยบายด้านการเมือง การบริหารและการบริการ มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ต่างๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง พื้นฟูพัฒนาการจัดบริการสาธารณะ หรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศให้มีคุณภาพสูงการพัฒนาที่ยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและแผนพัฒนาระดับต่างๆ รวมถึงการพิจารณาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนและความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) ด้านยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ขององค์กร ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก มีความชัดเจนในการวางกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาตำบล
- ๒) ด้านโครงสร้างองค์กร
 - โครงสร้างส่วนราชการระดับต้น สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสวัสดิการสังคม มีโครงสร้างส่วนราชการถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด
 - มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
- ๓) ด้านระบบปฏิบัติการ มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของ อบต. เช่น มีระบบการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการ

ติดตามหรือประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร มีระบบการรายงานผล ตอบสนองความต้องการของ ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร

๔) ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีการสื่อสารชัดเจน มีวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับการกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต.และสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จตามภารกิจที่ตั้งไว้ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๕) ด้านบุคลากร บุคลากรเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้ง ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความผูกพันในการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ตำบล ทำให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อหมู่บ้านตำบลของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจและเข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น

๖) ด้านค่านิยมร่วม บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร มีจิตสำนึกในการให้บริการ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น

๗) ด้านทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะ บุคลากรได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้ง ด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง มีความพร้อมที่จะรับการพัฒนา ปฏิบัติงานมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

๑) ด้านโครงสร้างองค์กร

- การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน ในบางครั้ง

๒) ด้านบุคลากร

- การว่างลงของตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (เช่น รองปลัด อบต. หรือหัวหน้าส่วนราชการ) ส่งผลให้เกิดการชะงักงันในการบริหารงาน ทั้งการขาดผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจขั้นเด็ดขาด การขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะล่าช้า โครงการพัฒนาท้องถิ่นหยุดชะงัก และการอนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณเกิดความติดขัด ซึ่งกระทบโดยตรงต่อการให้บริการประชาชนในพื้นที่

- บุคลากรไม่เพียงพอ มีกรอบอัตรากำลังแต่ไม่มีบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ (มีอัตราว่างแต่ยังไม่มีคนมาบรรจุ/แต่งตั้ง)

- การขาดแคลนบุคลากรช่าง เช่น วิศวกรโยธา หรือนายช่างโยธา ในกองช่างของ ส่งผลให้การจัดทำบริการสาธารณะล่าช้า โดยเฉพาะการออกแบบ ประมาณการราคา และการควบคุมงาน ก่อสร้างโครงการพื้นฐาน ทำให้ประชาชนเสียโอกาสในการใช้ประโยชน์ และอาจนำไปสู่การร้องเรียนหรือการตรวจสอบความโปร่งใสจากหน่วยงานรัฐ

- บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้านการบัญชีของ อบต. มีไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานประจำวันบัญชีของหน่วยงานรัฐมีความซับซ้อน หากปล่อยให้บุคลากรที่ไม่มีความเชี่ยวชาญมาทำหน้าที่แทน อาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการบันทึกบัญชีและการจัดทำรายงานทางการเงิน

๓) ด้านทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะ ข้าราชการบรรจุใหม่ต้องมีการสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ขาดการสรุปทบทวนองค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๓. โอกาส (Opportunities)

๑) ด้านการเมือง การปกครอง ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

๒) ด้านเศรษฐกิจ นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการอบรมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆเป็นประจำ เช่น กลุ่มเลี้ยงวัว เย็บจักร เลี้ยงหมู และปลูกผัก เพื่อให้ประชาชนในตำบลมีอาชีพเสริมที่หลากหลาย ได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วนสมบูรณ์ มีเส้นทางสัญจรที่สามารถเดินทางไปสู่อำเภอและจังหวัดข้างเคียงได้สะดวก

๓) ด้านสังคม มีผู้นำที่เข้มแข็ง ประชาชนมีความสามัคคีทำกิจกรรมร่วมกัน หน่วยงานราชการทุกภาคส่วนมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือ

๔) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทำให้การทำงานได้รวดเร็ว

๕) กฎหมาย/ระเบียบ มีหลักเกณฑ์ที่ทำให้ อบต. สามารถสรรหาคนมาปฏิบัติงานใน อบต. ได้รวดเร็วขึ้น เช่น การสรรหาพนักงานจ้าง

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

๑) เศรษฐกิจ สภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัว มาตรการลดภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างมีผลต่อการจัดเก็บรายได้ของ อบต. ที่ลดลง การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ

๒) กฎหมาย/ระเบียบ มีหลักเกณฑ์ที่ทำให้ อบต. ไม่สามารถสรรหาคนมาปฏิบัติงานใน อบต. ต้องรอการใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เช่น การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเกิน ๑๕๐ วัน ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓) กฎหมาย/ระเบียบบางเรื่องมีข้อจำกัดไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน อาจทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าหรือไม่สามารถช่วยเหลือประชาชนได้ตามที่ควร

๔) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๕) ด้านสิ่งแวดล้อม การเกิดโรคระบาดในพื้นที่ ทำให้หน่วยงานรัฐต้องเสียงบประมาณและกำลังคนในการดูแลและป้องกันโรคมากขึ้น การเกิดภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ได้วิเคราะห์การกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการตามการกิจที่ได้วิเคราะห์แล้วในข้อ ๕ ดังต่อไปนี้

๖.๑ การกิจหลัก

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

๖.๒ การกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๙ อัตรา ส่วนราชการมีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และกำหนดให้มีตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้าง ๗ อัตรา รวม ๑๕ อัตรา ประกอบด้วย

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ ๕ อัตรา

ประเภททั่วไป ๒ อัตรา

พนักงานจ้าง ๗ อัตรา

เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีรูปแบบโครงสร้างและอัตรากำลังถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือ้นค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลของประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดให้มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองคลัง มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้าง ๓ อัตรา รวม ๑๐ อัตรา ประกอบด้วย

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ ๓ อัตรา

ประเภททั่วไป ๓ อัตรา

พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีรูปแบบโครงสร้างและอัตรากำลังถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการ

ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดให้มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๔ อัตรา รวม ๙ อัตรา มีอัตรารว่าง ๒ อัตรา ประกอบด้วย

ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป ๒ อัตรา

ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง ๔ อัตรา

เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีรูปแบบโครงสร้างและอัตรากำลังถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดูแลควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการ ส่งเสริมให้ความรู้ รวมทั้งฝึกอบรมและให้การศึกษาในทุกๆ ด้านแก่ประชาชน ส่งเสริมศาสนา รวมทั้งการดูแลศาสนาให้คงอยู่และสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมสนับสนุน จรรโลงไว้ซึ่งวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดให้มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้าง ๗ อัตรา รวม ๑๖ อัตรา ประกอบด้วย

ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป ๑ อัตรา

ประเภทสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ๒ อัตรา

ประเภทสายงานการสอน (ครู) ๓ อัตรา

ลูกจ้างประจำ กลุ่มงานสนับสนุน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง ๗ อัตรา

เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีรูปแบบโครงสร้างและอัตรากำลังถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

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 งานสำรวจและวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคม

สงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับคำปรึกษางานประสาน งานประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสงเคราะห์ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย และกำหนดให้มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น) เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองสวัสดิการสังคม มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้าง ๒ อัตรา รวม ๖ อัตรา มีอัตรารว่าง ๑ อัตรา ประกอบด้วย

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป ๒ อัตรา

พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีรูปแบบโครงสร้างและอัตรากำลังถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบ การใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ดำเนินการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี การตรวจสอบตามวงรอบ ติดตาม ประสาน รายงานผลการตรวจสอบภายใน ประสานติดตามการควบคุมภายใน และกำหนดให้มีตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๙ อัตรา โครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีรูปแบบโครงสร้างและอัตรากำลังถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล/ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกในสำนักปลัด อบต. และ กองคลัง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ และ ปี ๒๕๗๑ จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้อง ดำเนินการแก้ไขปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๘ งานบริการสาธารณสุข ๑.๙ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๑.๑๐ งานป้องกันและควบคุมโรค ๑.๑๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๑.๑๒ งานรักษาความสะอาด	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๘ งานบริการสาธารณสุข ๑.๙ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๑.๑๐ งานป้องกันและควบคุมโรค ๑.๑๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๑.๑๒ งานรักษาความสะอาด	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณสุขโรค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณสุขโรค	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานกิจการโรงเรียน ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานกิจการโรงเรียน ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา ๕.๕ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา ๕.๕ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

■ การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

เป็นการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่สุม ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

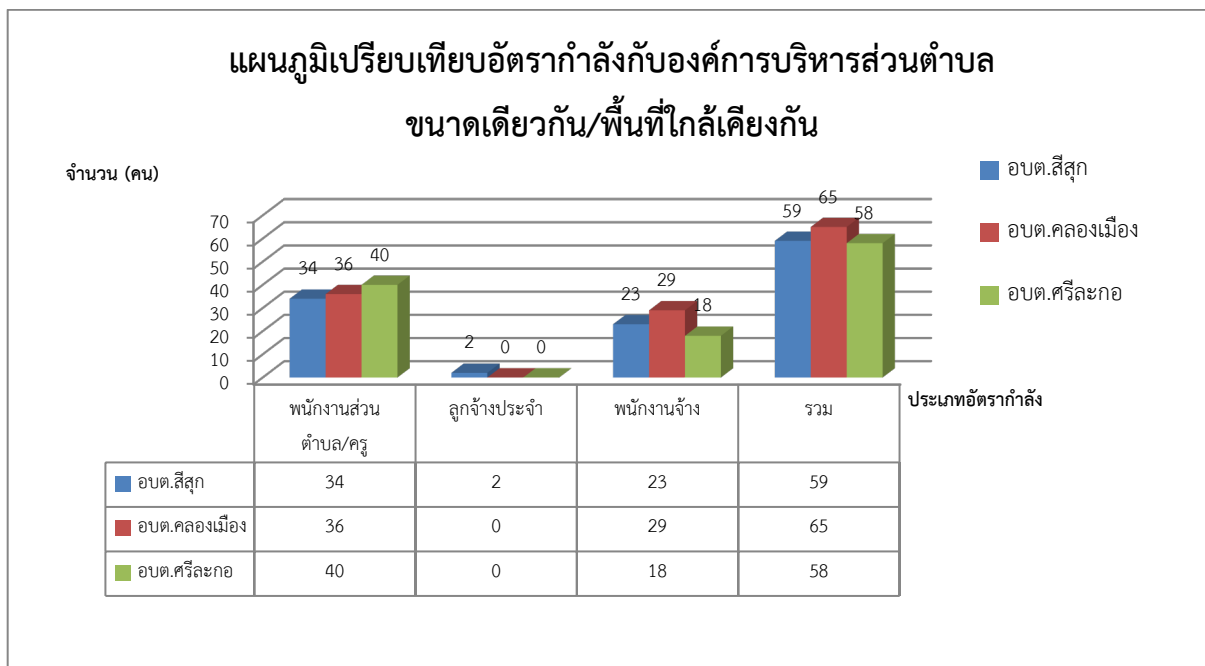
- **ลูกจ้างประจำ :** แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มงานบริการพื้นฐาน กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานช่าง ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่งหากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสี่สุมมีลูกจ้างประจำเพียงกลุ่มเดียว คือ กลุ่มงานสนับสนุน

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลสี่สุมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ได้แก่ พนักงานจ้างทั่วไป และ พนักงานจ้างตามภารกิจ

■ **การเกษียณอายุราชการ** ในปีงบประมาณ ๒๕๗๑ องค์การบริหารส่วนตำบลสี่สุมจะมีลูกจ้างประจำที่จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๗๐ จำนวน ๑ ราย และในปีงบประมาณ ๒๕๗๒ มีข้าราชการสูงอายุ จำนวน ๑ ราย ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ โดยการกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไปในอนาคต เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

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



ที่มา แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ ของ อบต.สีสุก , อบต.ศรีละกอ และ อบต.คลองเมือง

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมืองและองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือลดตำแหน่งแต่อย่างใด แต่ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกก็ต้องวิเคราะห์ภารกิจงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องทำตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๙ อัตรา ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๙ อัตรา
- พนักงานครู อบต.และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๕ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๘ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๕ อัตรา

■ การวิเคราะห์กระบวนงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ เป็นการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นในระยะเวลา ๑ ปี เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้นจนแล้วเสร็จ ซึ่งการคำนวณปริมาณงานหรือค่างานที่ได้สามารถนำมากำหนดจำนวนอัตรากำลังตามที่ส่วนราชการต้องการได้ โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

○ วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการปีหนึ่งมี ๒๓๐ วัน

○ เวลาทำงานราชการทั้งสิ้น ๖ ชั่วโมง (หักเวลาพักกลางวันและระบุส่วนตัว ๑ ชั่วโมง)

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

$$\text{○ จำนวนคนที่ต้องการ} = \frac{\text{เวลาที่ใช้ต่อราย} \times \text{ปริมาณงานใน ๑ ปี}}{๘๒,๘๐๐}$$

กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสาร บทวิเคราะห์ค่างานรายสำนัก/กอง ในภาคผนวก

■ การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสี่ลูกกำหนดจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ 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
- นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

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

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่ลูก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์โครงการตามแนวทางพระราชดำริ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ 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

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์โครงการตามแนวทางพระราชดำริ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๓. กองช่าง

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

ลูกจ้างประจำ

- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์โครงการตามแนวทางพระราชดำริ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

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

ลูกจ้างประจำ

- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้าง
- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไผ่

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้าง
- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๕. กองสวัสดิการสังคม

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์โครงการตามแนวทางพระราชดำริ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ดังนี้
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในตาราง
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก อำเภोजักราช จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เกษียณ ๓๐ ก.ย.๗๑
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างให้ยุบ
								เกษียณ ๓๐ ก.ย.๗๐
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไผ่								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๙	๕๙	๖๐	๖๐	-	+๑	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำ ตำแหน่ง														
				๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒					
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๑๒,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๒,๘๔๐	๔๕,๓๖๐	๔๘,๑๒๐	๙๒๓,๒๘๐	๙๖๘,๖๔๐	๑,๐๑๖,๗๖๐	(๕๗,๖๔๐)	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๗๐	๒๗,๑๐๐	๔๖๘,๐๖๐	๔๙๓,๖๓๐	๕๒๐,๗๓๐	ว่างเต็ม	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)																				
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๙๗,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๕๖๙,๕๒๐	๖๐๑,๒๐๐	๖๓๔,๘๐๐	(๔๐,๒๖๐)	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๔๘๙,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๑๒๐	๕๑๙,๒๔๐	๕๕๐,๔๔๐	๕๘๓,๕๖๐	(๓๙,๐๓๐)	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๔๓,๐๐๐	๕๗๕,๖๔๐	(๓๙,๐๘๐)	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๖๙,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๔๙๗,๔๐๐	๕๒๗,๒๘๐	๕๕๘,๙๖๐	(๓๗,๙๖๐)	
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	-	-	-	๑	๑	-	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	กำหนดเพิ่ม
๗	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบตำแหน่ง
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเต็ม	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๘๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๔๐๐	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๓๐๖,๓๖๐	๓๒๔,๘๔๐	๓๔๔,๔๐๐	(๒๓,๓๗๐)	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๗๔,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๒๕,๓๒๐	๓๙๖,๙๖๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๔๖,๑๖๐	(๓๐,๒๙๐)	
พนักงานจ้าง																				
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๓	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๔	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
กองคลัง (๐๔)																				
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเต็ม	
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๙,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	กำหนดเพิ่ม	
๑๗	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๓๗๓,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๔๔๐	๒๓,๗๖๐	๒๕,๒๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๑๙,๗๖๐	๔๔๔,๙๖๐	(๓๐,๒๒๐)	
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	(๑๘,๒๐๐)	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	(๑๘,๒๐๐)	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๙,๓๖๐	๒๐๐,๗๖๐	(๑๔,๐๓๐)	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๐๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๖๘๐	๒๑๑,๓๒๐	๒๒๗,๒๘๐	๒๔๐,๙๖๐	(๑๖,๓๔๐)	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๑,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเต็ม	
พนักงานจ้าง																				
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๕๓,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๔,๑๒๐	๒๗๔,๘๐๐	๒๘๕,๘๔๐	(๒๑,๑๖๐)	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐		

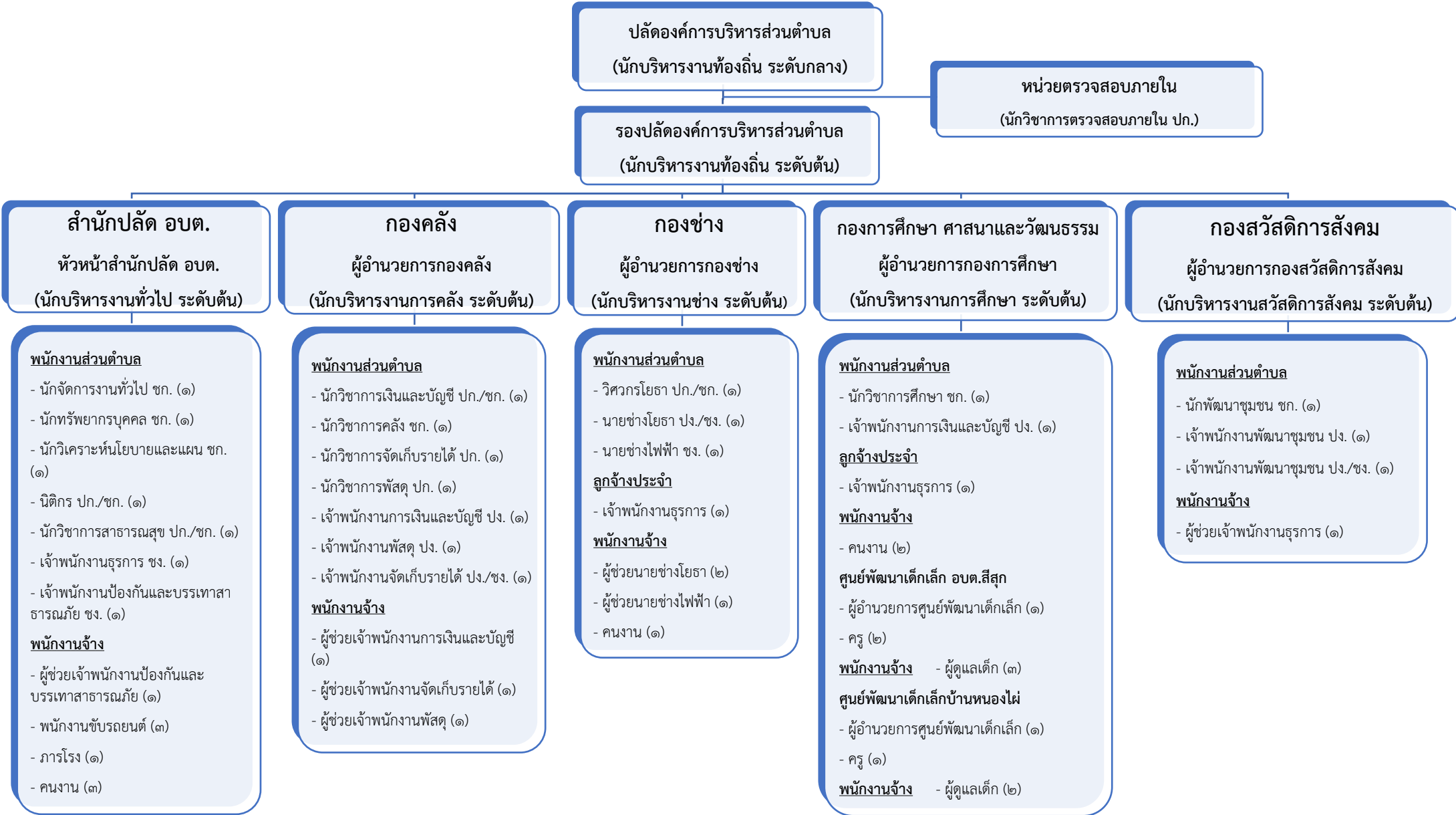
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำ ตำแหน่ง													
				๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒				
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๐๑,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๙,๘๘๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๗,๐๔๐	(๑๖,๘๑๐)
กองช่าง (๐๕)																			
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๖๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๗๒๐	๓๙,๐๐๐	๔๑,๒๘๐	๖๙๐,๓๖๐	๗๒๙,๓๖๐	๗๗๐,๖๔๐	(๔๙,๔๘๐)
๒๗	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	-	-	-	๑	๑	-	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	-	๒๙๗,๙๐๐	๓๑๕,๗๘๐	กำหนดเพิ่ม
๒๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๘,๗๓๐	๓๕๕,๘๒๐	ว่างเดิม
๓๐	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๑๑,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๗๒๐	๑๙,๙๒๐	๒๑,๑๒๐	๓๓๐,๑๒๐	๓๕๐,๐๔๐	๓๗๑,๑๖๐	(๒๕,๑๙๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	-	-	-	-๑	-	๑๓,๓๒๐	-	-	๓๖๙,๔๘๐	-	-	(๒๙,๖๘๐)
	พนักงานจ้าง																		
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๒	๒	๓๘๑,๗๒๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๑๕,๓๖๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๖๘๐	๓๙๗,๐๘๐	๔๑๓,๐๔๐	๔๒๙,๗๒๐	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๒๐๐,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๒๐๐	๒๑๖,๖๐๐	๒๒๕,๓๖๐	(๑๖,๖๘๐)
๓๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																			
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๓๖	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐	๓๔๖,๘๐๐	๓๖๗,๖๘๐	๓๘๙,๗๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๓๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๓๑๗,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๐๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๑,๔๘๐	๓๓๖,๒๔๐	๓๕๖,๕๒๐	๓๗๘,๐๐๐	(๒๕,๖๖๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๙๘,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๘๕๐)
	พนักงานจ้าง																		
๓๙	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก																			
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๑	ครู		๒	๑	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง																		
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-				
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไผ่																			
๔๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๕	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง																		
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-				
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำ ตำแหน่ง													
				๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒							
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๔๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๖๐๔,๐๘๐	๖๓๗,๙๒๐	๖๗๓,๖๘๐	(๔๒,๘๙๐)
๔๙	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๐๔,๘๔๐	๕๓๕,๒๐๐	๕๖๗,๓๖๐	(๓๘,๕๒๐)
๕๐	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๑๓,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๘๔๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๔๐๐	๒๒๖,๓๒๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๕๔,๔๐๐	(๑๗,๒๗๐)
๕๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๑๓,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๔๘๐	๒๓๑,๔๘๐	๒๔๐,๘๔๐	(๑๗,๘๒๐)
๕๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๐	๒๑๗,๘๐๐	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบตำแหน่ง
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๕๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๔,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๖๐๐	๒๙๑,๓๖๐	๓๐๘,๘๘๐	๓๒๗,๔๘๐	(๒๒,๒๓๐)
รวมทั้งสิ้น			๖๓	๔๗	๑๔,๔๐๑,๖๘๐	๔๒๐,๐๐๐	๕๙	๖๐	๖๐	+๒/-๒	+๒/-๑	-	๑,๒๑๘,๓๖๐	๑,๔๑๖,๐๐๐	๘๔๒,๐๑๐	๑๕,๔๖๖,๙๒๐	๑๖,๕๑๓,๔๔๐	๑๗,๓๕๕,๔๕๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																๒,๓๒๐,๐๓๘	๒,๔๗๗,๐๑๖	๒,๖๐๓,๓๑๘	
รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเป็นจำนวนทั้งสิ้น																๑๗,๗๘๖,๙๕๘	๑๘,๙๙๐,๔๕๖	๑๙,๙๕๘,๗๖๘	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๒๗,๓๒๒	๒๗,๗๘๘	๒๗,๘๑๑	

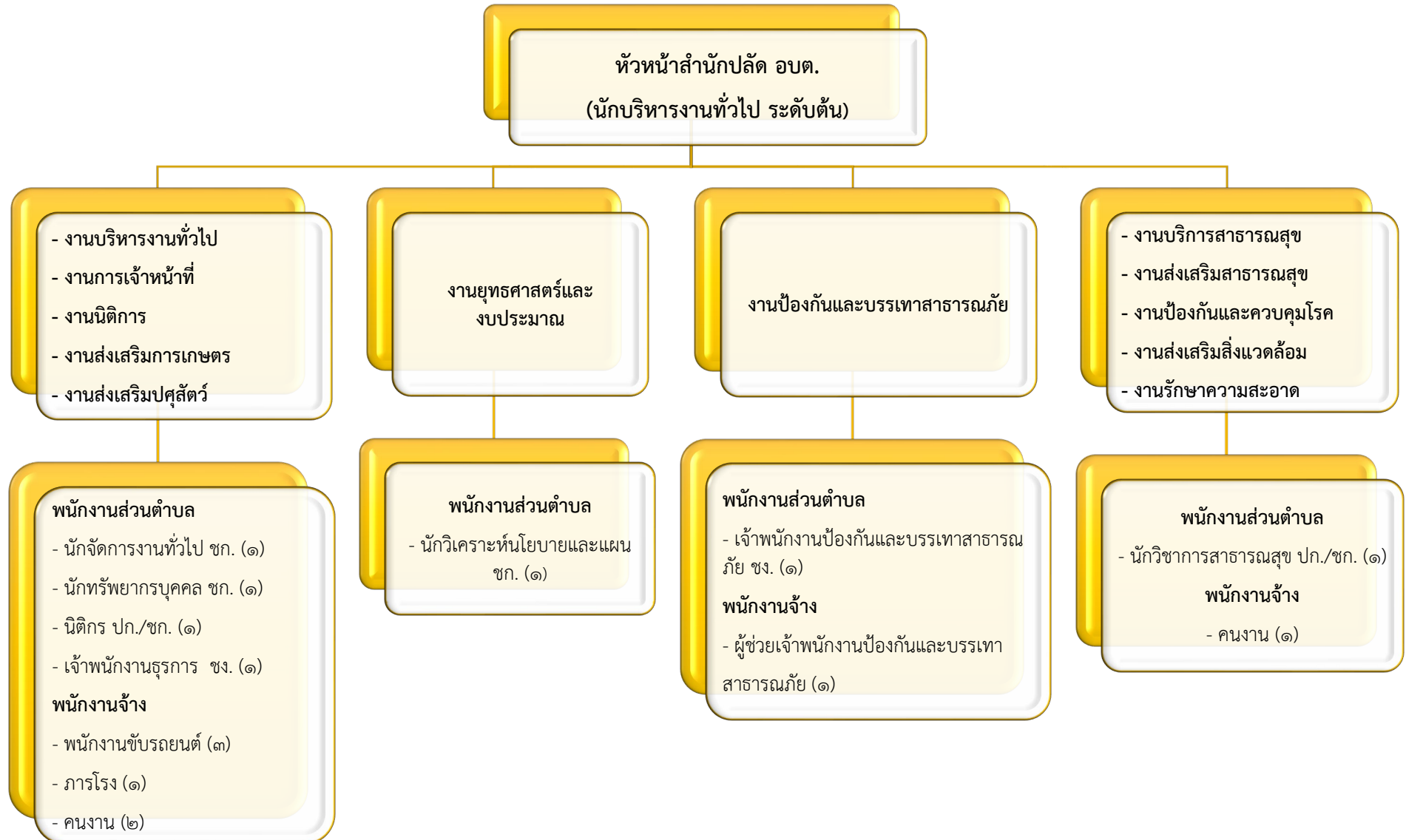
หมายเหตุ	๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน	๖๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท (งบประมาณตั้งต้น)
	๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ เป็นเงิน	๖๕,๑๐๐,๐๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๙)
	๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ เป็นเงิน	๖๘,๓๕๕,๐๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๗๐)
	๔. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ เป็นเงิน	๗๑,๗๗๒,๗๕๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๗๑)

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก อำเภोजักราช จังหวัดนครราชสีมา





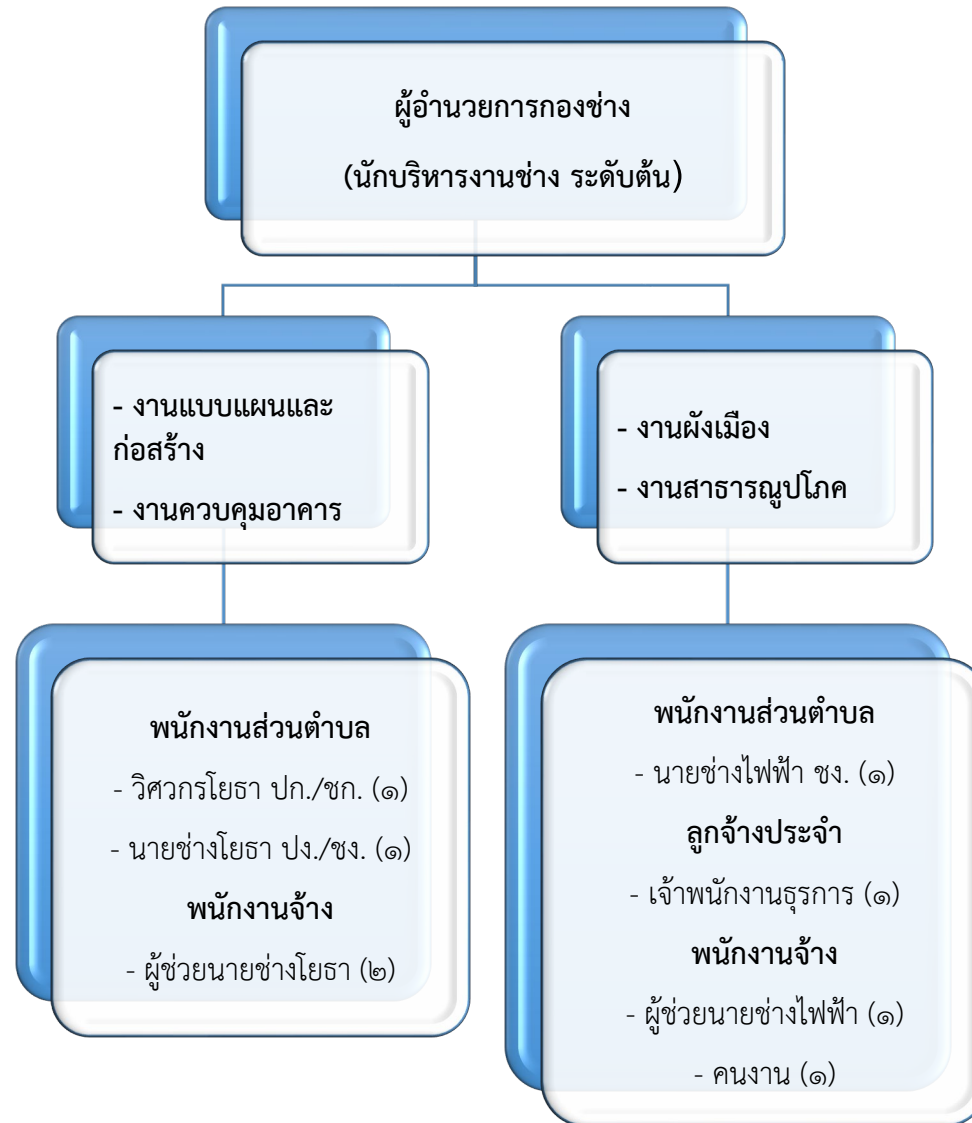
โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



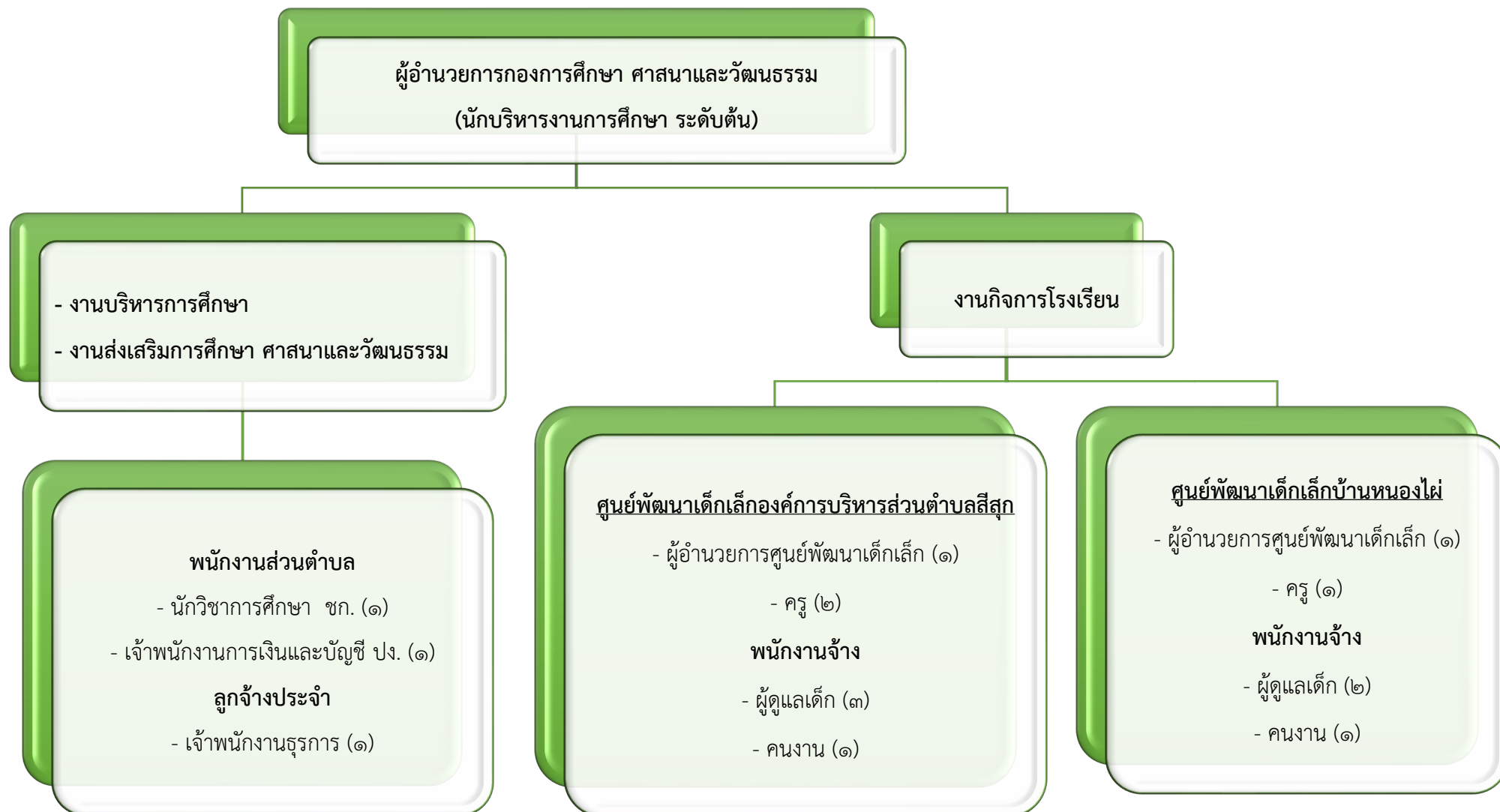
โครงสร้างกองคลัง



โครงสร้างกองช่าง



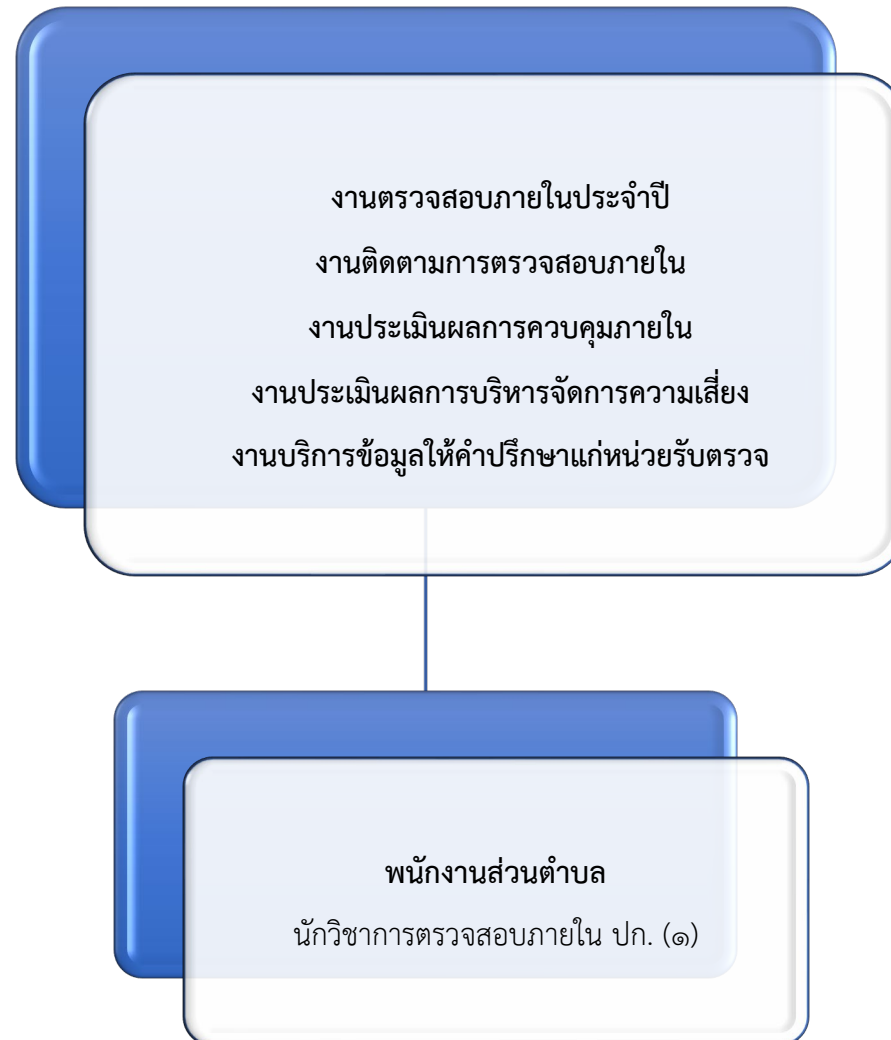
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ												
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ส.ต.อ.หญิง ญัฐญาณ์ บาตรโพธิ์	ศศ.ม.	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๑๒,๔๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒	-	-	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐		-	(ว่างเดิม)
สำนักปลัด อบต.												
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายชูชีพ โถมกระโทก	น.บ.	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๗,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒	นายเจริญพร อาจสังข์	รป.ม.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๔๘๙,๘๔๐	-	-	
๓	นางสาวสุคนธ์รัตน์ แนวกลาง	ร.บ.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๘๓,๑๒๐	-	-	
๔	นางสาวนลพรรณ เพชรบุณนา	ร.ม.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๖๙,๒๐๐	-	-	
๕	-	-	-	-	-	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๐	-	-	(เพิ่ม ปี ๗๑)
๖			๒๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๗	นางสาวเพ็ญพร แซ่อึ้ง	บธ.บ.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๘๘,๙๖๐	-	-	
๘	นายรัฐภูมิ เรียมริมมะตัน	ปวส.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๗๔,๔๐๐	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๙	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-	(เพิ่ม ปี ๗๐)
๑๐	นายเกรียงศักดิ์ ไร่จันธีระอรุณ	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๑	นายอิงค์รัตน์ แก้วมน	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒	นายอิทธิพงศ์ ปราบุญเหลืออม	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๓	นายสุริยา สุดใจ	ม.ปลาย	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๔	นางชอบ สุรัสวดี	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕	นางกาญจนา ฐูปุดชา	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๖	นางสาวนิภาวรรณ สวัสดิ์	ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
กองคลัง												
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	-	-	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๒	-	-	-	-	-	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๐	-	-	(เพิ่ม ปี ๗๐)
๓	นางอาจารย์ วังศรีเผือก	บธ.ม.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๗๓,๕๖๐	-	-	
๔	นางสาวศิริลักษณ์ คีตกล้า	บธ.ป.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	
๕	นางสาวณัฐนิชา สุวรรณปักษ์	บธ.ป.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	
๖	นางสาววิวรรณ สุทธิสน	ปวส.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	
๗	นายปฐมพงษ์ เดือนแจ้รัมย์	บธ.ป.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๐๒,๐๘๐	-	-	
๘	-	-	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้าง											
๙	นางสาวรัฐธนาพร ตากระโทก	บธ.ป.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๕๓,๙๒๐	-	-	
๑๐	นางสาวชนิศา ทางกระโทก	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	
๑๑	นางสาวณัฐกานต์ พูนกระโทก	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๐๑,๗๒๐	-	-	
กองช่าง												
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายสำเริง สีนกระโทก	รป.ม.	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒			๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓						๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๐	-	-	(เพิ่ม ปี ๗๑)
๔			๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕	นายทศพล เจริญเผ่า	ปวส.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๓๑๑,๔๐๐	-	-	
	ลูกจ้างประจำ											
๖	นางบุริมฉลภ ทางกระโทก	รป.ป.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๕๖,๑๖๐	-	-	ยุบปี ๗๑

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
	พนักงานจ้าง											
๗	นายเชาว์ ต่อชีพ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๑๔,๖๘๐	-	-	
๘	นางสาวสุชาดา เขียงกลาง	วศ.บ.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	
๙	นายศราวุฒิ คงจ้อย	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๐๐,๑๖๐	-	-	
๑๐	นายจักรพงษ์ แดงกระโทก	ม.ต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	-	-	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๒	นายธนรัฐ สุทธะสนธิ์	ค.บ.	๒๐-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๐-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๒๗,๑๒๐	-	-	
๓	นางสาวรัตนา ถึงกระโทก	ปวส.	๒๐-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๐-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๓๑๗,๑๖๐	-	-	
	ลูกจ้างประจำ											
๔	นางพรทิพา ทานกระโทก	ปวส.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๙๘,๒๐๐	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๕	นางสาวติ่ม หนองกระโทก	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖	นางบัววิม โถมกระโทก	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก												
	พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล											
๑				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๒			๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๒๙	ครู		๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๒๙	ครู			-	-	ได้รับจัดสรรจากงบฯ
๓	นางสาวจำเนียร เทียงกระโทก	ศษ.บ.	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๓๐	ครู		๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๓๐	ครู			-	-	ได้รับจัดสรรจากงบฯ
	พนักงานจ้าง											
๔	นางสาวจรีฉาย ตวยกระโทก	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	ได้รับจัดสรรจากงบฯ
๕	นางสาวน้ำฝน ฐากระโทก	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖	นางสาวธัญญารัตน์ อินพะเนา	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไผ่												
	พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล											
๑				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๒	นางสาวสุพรรณษา แผงกระโทก	ศษ.ม.	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๓๑	ครู		๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๓๑	ครู			-	-	ได้รับจัดสรรจากกรมฯ
	พนักงานจ้าง											
๓	นางสาวสุธา กุมรัมย์	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	ได้รับจัดสรรจากกรมฯ
๔	นางสาวอัญชลีกร ชมทองหลาง	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองสวัสดิการสังคม												
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นางเศรษฐิภรณ์ นาควิริยะ	รป.ม.	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	-	
๒	นางกัญญาณัฐ นอกระโทก	รป.ม.	๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๗๖,๑๖๐	-	-	
๓	นายณัฐพงษ์ เทียงกระโทก	ปวส.	๒๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๒๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๒๑๓,๔๘๐	-	-	
๔			๒๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๒๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้าง											
๕	นางสาวสุนีย์ ถึงกระโทก	ร.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๓,๘๔๐	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายศรายุทธ เสมอพิมาย	ปก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๗๔,๘๐๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์กรการบริหารส่วนตำบลสี่สุข จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ 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 ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ มีใจความสำคัญดังนี้

“พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

- (๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คู้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิด
ความเสียหาย
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
- (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม
รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ
สิ่งแวดล้อม
- (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง
ครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์
ส่วนรวม
- (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวล
จริยธรรมนี้
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๑๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

นายไชยย ทองกระโทก นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ได้แถลงนโยบายการบริหารและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกต่อที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ 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 จัดทำที่น้ำสะอาดเพื่ออุปโภคบริโภคให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน 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 และแผนงานการบริหารทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนและชุมชน

๒.๒ จัดหางบประมาณจากหน่วยงานภายนอก มาสนับสนุนโครงการต่างๆ

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ การฝึกอบรมอาชีพ และการรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ

๒.๔ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของหมู่บ้าน/ชุมชน

๓. นโยบายด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณี

๓.๑ สนับสนุนให้มีการพัฒนาในท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของเด็กให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

๓.๒ สนับสนุนการศึกษาในท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของเด็กให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

๓.๓ สนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีไทย ส่งเสริมฟื้นฟูและสืบสานภูมิปัญญาของท้องถิ่น ส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

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 พื้นฟูสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้มีการดูแล ป้องกัน และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๔.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและปลูกจิตสำนึกในการดูแลสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ ของประชาชน

๕. นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน

๕.๑ จัดการและสนับสนุนและเพิ่มศักยภาพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้มีคุณภาพสู่ มาตรฐาน เพื่อดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพี่น้องประชาชน รวมทั้งเตรียมความพร้อม เพื่อปฏิบัติการในสถานการณ์ฉุกเฉิน อุบัติภัย ภัยธรรมชาติ

๕.๒ ส่งเสริมการศึกษาให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกภาคส่วน โดยให้ การศึกษาเพิ่มเติม พร้อมจัดฝึกอบรมตามสายงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

๕.๓ ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๕.๔ สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากองทุนหลักประกันสุขภาพ กองทุน ผู้สูงอายุ คนพิการ อสม. กองทุนพัฒนาสตรี

๕.๕ สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีความสามัคคี ประองดองกัน

๕.๖ สนับสนุนกิจกรรมในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และบำบัดยาเสพติด

๕.๗ ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อสถาบันครอบครัว โดยการจัดกิจกรรมของคนในชุมชน ให้ สังคมอบอุ่นและมีความเอื้ออาทรต่อกัน

๖. นโยบายด้านการเมือง การบริหารและการบริการ

๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกๆ ด้าน

๖.๒ ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ โดยยึดหลักคุณธรรม รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ และการบริการประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอนของกฎหมาย เช่น การติดต่อประชาชน ข่าวสาร ข้อมูล ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทั่วถึง และรวดเร็ว

๖.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ทั้ง หน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ในการวางแผนพัฒนา ตรวจสอบ ประเมิน และปรับปรุงให้องค์การ บริหารส่วนตำบลสีสุกพัฒนาไปสู่สิ่งที่ดียิ่งขึ้นไป

๖.๔ ปรับปรุงระบบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ทุก ขั้นตอน

โดยสรุปตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกที่ นายไชยย ทอง กระโทก นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ได้แถลงต่อที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ นั้น มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การส่งเสริม การศึกษาให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกภาคส่วน โดยให้การศึกษาเพิ่มเติม พร้อมจัดฝึกอบรม ตามสายงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ โดยยึดหลัก คุณธรรม รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ และการบริการประชาชน อย่างมี ประสิทธิภาพ รวดเร็วถูกต้องตามระเบียบขั้นตอนของกฎหมาย เช่น การติดต่อประชาชน ข่าวสาร ข้อมูลระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทั่วถึงและรวดเร็ว

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกจึงได้จัดทำเป็นนโยบายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ดังนี้

- **นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคล**

๑. ยกระดับขีดความสามารถบุคลากร ให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๒. ปลุกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใส และต้องตรวจสอบได้ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

- **นโยบายแนวปฏิบัติเพื่อผลผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคล**

๑. ผลักดันการทำงานเป็นทีม ควบคู่กับการส่งเสริมการสร้างขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องของหลักการ ระบบ วิธีการ และความชำนาญอื่น ๆ

๒. จัดให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันภายในหน่วยงาน (จากผู้บริหารสู่ระดับปฏิบัติ) ซึ่งจะเป็นการสร้างฐานการทำงานให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๓. สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาสมรรถนะด้านการสั่งสมความรู้ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพด้วยการให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๔. จัดหาและติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๕. สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตาม ข้อ ๔ แห่ง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

- **นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้**

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

๒. เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

- **นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง**

- ๑. **การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ**

กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ 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. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

- ๒. **การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง**

กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รายละเอียดปรากฏตามข้อ “๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง” ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

ที่ ๒๓๓ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๕ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ รวมถึงกรณีที่มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก รวมถึงภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๙

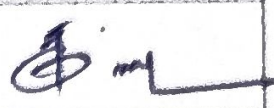
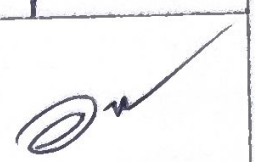
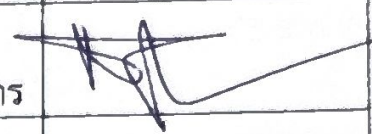
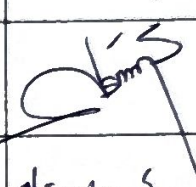
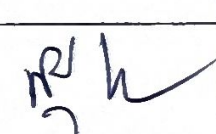
(นายไชยย ทองกระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายไชยย ทอกระโทก	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ประธานกรรมการ	
๒.	ส.ต.อ.หญิง ณัฐญาณ บัตรโพธิ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก กรรมการ	
๓.	นางอาจารย์ วงษ์ศรีเผือก	นักวิชาการคลังชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	
๔.	นายสำเริง สีนกระโทก	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	
๕.	นายธนรัฐ สุทธะสนธิ์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรรมการ	-
๖.	นางเศรษฐิภรณ์ นาควิริยะ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ	
๗.	นายศรายุทธ เสมพิมาย	นักวิชาการตรวจสอบภายใน รักษาราชการแทน หัวหน้าหน่วย ตรวจสอบภายใน กรรมการ	ตรงต.5
๘.	นายชูชีพ โถมกระโทก	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. กรรมการและเลขานุการ	
๙.	น.ส.สุคนธ์รัตน์ แนวกลาง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

ผู้มาประชุม

๑. นายไชยย ทอกระโทก	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก	ประธาน
๒. ส.ต.อ.หญิง ญัฐญาณ์ บาตรโพธิ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก	กรรมการ
๓. นางอาจารย์ วงษ์ศรีเฟือก	นักวิชาการคลังชำนาญการ	กรรมการ
	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	
๔. นายสำเริง สีนกระโทก	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางเศรษฐิภรณ์ นาควิริยะ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. นายศรายุทธ เสมพิมาย	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	กรรมการ
	รักษาราชการแทน หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	
๗. นายชูชีพ โถมกระโทก	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและ เลขานุการ
๘. น.ส.สุคนธ์รัตน์ แนวกลาง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ขาดประชุม นายธนรัฐ สุทธะสนธิ นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้เข้าร่วมประชุม -

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายไชยย ทองกระโทก ประธาน กล่าวเปิดประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑
ประธานฯ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ที่ ๒๓๓/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ คณะกรรมการ ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | เป็นกรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ รวมถึงกรณีที่มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก รวมถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

เนื่องด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกจะต้องดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จและเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เพื่อประกาศใช้ให้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้เชิญคณะกรรมการมาประชุมในวันนี้

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม
ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

เลขานุการ

แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบค. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

๑. ให้ อปท.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ผ่านความเห็นชอบของ ก.จังหวัด) และประกาศ บังคับใช้ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

๒. กำหนดตำแหน่งเท่าที่จำเป็น และต้องสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ กำหนดโดยเคร่งครัด

๓. มิให้เสนอหรือปรับตำแหน่งระดับอาวุโส ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญเพิ่มในการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. มิให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. ก.จังหวัด อาจเห็นชอบให้ อปท. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจโดยไม่ จำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นนั้นก่อนก็ได้

๖. ห้ามมีการปรับเกลี้ยอัตรากำลังพนักงานจ้าง สามารถปรับเกลี้ยตำแหน่งได้เฉพาะมีการ ปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ภายหลังที่ ก.จังหวัด ได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว

๗. กรณีคำนวณจำนวนอัตราข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์แล้ว ให้แสดงผลการคำนวณและ ระบุจำนวนอัตราพร้อมกำหนดตำแหน่งให้ปรากฏในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๘. ก่อนขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ให้พิจารณากับตำแหน่งที่ว่างและความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ห้าม ปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๙. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่ อปท. กำหนดตำแหน่ง เพิ่ม โดยใช้งบประมาณของ อปท. จ่ายเป็นเงินเดือนให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคล

๑๐. ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน

๑๑. ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้ประมาณการ ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่ม ขึ้นร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน

๑๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของ ค่าตอบแทน

๑๓. ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในแต่ละปี

๑๔. เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อป.ต้องตั้งงบประมาณตามที่ ประมาณการไว้ด้วย

๑๕. ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างที่ว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี หรือครบรอบ ๑ ปีในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ให้ ก.จังหวัดตรวจสอบการใช้ตำแหน่งโดยอาจยุบเลิกหรือปรับ เกลี้ยตำแหน่ง ยกเว้นตำแหน่งที่รายงานหรือขอใช้บัญชีสอบแข่งขันของ กสธ. ให้คงไว้เหมือนเดิมหรือต้องมี จำนวนครบตามเงื่อนไขที่ ก.กลาง กำหนด

ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๖. มิให้เสนอเรื่องการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มเติม ในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น การจัดตั้งกองหรือฝ่าย หรือกลุ่มงานเพิ่มเติม ให้เสนอภายหลังประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว

๑๗. การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หากเกิน ให้ อปท.ถือปฏิบัติตามหนังสือ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๒ ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

วัตถุประสงค์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ให้มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
- ให้มีการกำหนดตำแหน่ง และจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ อปท. และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ให้สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งว่าเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่
- เป็นแนวทางในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ตามที่กฎหมายกำหนด
- เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ อปท.ให้เหมาะสม

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนอัตรากำลัง

• ก.กลาง ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้ ก.จังหวัดพิจารณาการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ใน ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดโดยให้คำนึงถึง ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

• ก.กลาง กำหนดให้ อปท. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้เสนอ ก.จังหวัดพิจารณาเห็นชอบ และเมื่อครบรอบระยะเวลาแล้วให้ อปท. ดำเนินการทำแผนฯ ในรอบถัดไป

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ การวิเคราะห์ทำงานและความต้องการกำลังคน

ตามหลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนอัตรากำลังการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดโดยให้คำนึงถึง ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพงาน และการค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

ดังนั้น กรณีส่วนราชการใดต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มจึงต้องดู “ค่างาน” ของส่วนราชการนั้นๆด้วย เนื่องจากเป็นเรื่องสำคัญที่ ก.จังหวัดเน้นย้ำให้ อบท.ทุกแห่งถือปฏิบัติ จึงขอสรุปกรอบอัตรากำลังของ อบต.สีสุกในปัจจุบันให้คณะกรรมการทราบเพื่อประกอบการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลังดังนี้

ข้อมูลอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของ อบต.สีสุก

ณ วันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๙

ที่	ตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง		
		ตามกรอบ	มีนครอง	ว่าง
๑	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา อบต.	๓๔	๒๓	๑๑
๒	ลูกจ้างประจำ	๒	๒	-
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	๖	๒
๔	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๕	๑๕	-
	รวม	๕๙	๔๖	๑๓

ข้อมูลตำแหน่งว่าง จำนวน ๑๓ อัตรา แยกเป็น สายงานผู้บริหาร ๓ อัตรา สายงานผู้ปฏิบัติ ๕ อัตรา สายงานผู้บริหารสถานศึกษา ๒ อัตรา สายงานการสอน ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่งว่างเมื่อ
๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น)	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๔ มิถุนายน ๒๕๖๘
๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑
๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑ ตุลาคม ๒๕๕๑
๔	นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๕	วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๘ ธันวาคม ๒๕๖๘
๗	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖
๘	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๒	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๙	ครู	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๙	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่งว่างเมื่อ
๑๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สีสุก	รอกมการจัดสรรเลขที่ตำแหน่ง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๑๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองไผ่	รอกมการจัดสรรเลขที่ตำแหน่ง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑ มิถุนายน ๒๕๖๘
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑ เมษายน ๒๕๖๙

ข้อมูลอัตรากำลังแยกตามส่วนราชการ

ปลัด/รองปลัด

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท สายงาน	ชื่อ - สกุลผู้ที่ครองตำแหน่ง
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	กลาง	บริหารท้องถิ่น	ส.ต.อ.หญิง ญัฐญาณ์ บาตรโพธิ์
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ต้น	บริหารท้องถิ่น	-ว่างเต็ม-

สำนักปลัด มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๘ อัตรာ พนักงานจ้าง ๗ อัตรารวม ๑๕ อัตรารวม

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท สายงาน	ชื่อ - สกุลผู้ที่ครองตำแหน่ง
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	อำนวยการท้องถิ่น	นายชูชีพ โถมกระโทก
๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	วิชาการ	นายเจริญพร อาจสังข์
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	วิชาการ	นางสาวสุคนธ์รัตน์ แนวกลาง
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	วิชาการ	นางสาวนลพรรณ เพชรบุณนาก
๕	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	วิชาการ	-ว่างเต็ม-
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	วิชาการ	นางสาวสุภาพร เลิศนา
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	ทั่วไป	นางสาวเพ็ญพร แซ่อึ้ง
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	ทั่วไป	นายรัฐภูมิ เรียมริมมะดัน
๙	พนักงานขับรถยนต์		พนักงานจ้างทั่วไป	นายเกรียงศักดิ์ โรจน์ธีระอรุณ
๑๐	พนักงานขับรถยนต์		พนักงานจ้างทั่วไป	นายอิงค์รัตน์ แก้วมณ
๑๑	พนักงานขับรถยนต์		พนักงานจ้างทั่วไป	นายอติพงศ์ ปราบงูเหลื่อม
๑๒	ภารโรง		พนักงานจ้างทั่วไป	นายสุริยา สุดใจ
๑๓	คนงาน		พนักงานจ้างทั่วไป	นางชอบ สุรัสวดี
๑๔	คนงาน		พนักงานจ้างทั่วไป	นางกาญจนา ฐูปุดชา
๑๕	คนงาน		พนักงานจ้างทั่วไป	นางสาวนิภาวรรณ สวัสดิ์

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ตามรูปแบบโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
สายงานประเภทวิชาการ ๕ อัตรา	สายงานประเภททั่วไป ๒ อัตรา
นักจัดการงานทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ
นักทรัพยากรบุคคล	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
นักวิชาการเกษตร	
นักวิชาการสาธารณสุข	

กองคลัง มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้าง ๓ อัตรา รวม ๑๐ อัตรา อัตราว่าง ๒ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท สายงาน	ชื่อ - สกุลผู้ที่ครองตำแหน่ง
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	อำนวยการท้องถิ่น	-ว่างเต็ม-
๒	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	วิชาการ	นางอาจารย์ วรศรีเผือก
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	วิชาการ	นางสาวศิริลักษณ์ คีตกล้า
๔	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	วิชาการ	นางสาวณัฐนิชา สุวรรณปักษ์
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	ทั่วไป	นางสาววิวรรณ สุทธิสน
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	ทั่วไป	นายปฐมพงษ์ เดือนแจ้งรัมย์
๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	ทั่วไป	-ว่างเต็ม-
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี		พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	นางสาวรัฐธนาพร ตากกระโทก
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	-ว่างเต็ม-
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	นางสาวณัฐกานต์ พุนกระโทก

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ตามรูปแบบโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	
สายงานประเภทวิชาการ ๓ อัตรา	สายงานประเภททั่วไป ๓ อัตรา
นักวิชาการคลัง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานพัสดุ
นักวิชาการพัสดุ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

กองช่าง มีกรอบอัตรากำล้าง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงาน
จ้าง ๔ อัตรา รวม ๙ อัตรา อัตราว่าง ๒ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท สายงาน	ชื่อ - สกุลผู้ที่ครองตำแหน่ง
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	อำนวยการท้องถิ่น	นายสำเริง สีนกระโทก
๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	วิชาการ	- ว่างเต็ม -
๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	ทั่วไป	- ว่างเต็ม -
๔	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	ทั่วไป	นายทศพล เจริญแผ้ว
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ลูกจ้างประจำ	กลุ่มงานสนับสนุน	นางบุริมฉัตร ทางกระโทก
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	นายเชาว์ ต่อชีพ
๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	นางสาวสุชาดา เฌียงกลาง
๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	นายศราวุฒิ คงจ้อย
๙	คนงาน		พนักงานจ้างทั่วไป	นายจักรพงษ์ แดงกระโทก

กรอบอัตรากำล้างพนักงานส่วนตำบล ตามรูปแบบโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	
สายงานประเภทวิชาการ ๑ อัตรา	สายงานประเภททั่วไป ๒ อัตรา
วิศวกรโยธา	นายช่างโยธา
	นายช่างไฟฟ้า

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา
ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา
พนักงานจ้าง ๗ อัตรา รวม ๑๖ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท สายงาน	ชื่อ - สกุลผู้ที่ครองตำแหน่ง
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	อำนวยการท้องถิ่น	-ว่างเดิม-
๒	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	วิชาการ	นายธนรัฐ สุทธะสนธิ์
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	ทั่วไป	นางสาวรัตนา ถึงกระโทก
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ลูกจ้างประจำ	กลุ่มงานสนับสนุน	นางพรทิพา ทานกระโทก
๕	ครู		สายงานการสอน	-ว่างเดิม-
๖	ครู		สายงานการสอน	นางสาวจำเนียร เทียงกระโทก
๗	ครู		สายงานการสอน	นางสาวสุพรรณษา แผงกระโทก
๘	ผู้ดูแลเด็ก		พนักงานจ้างทั่วไป	นางสาวจรีฉาย ดวยกระโทก
๙	ผู้ดูแลเด็ก		พนักงานจ้างทั่วไป	นางสาวสุธา กุมรัมย์
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก		พนักงานจ้างทั่วไป	นางสาวน้ำฝน ฐากระโทก
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก		พนักงานจ้างทั่วไป	นางสาวธัญญารัตน์ อินพะเนา
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก		พนักงานจ้างทั่วไป	นางสาวอัญชลีกร ชมทองกลาง
๑๓	คนงาน		พนักงานจ้างทั่วไป	นางสาวติ่ม เรืองกลาง
๑๔	คนงาน		พนักงานจ้างทั่วไป	นางบัวริม โคมกระโทก
๑๕	ผู้อำนวยการ ศพด.อบต.สีสุก			
๑๖	ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านหนองไผ่			

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ตามรูปแบบโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	
สายงานประเภทวิชาการ ๑ อัตรา	สายงานประเภททั่วไป ๑ อัตรา
นักวิชาการศึกษา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา อบต.	
สายงานบริหารสถานศึกษา ๒ อัตรา	
ผู้อำนวยการ ศพด.อบต.สีสุก	
ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านหนองไผ่	
สายงานการสอน ๓ อัตรา	
ครู	

กองสวัสดิการสังคม มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้าง ๒ อัตรา รวม ๖ อัตรา มีอัตรารว่าง ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท สายงาน	ชื่อ - สกุลผู้ที่ครองตำแหน่ง
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	อำนวยการท้องถิ่น	นางเศรษฐิภรณ์ นาควิริยะ
๒	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	วิชาการ	นางกัญญาณัฐ นอกกระโทก
๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	ทั่วไป	นายณัฐพงษ์ เทียงกระโทก
๔	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	ทั่วไป	-ว่างเดิม-
๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	- ว่างเดิม *
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	นางสาวสุนีย์ ถึงกระโทก

*ตำแหน่งว่างเกิน ๑ ปี และไม่ดำเนินการสรรหา ต้องยุบตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ตามรูปแบบโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	
สายงานประเภทวิชาการ ๑ อัตรา	สายงานประเภททั่วไป ๒ อัตรา
นักพัฒนาชุมชน	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท สายงาน	ชื่อ - สกุลผู้ที่ครองตำแหน่ง
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	วิชาการ	นายศรายุทธ เสมพิมาย

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ฝ่ายเลขานุการได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ตามแผนฉบับปัจจุบัน (แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) แล้วนำมาคำนวณในแผนเล่มใหม่ (แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) ตามแนวทางในหนังสือฯ ว๕๔ (รวมตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา แต่ไม่ต้องนำมารวมเป็นภาระค่าใช้จ่าย) สรุปดังนี้

จำนวนอัตราค่าจ้าง	ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน (ร้อยละ)		
	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
แผนฯ เดิม ๕๙ อัตรา (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)			
แผนฯ ใหม่ ๕๘ อัตรา (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)	๒๗.๑๙%	๒๗.๐๕%	๒๗.๐๗%

หมายเหตุ

การประมาณการเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น

ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน/ ค่าจ้าง /ค่าตอบแทน

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๖๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท (งบประมาณตั้งต้น)
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ เป็นเงิน ๖๕,๑๐๐,๐๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๙)
๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ เป็นเงิน ๖๘,๓๕๕,๐๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๗๐)
๔. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ เป็นเงิน ๗๑,๗๗๒,๗๕๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๗๑)

ข้อพิจารณา

๑. เนื่องจากปัจจุบัน อัตราค่าจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการ ทุกกอง ครบถ้วนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.กลางกำหนด หากส่วนราชการใด มีปริมาณงานเพิ่มขึ้น อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีความประสงค์จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ให้จัดทำรายงานรายตำแหน่ง/งานนั้นๆ เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.จังหวัด ต่อไป

๒. นางบุริมนาถ ทางกระโทก ลูกจ้างประจำตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง) จะเกษียณอายุราชการในปี ๒๕๗๐ ในปี ๒๕๗๑ จึงต้องยุบตำแหน่ง และอาจขอกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการเพิ่มในปี ๒๕๗๑ (พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างตามภารกิจ)
จึงเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณา

ประธาน ให้แต่ละส่วนราชการชี้แจงภารกิจ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการและประเมินค่างาน เพื่อประกอบการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง

นายชูชีพ โคมกระโทก **สำนักปลัด** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักปลัด เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีรูปแบบโครงสร้างและอัตราค่าจ้างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ได้ประเมินความต้องการกำลังคนด้วยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของสำนักปลัด เปรียบเทียบกับเวลาที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติราชการใน ๑ ปี แล้วเห็นว่า ปริมาณงานที่เกิดขึ้นในสำนักปลัดต้องใช้คนในการปฏิบัติงาน ๑๘.๘๗ คน ปัจจุบันสำนักปลัด มีกรอบอัตรากำลังพนักงานทั้งสิ้น ๑๕ คน จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในสำนักปลัดยังไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่เกิดขึ้น เนื่องจากสำนักปลัดมีภารกิจงานด้านการเกษตรลดลง ประกอบกับเป็นตำแหน่งว่าง เห็นควรปรับเกลี่ยอัตรากำลังของงานที่มีภารกิจลดลง ไปยังส่วนราชการที่มีภารกิจเพิ่มขึ้น ให้สอดคล้องกับภารกิจงานของ อบต. และเพื่อให้การบริหารงานและกำลังคนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ดังนี้

(๑) ยุบเลิกตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ในแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๗๐ เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง และ อบต. ได้ดำเนินการสรรหาแล้วแต่ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง โดยได้มอบหมายงานให้พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปเป็นผู้รับผิดชอบงานในตำแหน่งดังกล่าว

(๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๗๐ เนื่องจาก อบต.สีสุก มีภารกิจตามพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. ๒๕๕๐ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในการป้องกัน ฝ้าระวัง ระวังเหตุ บรรเทาความเดือดร้อน และให้ความช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบสาธารณภัยในพื้นที่ตลอด ๒๔ ชั่วโมง รวมถึงการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การฝ้าระวังและเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน การฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์กู้ภัย การสำรวจและประเมินความเสียหาย การจัดทำรายงานเหตุการณ์ และการดำเนินการช่วยเหลือประชาชนตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบัน อบต.สีสุก มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย คือ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอต่อการรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและสถานการณ์สาธารณภัยที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งในพื้นที่ ทำให้ไม่สามารถรองรับภารกิจที่ต้องปฏิบัติตลอด ๒๔ ชั่วโมง รวมทั้งการออกปฏิบัติงานในพื้นที่ การสำรวจความเสียหาย และการจัดทำเอกสารทางราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกรณีที่เกิดเหตุสาธารณภัยหลายพื้นที่พร้อมกัน หรือเกิดเหตุในวันหยุดราชการและนอกเวลาราชการ ดังนั้น เพื่อให้การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัย และการบริหารจัดการสาธารณภัยในพื้นที่ตำบลสีสุกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจ) เพิ่มจำนวน ๑ อัตรา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเพิ่มศักยภาพในการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

(๓) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง นิติกร ในแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๗๑

เนื่องจาก อบต. มีภารกิจตามกฎหมายในการให้บริการสาธารณะ การพัฒนาท้องถิ่น การรักษาความสงบเรียบร้อย และการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งปัจจุบันมีปริมาณเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน และข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อาทิ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ ข้อพิพาทด้านที่ดิน การก่อสร้างอาคาร การร้องเรียนการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่

การจัดซื้อจัดจ้าง ตลอดจนการร้องเรียนผ่านศูนย์ดำรงธรรมและหน่วยงานตรวจสอบต่าง ๆ โดยที่ผ่านมาภารกิจด้านกฎหมาย การรับเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน การตรวจสอบข้อเท็จจริง การจัดทำคำชี้แจง และการให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่ส่วนราชการภายในองค์กรอยู่ในความรับผิดชอบ ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหลัก ซึ่งเป็นภารกิจเพิ่มเติมนอกเหนือจากหน้าที่บริหารงานประจำ ทำให้การดำเนินงานด้านกฎหมายขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านรองรับอย่างเพียงพอ ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะเกษียณอายุราชการ ส่งผลให้ภารกิจด้านการรับเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน การดำเนินการทางกฎหมาย การตรวจสอบข้อเท็จจริง การจัดทำสำนวน การพิจารณาข้อกฎหมาย และการป้องกันความเสี่ยงทางกฎหมายขององค์กร อาจขาดผู้รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ในการบริหารราชการ การคุ้มครองผลประโยชน์ของทางราชการ และการให้บริการประชาชน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส และสามารถรองรับภารกิจที่มีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติราชการที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) โดยเริ่มกำหนดตำแหน่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ด้านกฎหมายโดยเฉพาะ ให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารและส่วนราชการภายในองค์กร อันจะส่งผลให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

นางอาจารย์ วงษ์ศรีเผือก กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีรูปแบบโครงสร้างและอัตรากำลังถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ได้ประเมินความต้องการกำลังคนด้วยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองคลัง เปรียบเทียบกับเวลาที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติราชการใน ๑ ปี แล้วเห็นว่า ปริมาณงานที่เกิดขึ้นในกองคลัง ต้องใช้คนในการปฏิบัติงาน ๑๓.๕๘ คน ปัจจุบันกองคลังมีกรอบอัตรากำลังพนักงานทั้งสิ้น ๑๐ คน จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในกองคลังยังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เกิดขึ้น จึงเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ดังนี้

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ในแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๐ เนื่องจาก อบต. มีภารกิจด้านการบริหารงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ และการรายงานทางการเงินตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทย กระทรวงการคลัง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทั้งในด้านปริมาณและความซับซ้อนของงาน โดยเฉพาะการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี การเบิกจ่ายเงิน การจัดทำบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ การจัดทำรายงานการเงินประจำปี การจัดทำงบการเงินรวม ตลอดจนการรองรับการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก นอกจากนี้ อบต.สีสุก ยังได้รับงบประมาณและเงินอุดหนุนจากหลายแหล่ง รวมถึงมีโครงการและกิจกรรมตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด และหน่วยงานภายนอกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ภาระงานด้านการตรวจสอบเอกสาร การควบคุมงบประมาณ การเบิกจ่าย การจัดทำทะเบียนคุม การจัดทำรายงานทางการเงิน และการ

ติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณมีจำนวนมากขึ้น การมีบุคลากรด้านการเงินและบัญชีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน อาจส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำรายงานทางการเงิน การปิดบัญชีประจำปี และการตอบข้อทักท้วงของหน่วยตรวจสอบ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อความถูกต้องของข้อมูลทางการเงินและประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กร

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานด้านการเงินและบัญชีเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ ตลอดจนรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒)

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

นายสำเริง สีนกระโทก กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีรูปแบบโครงสร้างและอัตรากำลังถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ได้ประเมินความต้องการกำลังคนด้วยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองช่างเปรียบเทียบกับเวลาที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติราชการใน ๑ ปี แล้วเห็นว่า ปริมาณงานที่เกิดขึ้นในกองช่าง ต้องใช้คนในการปฏิบัติงาน ๙.๒๒ คน ปัจจุบันกองช่าง มีกรอบอัตรากำลังพนักงานทั้งสิ้น ๙ คน จึงขออนุมัติที่ประชุมปรับปรุงอัตรากำลังของกองช่าง ดังนี้

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ในแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๑

เนื่องจาก ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกจะมีลูกจ้างประจำ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงต้องมีการกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไปในอนาคต เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

นายชูชีพ โถมกระโทก กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดูแลควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการ ส่งเสริมให้ความรู้ รวมทั้งฝึกอบรมและให้การศึกษาในทุกๆ ด้านแก่ประชาชน ส่งเสริมศาสนา รวมทั้งการดูแลศาสนาให้คงอยู่และสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมสนับสนุน จรรโลงไว้ซึ่งวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีรูปแบบโครงสร้างและอัตรากำลังถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดแล้ว จึงไม่มีการปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

นางเศรษฐิกรณ์ นาควิริยะ 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 งานให้คำปรึกษาแนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับคำปรึกษางานประสาน งานประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสงเคราะห์ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กองสวัสดิการสังคม เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีรูปแบบโครงสร้างและอัตรากำลังถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ได้ประเมินความต้องการกำลังคนด้วยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองสวัสดิการสังคม เปรียบเทียบกับเวลาที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติราชการใน ๑ ปี แล้วเห็นว่า ปริมาณงานที่เกิดขึ้นในกองสวัสดิการสังคม ต้องใช้คนในการปฏิบัติงาน ๖.๕๑ คน ซึ่งปัจจุบันกองสวัสดิการสังคมกรอบอัตรากำลังพนักงานทั้งสิ้น ๖ อัตรา จึงขออนุมัติที่ประชุมปรับปรุงอัตรากำลังของกองสวัสดิการสังคม ดังนี้

ยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ในแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๗๐

เนื่องจาก เป็นตำแหน่งว่าง และ อบต. ไม่ได้ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ส.ต.อ.หญิง ญัฐญาณ บัตรโพธิ์

จากการประชุมแต่ละกองได้มีการขอเพิ่ม/ลดอัตรากำลัง ขอให้ฝ่ายเลขานุการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ที่ประชุมทราบด้วยค่ะ

นางสาวสุคนธ์รัตน์ แนวกลาง สรุปข้อมูลการขอกำหนดตำแหน่ง/ยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบ อัตรากำลัง ใหม่	เพิ่ม/ลด ปี ๗๐	เพิ่ม/ลด ปี ๗๑	เพิ่ม/ลด ปี ๗๒	ตำแหน่งเดิม (ยุบ/ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง)	ตำแหน่งใหม่ (กำหนด คน.ใหม่/ปรับเปลี่ยน ตำแหน่ง)	การปรับปรุง การกำหนด ตำแหน่ง
๕๙	๕๙	+๒/-๒	+๒/-๑	-	ปีงบประมาณ ๒๕๗๐		
					พนักงานส่วนตำบล		
					- นักวิชาการเกษตร (สำนักปลัด อบต.)	+ นักวิชาการเงินและบัญชี (กองคลัง)	ปรับเปลี่ยน ตำแหน่ง
					พนักงานจ้าง		
					- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (กองสวัสดิการสังคม)		ยุบเลิก ตำแหน่ง
						+ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย (สำนักปลัด อบต.)	กำหนด ตำแหน่งใหม่
๕๙	๖๐				ปีงบประมาณ ๒๕๗๑		
					พนักงานส่วนตำบล		
						+ นิติกร (สำนักปลัด อบต.)	กำหนด ตำแหน่งใหม่
						+ เจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง)	กำหนด ตำแหน่งใหม่
					ลูกจ้างประจำ		
					- เจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง)		ยุบเลิก ตำแหน่ง

การค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

	ค่าใช้จ่ายรวม (บาท)		
	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
รวมค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน (บาท)	๑๕,๓๒๑,๘๘๐	๑๖,๓๕๙,๗๒๐	๑๗,๑๙๒,๕๓๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%	๒,๒๙๘,๒๘๒	๒,๔๕๓,๙๕๘	๒,๕๗๘,๘๘๐
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	๑๗,๖๒๐,๑๖๒	๑๘,๘๑๓,๖๗๘	๑๙,๗๗๑,๔๑๐
คิดเป็นร้อยละ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๗.๐๗	๒๗.๕๒	๒๗.๕๕
งบประมาณรายจ่ายประจำปี (บาท)	๖๕,๑๐๐,๐๐๐	๖๘,๓๕๕,๐๐๐	๗๑,๗๗๒,๗๕๐

ประธาน คณะกรรมการมีเรื่องอื่นใดจะเสนออีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอปิดประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ

(นางสาวสุคนธ์รัตน์ แนวกลาง)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดบันทึกการประชุม

ลงชื่อ

(นายชูชีพ โถมกระโทก)

เลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก
อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา
๐๔๔-๗๕๖๑๖๐