

แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ
อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน และพัฒนากำลังคน ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจได้สำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์ และให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย ซึ่งที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป โดยได้ดำเนินการปรับปรุงมาแล้ว จำนวน ๑ ครั้ง ได้แก่ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๗ และฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘

มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดกองสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ขึ้น

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดฯ
ตุลาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๒

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑
- ประกาศประกาศโครงสร้าง
- ประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- บันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดโดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ศรีสะเกษ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลด ภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และ สนองนโยบายของรัฐ มติคณะรัฐมนตรี

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อม ในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การ กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวม ข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลศรีสะเกษ สามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขต พื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหา

๔.๑.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ผลผลิตด้านการเกษตรตกต่ำ ต้นทุนในการผลิตสูงทำให้เกษตรกรประสบปัญหา ขาดทุนผลผลิตตามฤดูกาลออกมากทำให้เกิดผลผลิตล้นตลาดและไม่มีตลาดรองรับพ่อค้าคนกลางกดราคา
- ขาดแคลนแหล่งน้ำในการทำเกษตร
- ประชาชนขาดความรู้ และที่ดินทำกิน

๔.๑.๒ ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ประชาชนขาดสวัสดิการจากรัฐ
- ปัญหายาเสพติด

๔.๑.๓ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ด้านคมนาคมไม่สะดวก
- ด้านไฟฟ้าและแสงสว่างยังไม่ครบทุกครัวเรือนและไฟฟ้าส่องสว่างทาง

สาธารณะยังไม่ทั่วถึง

- ด้านการสื่อสาร โทรศัพท์บ้านและโทรศัพท์สาธารณะ
- ขาดเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน

๔.๑.๔ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ขาดแคลนน้ำดื่ม น้ำใช้
- ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
- ขาดแคลนแหล่งใช้กักเก็บน้ำ

๔.๑.๕ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรค เช่น โรคไข้เลือดออก เป็นต้น
- ปัญหาด้านสุขภาพและอนามัยของประชาชน
- สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลไม่ทั่วถึง

๔.๑.๖ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการปกครองในระบอบ

ประชาธิปไตย

- ประชาชนไม่สนใจด้านการเมือง ขาดการมีส่วนร่วม

๔.๑.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ครอบครัวมีฐานะยากจน ไม่สามารถส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในระดับสูงได้
- ผู้ปกครอง เด็ก เยาวชน ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา
- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๔.๑.๘ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการจัดเก็บขยะมูลฝอย
- ปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้
- ปัญหาการเผาพื้นที่การเกษตรหลังการเก็บเกี่ยว

๔.๑.๙ ปัญหาอื่น ๆ

- ประชาชนไม่สนใจในการรวมกลุ่มพัฒนา หรือกิจกรรมที่เป็นส่วนรวม

๔.๒ ความต้องของประชาชน

๔.๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้าง ปรับปรุงทางระบายให้สามารถระบายน้ำเป็นไปอย่างสะดวก
- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนให้สามารถใช้งานได้ดี มีความสะดวกและ
- ขุดลอกแหล่งน้ำใช้สำหรับการกักเก็บน้ำในการอุปโภคและบริโภคในฤดูแล้ง

ปลอดภัย

๔.๒.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มอาชีพ การประกอบอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้
- ส่งเสริมให้มีการทำการเกษตรแบบเกษตรทฤษฎีใหม่ และยึดหลักเศรษฐกิจ
- การให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ
- การให้ความรู้ด้านการเกษตรแผนใหม่ การปรับปรุงการพัฒนาดิน
- พันธุ์พืชให้มีคุณภาพ

พอเพียง

๔.๒.๓ ด้านสังคม

- จัดกิจกรรมให้ความรู้ อบรมป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด
- จัดกิจกรรมให้ความรู้ อบรมป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี

และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการกีฬาอย่างสม่ำเสมอ

๔.๒.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น และการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน
- จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชนและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- จัดกิจกรรมรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ปลุกฝังความรู้ความเข้าใจเรื่องการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

ร่วมทางการเมืองของประชาชน

บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๔.๒.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมการปลูกป่าชุมชน และปลูกต้นไม้ในที่สาธารณะ
- สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
- จัดหาสถานที่ทิ้งขยะเพื่อนำไปกำจัดอย่างถูกหลัก

สิ่งแวดล้อม

๔.๓ นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๓.๑ นโยบายโครงสร้างพื้นฐาน

- พัฒนาเส้นทางคมนาคม โดยก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ทั้งเส้นทางในหมู่บ้าน และทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ตำบล ให้สามารถใช้งานได้ดี ประชาชนสัญจรได้สะดวก
- พัฒนาแหล่งน้ำ โดย ขุดลอกลำคลอง สระน้ำ เพื่อขยายให้มีแหล่งน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาอุทกภัย และภัยแล้ง ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค แก่ประชาชน

๔.๓.๒ นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

- จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเด็กเล็ก ระดับปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบล สนับสนุนให้เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน่ายุ และส่งเสริมพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ของการศึกษานอกโรงเรียน ให้มีอาคารสถานที่ พร้อมทั้งมีห้องสมุดประชาชน
- จะช่วยเหลือให้การสงเคราะห์เงินดำรงชีพแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ที่ไร้อาชีพ ที่ไม่มีรายได้อื่นเสริม และไม่มีผู้เลี้ยงดู รวมทั้งผู้ป่วยโรคเอดส์
- จะส่งเสริมกิจกรรมและบทบาทกลุ่มสตรีและแม่บ้าน จัดสรรงบประมาณให้มีการฝึกอบรมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีรายได้เพิ่มขึ้น
- จะส่งเสริมงานประเพณี และสืบสานคุณค่าศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของไทย ให้มีกิจกรรมประจำท้องถิ่น ได้แก่ งานลอยกระทงประจำปี งานสงกรานต์ งานวันผู้สูงอายุ และงานอื่นๆ เพื่อหารายได้ทำนุบำรุงศาสนา
- จะพัฒนาสุขภาพของประชาชน โดยจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานบริการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS) เพื่อส่งผู้ป่วยเร่งรีบไปโรงพยาบาล ส่งเสริมกิจกรรมและบทบาทของกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุข ให้มีการอบรมและดูงาน ส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมให้เยาวชนเล่นกีฬามากขึ้นเพื่อสร้างเสริมสุขภาพและพลานามัยที่ดี โดยจัดหาอุปกรณ์กีฬาให้ทุกหมู่บ้าน และจัดแข่งขันกีฬาระดับตำบล

๔.๓.๓ นโยบายการเกษตร ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จะส่งเสริมให้มีการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- จะส่งเสริมเพิ่มรายได้ให้เกษตรกร ด้วยการทำเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่ ในระดับชุมชนตามแนวพระราชดำริ ส่งเสริมการขยายกระบวนการเรียนรู้ระบบเกษตรอินทรีย์ เกษตรผสมผสาน โดยให้เกษตรกรมีการรวมกลุ่มกัน
- จะฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งน้ำธรรมชาติ ให้พอเพียง จัดหางบประมาณงบประมาณดำเนินการ เพื่อป้องกันน้ำท่วมให้แก่เกษตรกร ให้เพิ่มปริมาณเก็บกักน้ำ โดยการขุดสระ แก้มลิง ขุดลำเหมืองสูบน้ำ
- จะอนุรักษ์ทรัพยากรดิน โดยการลดการใช้สารเคมีเพื่อการเกษตร รวมทั้งฟื้นฟูดินและห้องกันการชะล้างทำลายดิน โดยการปลูกหญ้าแฝกตามแนวพระราชดำริ สนับสนุนให้มีการปลูกต้นไม้ในพื้นที่สาธารณะ

๔.๓.๔ นโยบายการบริหารจัดการที่ดี

- ปรับปรุงพัฒนาสำนักงานที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ โดยก่อสร้างอาคารหอประชุมขนาดใหญ่เพื่อใช้ประชุมสภา และประชาคมตำบล ตลอดจนให้บริการประชาชนใช้สอยในกิจกรรมต่างๆ และก่อสร้างถนนภายในสำนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่มาใช้บริการ และจัดหาบรรทุกน้ำไว้ช่วยเหลือประชาชนเมื่อมีภัยแล้ง และรณรงค์ต้นไม้ที่ปลูกไว้ตามที่สาธารณะต่าง ๆ
- ปรับปรุงการให้บริการประชาชน ด้วยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
- พัฒนาระบบงานและสมรรถนะของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการ รวมทั้งประเมินผล การปฏิบัติงานและให้เงินเดือนที่เป็นธรรมตามผลงาน เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาผลงาน
- พัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดีขึ้นเพื่อให้สามารถดำรงชีพอย่างมีศักดิ์ศรี โดยมีสวัสดิการอาคารบ้านพักให้ข้าราชการอย่างเหมาะสมเพียงพอ เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความประหยัดค่าครองชีพ และผูกพันใกล้ชิดการทำงานกับหน่วยงาน
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ โดยให้มีสถานที่ตั้งป้ายติดประกาศประชาสัมพันธ์เอกสารราชการ ที่มาตรฐาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณูปการ
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา

จุดแข็ง (Strength=S) ๑. มีระบบไฟฟ้า และน้ำประปาใช้ครอบคลุมทุกครัวเรือน ๒. ผู้บริหาร สมาชิกสภาให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
จุดอ่อน (Weakness=W) ๑. งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอ ๒. ระบบสาธารณสุขยังไม่ได้มาตรฐาน ๓. เส้นทางคมนาคม ไม่สะดวกในการสัญจร ๔. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน เช่น จำนวนถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ยังไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้ยากต่อการวางแผนพัฒนา
โอกาส (Opportunity=O) ๑. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจหรือระบบสาธารณสุข สาธารณูปการ เป็นต้น ๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น
อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T) ๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน ๒. การคมนาคมขนส่งจากถนนทุกเกินน้ำหนักรถจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตตำบลศรีสะเกษ ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น ๓. ถนนภายในหมู่บ้านมีเป็นจำนวนมาก ๔. มีพื้นที่กว้างถึง ๑๐๒ ตารางกิโลเมตร จำนวน ๑๗ หมู่บ้าน ทำให้มีถนน ตรอก ซอย เป็นจำนวนมาก ๕. ประชาชนไม่เข้าใจ ระเบียบ กฎหมาย บางครั้งเป็นอุปสรรคในการจัดทำโครงการก่อสร้างเส้นทางคมนาคม

๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรคและการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา

ควบคุมโรคติดต่อ

และผู้ด้อยโอกาส

- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ

สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

ผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา

จุดแข็ง (Strength=S) ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ มีหมู่บ้าน/ชุมชน ที่เข้มแข็ง จำนวน ๑๗ หมู่บ้าน มีการรวมกลุ่มและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมของท้องถิ่น ๒. มีโรงเรียนผู้สูงอายุ ,ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ และส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุที่เข้มแข็ง ๓. มีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และประชาชนทั่วไป ที่มีจิตอาสา ในการบริการและมีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงานบริการประชาชน ๔. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ให้การดูแลและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ยากไร้อย่างต่อเนื่อง
จุดอ่อน (Weakness=W) ๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ มีแหล่งส่งเสริมการเรียนรู้ ให้กับประชาชนที่ยังไม่ครอบคลุมชัดเจนมาก ๓. ประชาชนไม่ให้ความสนใจเรื่องการเรียนรู้วิถีชีวิต ๔. ตำบลศรีละกอ มีผู้สูงอายุและผู้พิการจำนวนมาก ๕. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
โอกาส (Opportunity=O) ๑. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชนที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง พร้อมในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ๒. ศูนย์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมอาชีพและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ เป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับจากภายนอกทำให้มีโอกาสได้รับการสนับสนุน และความร่วมมือจากภายนอกมากขึ้น ๓. ชุมชนมีความไว้วางใจและการยอมรับในองค์การ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ข้อจำกัดในการจัดสรรงบประมาณ ที่ไม่สามารถช่วยเหลือ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็ก ผู้ด้อยโอกาส และประชาชนในพื้นที่ได้
๒. ค่าครองชีพที่สูง การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยค่อนข้างลำบาก
๓. การถูกรวบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสาร เช่น Internet ทวี จากสื่อทั่วไปและต่างประเทศ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยม ที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน
๔. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผลทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

ของประชาชน

๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพ

๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓) การจัดให้ระบบรักษาความเรียบร้อยในจังหวัด

๔) การรักษาความเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขต

องค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา

จุดแข็ง (Streng=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษและกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยและช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อนด้านสาธารณสุขต่างๆ สามารถทำได้

จุดแข็ง (Streng=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษและกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยและช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อนด้านสาธารณสุขต่างๆ สามารถทำได้
อย่างทั่วถึง
๓. ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความเข้มแข็ง
๔. ชุดจิตอาสาภัยพิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ มีความเข้มแข็ง
๕. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร

จุดอ่อน (Weakness=W) ๑. หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง ๒. ปัญหาเสพติดไม่หมดไปจากพื้นที่ตำบลศรีละกอ
โอกาส (Opportunity=O) ๑. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ ๒. มีอุปกรณ์ เครื่องมือ ง่ายต่อการขอความช่วยเหลือในการระงับเหตุเร่งด่วน
อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T) ๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคม ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลสุขภาพครอบครัว

๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- ๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา โดยใช้ SWOT

จุดแข็ง (Strength=S) ๑. มีข้อบัญญัติที่จัดทำเองในเรื่องการกำจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย ๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการอนุรักษ์ป่าไม้และมีการวางแผนดำเนินโครงการปลูกป่าทุกปี ๓. มีพื้นที่ป่าสาธารณะจำนวน ๑๕,๐๐๐ ไร่
จุดอ่อน (Weakness=W) ๑. ไม่มีระบบการจัดการขยะ ๒. ถนนในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุก และถนนลูกรัง ทำให้เกิดฝุ่นละออง ๓. ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะ
โอกาส (Opportunity=O) ๑. พื้นที่ตำบลศรีละกอ ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมและตลาดสด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะเป็นไปได้ยาก

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา

จุดแข็ง (Strength=S)
๑. ผู้บริหารท้องถิ่น มีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น ๒. พื้นที่เขตตำบลศรีละกอเป็นพื้นที่เกษตรกรรม มีที่สาธารณะจำนวน ๑๕,๐๐๐ ไร่ ๓. ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม หรือแหล่งที่ทำให้เกิดน้ำเสีย
จุดอ่อน (Weakness=W)
๑. ถนนในเขตตำบลศรีละกอ ส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุก ลูกกรัง ทำให้เกิดฝุ่นละออง ๒. ไม่มีการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบและครบวงจร
โอกาส (Opportunity=O)
๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สามารถปรับปรุงให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ๒. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. รัฐบาลมุ่งเน้นนโยบายด้านการแก้ไขปัญหาขยะ
อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
๑. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินการด้านต่างๆ ๒. ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะ ประชาชนรุกรานถือครองที่สาธารณะ

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มี
ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา โดยใช้ SWOT

จุดแข็ง (Strength=S) ๑. มีการวางแผนจัดการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มาตรฐาน ๓. มีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์ ๔. มีบุคลากรครูที่มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบและสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย ๕. มีการกระจายอำนาจในการบริหาร
จุดอ่อน (Weakness=W) ๑. บุคลากรขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ๒. ขาดการบูรณาการด้านการศึกษา ร่วมกับด้านอื่นๆ ๓. ไม่มีการสนับสนุนด้านการกีฬา
โอกาส (Opportunity=O) ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือและเห็นความสำคัญในการศึกษาด้าน ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และการกีฬา การประชาคม และจัดกิจกรรมต่างๆ ๒. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา
อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T) ๑. งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอต่อการดำเนินการในการจัดกิจกรรมต่างๆ ๒. บุคลากรบางส่วนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา

จุดแข็ง (Strength=S) ๑. มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาระบบบริหารจัดการ และจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร ๒. องค์กรแต่งตั้งตามกฎหมายเพื่อทำการตรวจสอบการปฏิบัติงานราชการมากยิ่งขึ้น ๓. มีการรณรงค์ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
จุดอ่อน (Weakness=W) ๑. ประชาชนบางส่วนขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง ๒. ประชาชนบางส่วนให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในเกณฑ์ต่ำ
โอกาส (Opportunity=O) ๑. มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ให้อำนาจหน้าที่แก่องค์กรบริหารส่วนตำบล เพิ่มมากขึ้น ๒. ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการยอมรับจากสังคมว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนมากขึ้น
อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T) ๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. ข้อจำกัดด้านกฎหมาย และการแก้ไขกฎหมายบ่อยครั้งทำให้แนวทางการปฏิบัติราชการไม่ชัดเจน

๕.๒ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ คือ “พัฒนารอบด้าน การบริหารราชการเป็นเลิศ” ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร ที่มุ่งเน้นการสร้างคามเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและพัฒนาให้ครบทุกด้าน โดยเฉพาะด้านโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาแหล่งน้ำ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนา เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการบริหารราชการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย การเมืองการปกครอง และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
- ๒) ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาเทคโนโลยีและการพัฒนาศักยภาพของ

บุคลากรท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๑) เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตร
- ๒) ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ สร้างรายได้ให้ประชาชน
- ๓) ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงและแนวทางตามพระราชดำริ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมอาคาร ถนน รางระบายน้ำ สะพาน ฯลฯ
- ๒) การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

- ๑) การพัฒนาสังคม สวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์
- ๒) สนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุข
- ๓) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี

- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- ๒) ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา และการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

- ๑) การชลประทาน ก่อสร้างฝาย ทำนบกั้นน้ำ ขุดลอกคลอง ขุดสระ และการพัฒนาแหล่งน้ำต่างๆ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ จะดำเนินการมีดังนี้

ภารกิจหลัก

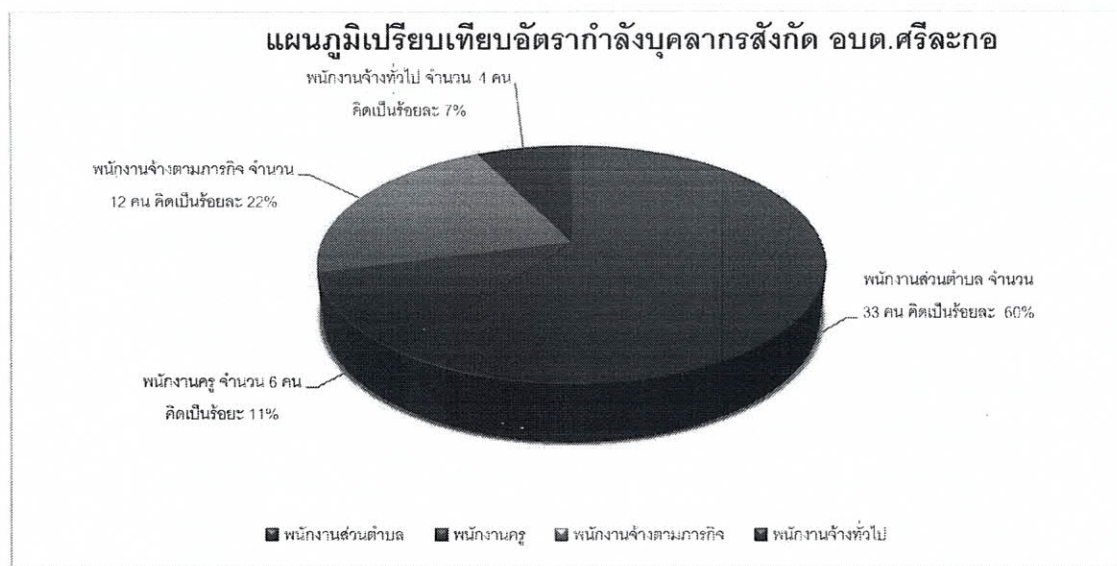
๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การพัฒนาการศึกษา สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวน ๓๓ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๖ คน พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๔๘ อัตรา แต่เนื่องจากภารกิจและมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

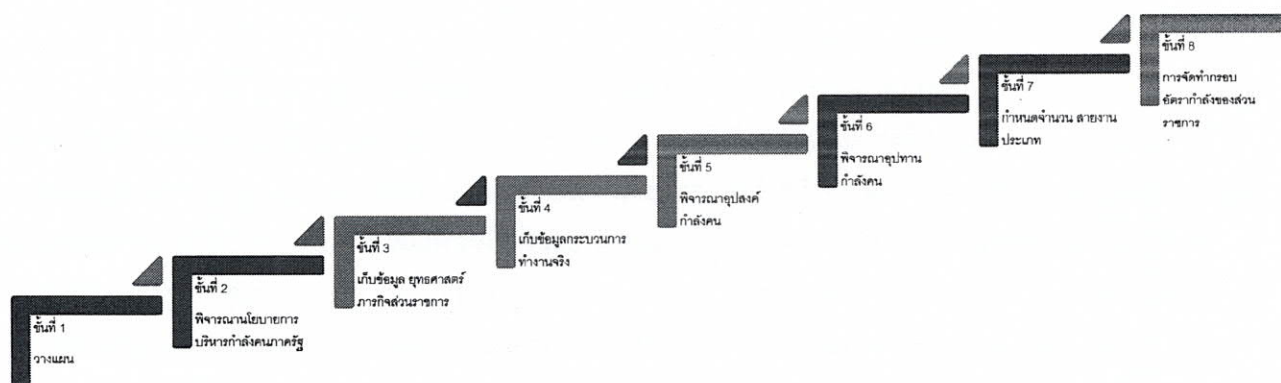


๗.๑ วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ

แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ | เป็น กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็น กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | เป็น กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็น กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รวมถึงกรณีที่มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของ

ปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ดังนี้

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ อัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็น เพื่อที่ คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใดองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำร่างข้อบัญญัติตำบล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่างๆ พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัยการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการ รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีโครงสร้างงานในสำนักปลัด ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๑.๔ งานนิติการ

๑.๕ งานเทศกิจ

๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.๘ งานส่งเสริมสาธารณสุข

๑.๙ งานรักษาความสะอาด

๑.๑๐ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๑.๑๑ งานป้องกันและควบคุมโรค

๑.๑๒ งานบริการสาธารณสุข

- **สำนักปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ การสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงิน ทุกประเภทเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทดรองราชการ การจัดสรรผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนารายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๒ งานควบคุมอาคาร

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานผังเมือง

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ตามมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การจัดการและส่งเสริมศาสนาและประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๓ งานกิจการโรงเรียน

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๕. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพ งานส่งเสริมสวัสดิการ งานให้คำปรึกษาแก่เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส งานประสานงานกับหน่วยงานอื่น งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน ดำเนินงานเกี่ยวกับงานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง งานสงเคราะห์ ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์ คนชรา คนพิการ ด้อยโอกาส งานสำรวจและวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่างๆ งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคม สงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับคำปรึกษางานประสานงาน งานประสานขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอรับการสงเคราะห์ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองสวัสดิการสังคม ดังนี้

๕.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์

๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๕.๔ งานพัฒนาชุมชน

๕.๕ งานกิจการสตรีและคนชรา

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การงานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพ งานส่งเสริมสวัสดิการ งานให้คำปรึกษาแก่เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสงาน ประสานงานกับหน่วยงานอื่น งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน ส่วนวุฒิการศึกษา

ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๖. กองส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับงานส่งเสริมวิชาการ เกษตร ปรับปรุงขยายพันธุ์พืช ป้องกันและรักษาโรค ศัตรูพืช การส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร บรรจุกัญท์และร้านค้าสาธิต ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างภายในกองส่งเสริมการเกษตร ดังนี้

๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร

๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์

- **กองส่งเสริมการเกษตร** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง ส่งเสริมวิชาการเกษตร ปรับปรุงขยายพันธุ์พืช ป้องกันและรักษาโรค ศัตรูพืช การส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ การเกษตร บรรจุกัญท์ และร้านค้าสาธิต ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและ ตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการตรวจสอบงบประมาณ งานตรวจสอบ การเงินและบัญชี และงานตรวจสอบพัสดุ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การตรวจสอบงบประมาณ งานตรวจสอบการเงินและบัญชี และงานตรวจสอบพัสดุ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละ ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการ บริหารราชการตาม หลักการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย การเมืองการปกครอง และ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป - นักจัดการงานทั่วไป - นิติกร - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
	๒) ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาเทคโนโลยี และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
		- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - นักวิชาการสาธารณสุข - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - เจ้าพนักงานธุรการ - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการบริหารราชการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๒) ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาเทคโนโลยี และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น	- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการคลัง - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - เจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร - นักวิชาการเกษตร - ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - นักวิชาการศึกษา - คนงานทั่วไป - นักการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑) เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตร	- ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร - นักวิชาการเกษตร
	๒) ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ สร้างรายได้ให้ประชาชน	- ผอ. กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
	๓) ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงและแนวทางตามพระราชดำริ	- ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร - นักวิชาการเกษตร
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร - นักวิชาการเกษตร - เจ้าพนักงานการเกษตร - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	๑) การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมอาคาร ถนน รางระบายน้ำ สะพาน ฯลฯ ๒) การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	- ผอ.กองช่าง - วิศวกร - นายช่างโยธา - นายช่างเขียนแบบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	๑) การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมอาคาร ถนน รางระบายน้ำ สะพาน ฯลฯ ๒) การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้าน คุณภาพชีวิตและสังคม	๑) การพัฒนาสังคม สวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์	- ผอ. กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน
	๒) สนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุข	- เจ้าพนักงานสาธารณสุข
	๓) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้าน การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี	๑) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาทั้งในและนอกระบบ	- ผอ.กองการศึกษา ศาสนาฯ - นักวิชาการศึกษา - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ครู - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - การโรง
	๒) ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา และการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี	- ผอ.กองการศึกษา ศาสนาฯ - นักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้าน แหล่งน้ำ	๑) การชลประทาน ก่อสร้างฝาย ทำนบกั้นน้ำ ขุดลอกคลอง ขุดสระ และการพัฒนา	- ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - นายช่างเขียนแบบ - ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

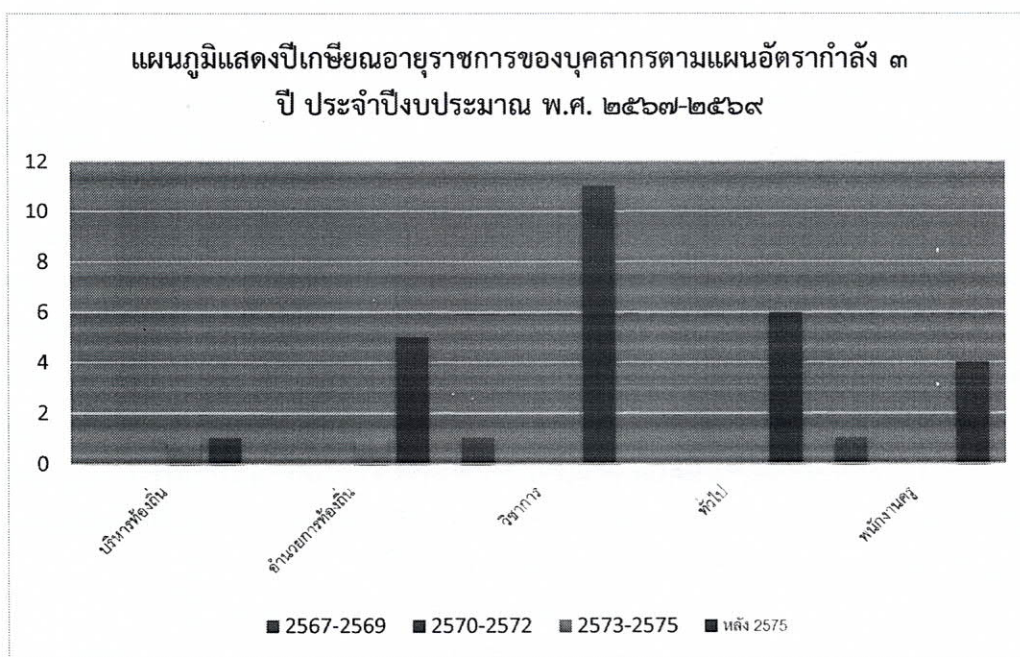
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากร ในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

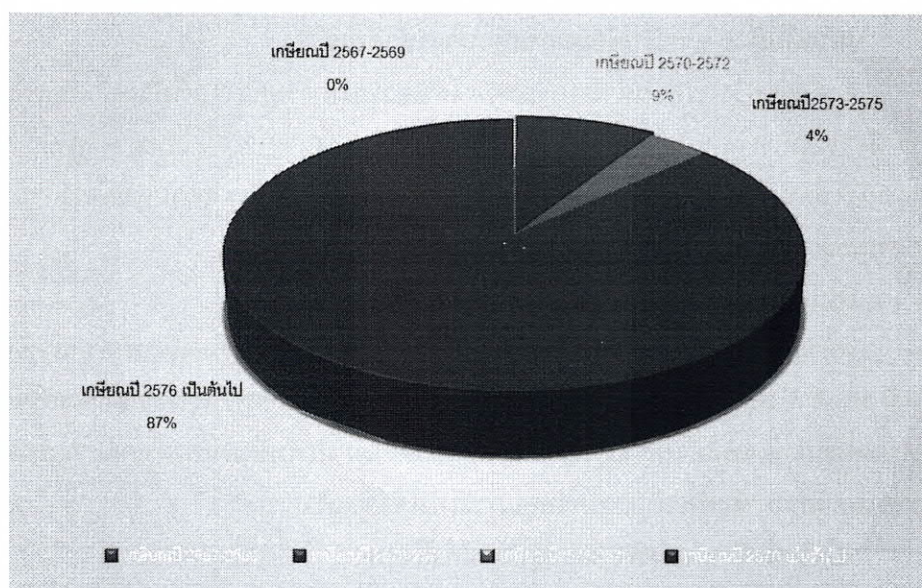
บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ มีภารกิจด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้นเบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาเพิ่มและลดอัตรากำลังเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้





จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ไม่มีบุคลากรเกษียณอายุราชการ คิดเป็นร้อยละ ๐

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

-

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง

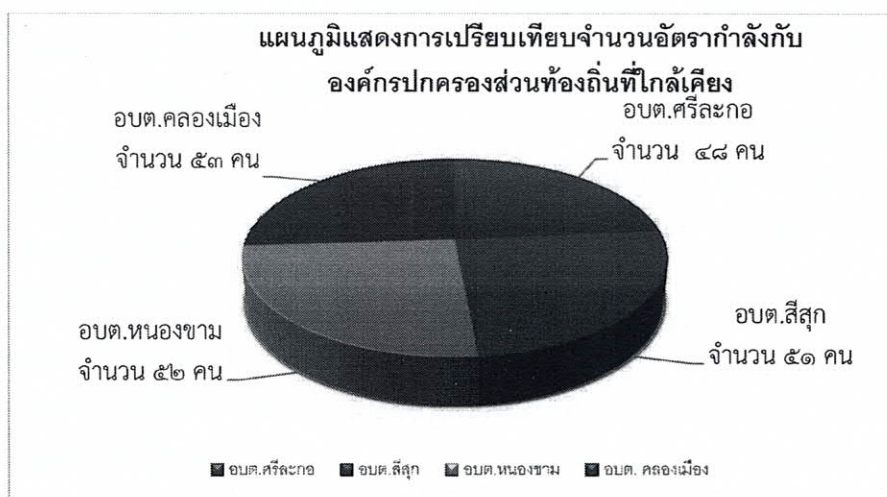
ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสวัสดิการสังคม และสำนักปลัดอยู่ในงานควบคุมโรค
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัดในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองคลัง และกองสวัสดิการสังคม

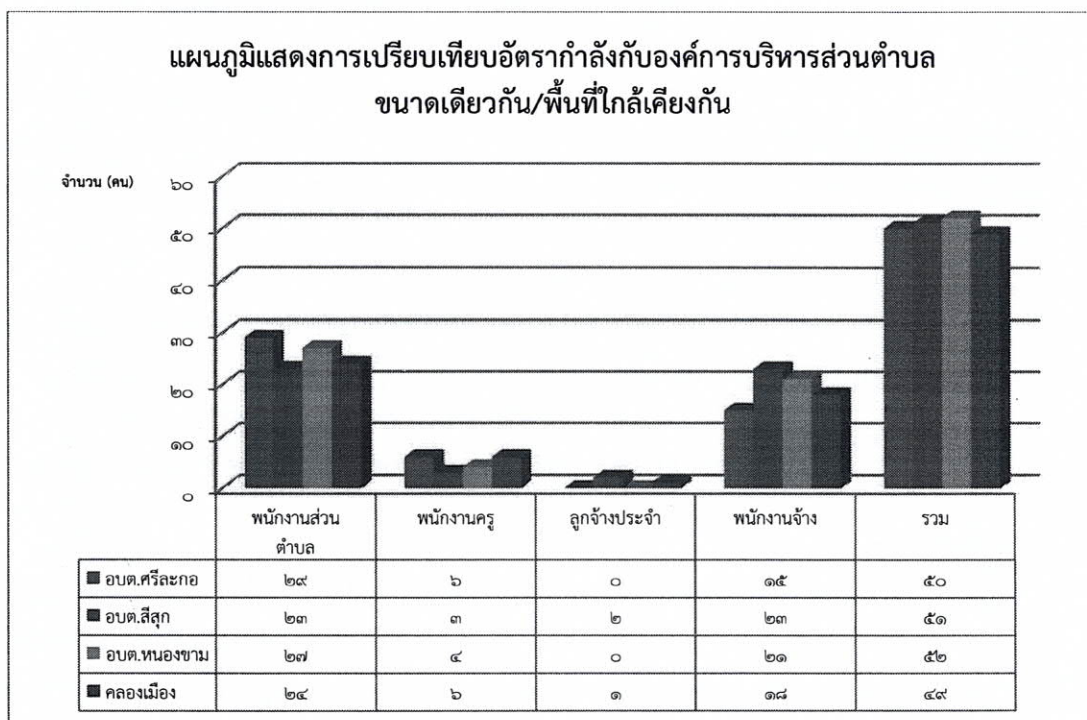
ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองส่งเสริมการเกษตรและสำนักปลัด
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและกองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน และกองส่งเสริมการเกษตร)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๗.๒ การวิเคราะห์เปรียบเทียบกับอัตรากำลังองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ใกล้เคียงกัน

เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีจำนวนประชากร พื้นที่ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน เขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและประกาศรับโอนและคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและรับโอน ซึ่งจะทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น





๗.๓ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> - มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. - มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> - บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. - ขาดทักษะ ความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) - บางภารกิจอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ทำให้ขาดการประสานงานที่ดี - การโอน (ย้าย) ของบุคลากร ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง - กระบวนการทำงานไม่ชัดเจน ขาดการประสานงานที่ดีในองค์กร - บุคลากรมีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> - ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ - ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน - มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่จำกัด - มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้น

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีบุคลากรปฏิบัติงาน ๓. พื้นที่อาคารปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ มีกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ทั้งหมด ๖ ส่วน ๑ หน่วยตรวจสอบ ดังนี้

๘.๑. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๑๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่จัดอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและ ศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๔ งานเทศกิจ - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและการบริการ	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่จัดอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและ ศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๔ งานเทศกิจ - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและการบริการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย ๑.๗ งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหาร และน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด ๑.๘ งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย ๑.๙ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ ๑.๑๐ งานป้องกันและควบคุมโรค - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ ๑.๑๑ งานบริการสาธารณสุข - งานรักษาและพยาบาล - งานชั้นสูตรและสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานทันตกรรม - งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ ๑.๑๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย ๑.๗ งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหาร และน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด ๑.๘ งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย ๑.๙ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ ๑.๑๐ งานป้องกันและควบคุมโรค - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ ๑.๑๑ งานบริการสาธารณสุข - งานรักษาและพยาบาล - งานชั้นสูตรและสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานทันตกรรม - งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ ๑.๑๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานรับ-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนารายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์และ ยานพาหนะ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานรับ-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนารายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์และ ยานพาหนะ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคารและซ่อมบำรุง - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคารและซ่อมบำรุง - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาจิตใจ พัฒนาร่างกายในกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนทุกประเภท - งานส่งเสริมและสนับสนุนการฌาปนกิจสงเคราะห์ ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลนไร้ที่พึ่ง ผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและสนับสนุนการก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซมบ้านผู้ยากจน ไร้ที่อยู่อาศัย - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน - การฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ กลุ่มสตรี เด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดการจำหน่ายสินค้าชุมชน - งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๕.๔ งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวชุมชน - งานส่งเสริมเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ - งานสนับสนุนกิจกรรมโครงการชมรมผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาจิตใจ พัฒนาร่างกายในกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนทุกประเภท - งานส่งเสริมและสนับสนุนการฌาปนกิจสงเคราะห์ ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลนไร้ที่พึ่ง ผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและสนับสนุนการก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซมบ้านผู้ยากจน ไร้ที่อยู่อาศัย - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน - การฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ กลุ่มสตรี เด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดการจำหน่ายสินค้าชุมชน - งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๕.๔ งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวชุมชน - งานส่งเสริมเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ - งานสนับสนุนกิจกรรมโครงการชมรมผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๕.๕ งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมภารกิจบทบาทหน้าที่สตรี/ สวัสดิการภาพสตรี - งานส่งเสริมพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ	๕.๕ งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมภารกิจบทบาทหน้าที่สตรี/ สวัสดิการภาพสตรี - งานส่งเสริมพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ	
๖. กองส่งเสริมการเกษตร ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการการเกษตร - งานส่งเสริม ปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันรักษาโรคศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยอินทรีย์ - งานส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านสวัสดิการ ๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันโรคและกักสัตว์ - งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท - ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน	๖. กองส่งเสริมการเกษตร ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการการเกษตร - งานส่งเสริม ปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันรักษาโรคศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยอินทรีย์ - งานส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านสวัสดิการ ๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันโรคและกักสัตว์ - งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท - ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

- ๑) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ อัตรา
- ๒) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัด อบต. จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา

- | | |
|--|---------------|
| ๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒) นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖) นิติกรปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗) นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙) เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๐) เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| ๑๑) พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๒) ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

- | | |
|------------|---------------|
| ๑๓) คนงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๔) คนงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๕) นักการ | จำนวน ๑ อัตรา |

๒. กองคลัง จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา

- | | |
|---|---------------|
| ๑) ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับ ต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒) นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔) นักวิชาการคลังชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕) นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

/พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| ๘) ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙) ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๐) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |

๓. กองช่าง จำนวน ตำแหน่ง ๙ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

- | | |
|--|---------------|
| ๑) ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับ ต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒) วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓) นายช่างโยธาปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔) นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| ๕) ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖) ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙) ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ | จำนวน ๑ อัตรา |

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

- | | |
|---|---------------|
| ๑) ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับ ต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒) นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ อัตรา |

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๖ อัตรา

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| ๓) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔) ครู | จำนวน ๕ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| ๕) ผู้ช่วยครูผู้ช่วย | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- | | |
|-----------|---------------|
| ๗) ภารโรง | จำนวน ๑ อัตรา |
|-----------|---------------|

๕. กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

- | | |
|--|---------------|
| ๑) ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับ ต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒) นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๒ อัตรา |

๖. กองส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

- | | |
|--|---------------|
| ๑) ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) ระดับ ต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒) นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓) เจ้าพนักงานการเกษตร (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๒ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล

๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

จำนวน ๑ อัตรา

รวมทั้งสิ้นจำนวน ๕๘ อัตรา

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

/กรอบอัตรากำลัง...

บัญชีแสดงอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอ อำเภोजักราช จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนัก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย)	๑	๑	๑	๑	-	๑	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์ (หักชะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	