

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)

.....

๑. หลักการและเหตุผล

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) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และมติ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง สามารถวางแผนอัตราจ้างในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี

ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุงตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ ยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลสะพุง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตราจ้าง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตราจ้างให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตราจ้างของคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตราจ้างคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรฐาน ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบโดยต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จำทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการงาน (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง มีความครบถ้วนเหมาะสม โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง จึงมีการ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและ ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

๔.๑ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นดังนี้

๔.๑.๑ สภาพทั่วไป

๑. ประวัติความเป็นมา

เหตุที่ได้ชื่อ “สะพุง” เพราะเมื่อสมัยก่อนในเขตพื้นที่มีต้นไม้มันชนิดหนึ่งซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก มีชื่อว่า “ต้นสะพุง” ต่อมาต้นไม้นี้ได้หมดไปจากพื้นที่คนเฒ่าคนแก่ก็เลยตั้งชื่อตำบล โดยใช้ชื่อต้นไม้นี้เพื่อให้ระลึกถึงว่า ครั้งหนึ่งในตำบลสะพุงได้มี ต้นสะพุงอยู่เป็นจำนวนมากและได้สูญพันธุ์ไปจากพื้นที่แห่งนี้แล้ว ลักษณะภูมิประเทศ โดยทั่วไปเป็นที่ราบล้อมรอบด้วยบริเวณพื้นที่ที่สูงกว่า จึงเป็นทางผ่านของลำน้ำจากตำบลข้างเคียงส่งผลให้เป็นพื้นที่ที่ เหมาะสำหรับการทำการเกษตรและมีแหล่งน้ำได้ดินที่ไม่ลึกลงสามารถนำขึ้นมาใช้อุปโภค-บริโภคได้อย่างสะดวก และ ตั้งอยู่ห่างจากตัวเมืองศรีสะเกษ ไปทางทิศใต้ประมาณ ๓๘ ก.ม.

ตำบลสะพุง เป็นตำบลหนึ่งใน ๗ ตำบลของอำเภอศรีรัตนะ ซึ่งแยกจากตำบลตูมและได้รับการประกาศ จากกระทรวงมหาดไทยแยกเขตการปกครองเป็นตำบลสะพุง มีผลเมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๔๐ ตามประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดเขตตำบลในพื้นที่อำเภอศรีรัตนะ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๔๐ ปัจจุบันแบ่งการ ปกครองออกเป็น ๑๔ หมู่บ้าน และได้รับยกฐานะจากสภาตำบลสะพุงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๐

๔.๑.๒ ข้อมูลทั่วไป

๑. ท่าเลที่ตั้งตำบล ตำบลสะพุงเป็น ๑ ใน ๗ ตำบลในเขตอำเภอศรีรัตนะจังหวัดศรีสะเกษ มีอาณาเขตพื้นที่ อยู่ติดกันท้องถิ่นใกล้เคียง ๔ ส่วน คือ เทศบาลตำบลศรีรัตนะ, ตำบลตูม, ตำบลสระยาว, ตำบลศรีโนนงาม ดังนี้

ทิศเหนือ	จรด	ตำบลตูม
ทิศตะวันออก	จรด	ตำบลสระยาว
ทิศตะวันตก	จรด	ตำบลศรีโนนงาม
ทิศใต้	จรด	เทศบาลตำบลศรีรัตนะ

โดยตำบลสะพุงอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ไปทางทิศเหนือ เป็นระยะทาง ประมาณ ๓ กิโลเมตร ขนาดพื้นที่ ๒๕.๗ ตารางกิโลเมตร

มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลตูม โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากหนองลูกโมก บริเวณพิกัด วิกิ ๔๑๐๔๑๕ ไป ทางทิศตะวันออก ตามแนวทางเกวียนเดิมถึงและตัดกับถนนสาย ๒๒๑ เฉลิมพระเกียรติ ร.๙ (ศรีสะเกษ- กันทรลักษณ์) บริเวณพิกัด วิกิ ๔๑๓๔๑๔ ต่อไปตามแนวทางเกวียนเดิม ผ่านคลองน้ำหนองไฮและต่อไปตามแนวทาง เกวียนสิ้นสุดที่คลองน้ำ กสข. บ้านปละ หมู่ที่ ๔ บริเวณพิกัด วิกิ ๔๕๕๔๐๕ รวมระยะทางด้านทิศเหนือประมาณ ๘.๕ กิโลเมตร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลสระยาว อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีแนวเริ่มต้นจาก คลองน้ำ กสข. บ้านปละ หมู่ที่ ๔ ตำบลสะพุง บริเวณพิกัด วิกิ ๔๕๕๔๐๕ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตาม แนวคันนาสิ้นสุดที่คลองส่งน้ำ กสข. บ้านหนองโดน หมู่ที่ ๑๑ ตำบลสระยาว บริเวณพิกัดวิกิ ๔๖๘๓๓๖ รวมระยะทางด้านทิศตะวันออก ประมาณ ๕ กิโลเมตร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลศรีโนนงาม อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ และตำบลพรหมสวัสดิ์ อำเภอพยุห์ โดยมีแนวเขตเริ่มจากหนองบัว บ้านหนองบัว หมู่ที่ ๖ ตำบลศรีโนนงาม บริเวณพิกัดวปี ๓๙๐๓๗๕ ไปทางทิศเหนือตามแนวถนนระหว่างหมู่บ้านศรีโนนงาม หมู่ที่ ๑ ตำบลศรีโนนงามกับบ้านหนองขาม หมู่ที่ ๖ ตำบลสะพุง ถึงหลักเขตไม้ บริเวณพิกัด วปี ๔๑๐๓๙๓ ต่อไปทางทิศเหนือตามแนวคันนา สิ้นสุดที่หนองลุมโมก บริเวณพิกัด วปี ๔๑๐๔๑๕ รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ ๘ กิโลเมตร

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลสระยาว ตำบลศรีแก้ว และตำบลศรีโนนงาม อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีเขตเริ่มต้นจากคลองส่งน้ำ กสช. บ้านหนองโดน หมู่ที่ ๑๑ ตำบลสระยาว บริเวณพิกัด วปี ๔๖๘๓๗๖ ไปทางทิศตะวันตกตามแนวร่องน้ำถึงสะพานข้ามห้วยระวีของถนนสาย ๒๒๑ เฉลิมพระเกียรติ ร.๙ บริเวณพิกัด วปี ๔๒๗๓๖๕ ต่อไป ทางทิศตะวันตกตามแนวห้วยระวี เชื่อมต่อกับแนวคันนาสิ้นสุดที่หนองบัว บ้านหนองบัว หมู่ที่ ๖ ตำบลศรีโนนงาม บริเวณ พิกัดวปี ๓๙๐๓๗๓ รวมระยะทางทิศใต้ ประมาณ ๙ กิโลเมตร

๓ กิโลเมตร

มาตราส่วน ๑:๔๐,๐๐๐



ตำบลสะพุง มีสภาพทางกายภาพเป็นที่ราบช่วงกลาง ระหว่างตำบลศรีแก้ว ตำบลสระเยาว์และที่ราบลุ่มของตำบลตูม นอกจากนี้ยังเป็นศูนย์รวมของลำคลองที่ไหลมาบรรจบกันหลายสาย ดังนั้น พื้นที่ของตำบลสะพุงจึงเหมาะที่จะใช้ในการเกษตรเป็นอย่างยิ่ง ประชากรส่วนใหญ่จึงประกอบอาชีพเกษตรกรรมโดยเฉพาะ อาชีพทำนา ทำสวน ทำไร่ ค้าขายและ เลี้ยงสัตว์

* จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เต็มทั้งหมู่บ้านจำนวน ๑๒ หมู่บ้าน ได้แก่

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| หมู่ที่ ๑ บ้านสะพุง | หมู่ที่ ๓ บ้านทุ่งสว่าง |
| หมู่ที่ ๔ บ้านปละ | หมู่ที่ ๕ บ้านอานวย |
| หมู่ที่ ๖ บ้านหนองขาม | หมู่ที่ ๗ บ้านหนองอะเลา |
| หมู่ที่ ๘ บ้านจีเนียน | หมู่ที่ ๙ บ้านโพหนอง |

หมู่ที่ ๑๐ บ้านไผ่งาม
หมู่ที่ ๑๓ บ้านนาเจริญ

หมู่ที่ ๑๑ บ้านจะกอง
หมู่ที่ ๑๔ บ้านศรีสว่างพัฒนา

* จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล บางส่วน มีจำนวน ๒ หมู่บ้าน ได้แก่
หมู่ที่ ๒ บ้านจอก หมู่ที่ ๑๒ บ้านทุ่งระวี

๔. เขตการปกครองและประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๔ หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น ๕,๖๕๑ คน แยกเป็นชาย ๒,๘๓๙ คน เป็นหญิง ๒,๘๑๒ คน และมีจำนวนครัวเรือน ๑,๓๔๑ ครัวเรือน นับถือศาสนาพุทธ ๑๐๐% ดังนี้

ตารางข้อมูลประชากร จำแนกตามเขตการปกครอง

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน	ผู้นำหมู่บ้าน
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านสะพุง	๓๕๖	๓๕๐	๗๐๖	๑๕๖	นายปิยะพันธุ์ คำมา (ผู้ใหญ่บ้าน)
๒	บ้านจอก	๖๖	๗๑	๑๓๗	๓๘	นางทองอินทร์ ชันทอง (ผู้ใหญ่บ้าน)
๓	บ้านทุ่งสว่าง	๒๒๔	๒๕๔	๔๗๘	๑๓๔	นายสมบุรณ์ ไชยชาญ (กำนันตำบลสะพุง)
๔	บ้านปละ	๑๗๒	๑๗๙	๓๕๑	๗๘	นายศรชัย สารทอง (ผู้ใหญ่บ้าน)
๕	บ้านอานวย	๒๓๓	๒๓๙	๔๗๒	๑๐๒	นายประจักษ์ หอมจันทร์ (ผู้ใหญ่บ้าน)
๖	บ้านหนองขาม	๑๗๒	๑๔๕	๓๑๗	๗๐	นางรุธิรา สุขสำราญ (ผู้ใหญ่บ้าน)
๗	บ้านหนองอะเลา	๒๑๒	๒๐๒	๔๑๔	๑๐๗	นายสเลียว จันศรี (ผู้ใหญ่บ้าน)
๘	บ้านจีเนียว	๒๑๘	๒๑๑	๔๒๙	๙๑	นายสม วันเพ็ง (ผู้ใหญ่บ้าน)
๙	บ้านโพนทอง	๑๘๘	๑๙๖	๓๘๔	๑๐๕	นายสุรศักดิ์ เชื้อดี (ผู้ใหญ่บ้าน)
๑๐	บ้านไผ่งาม	๒๑๒	๑๘๘	๔๐๐	๘๔	นายสนาน ศรีสะอาด (ผู้ใหญ่บ้าน)
๑๑	บ้านจะกอง	๒๙๑	๒๘๗	๕๗๘	๑๒๕	นางสมหมาย มะลิลำ (ผู้ใหญ่บ้าน)
๑๒	บ้านทุ่งระวี	๔๐	๔๔	๘๔	๓๔	นายศิริราช อ้อมชมพู่ (ผู้ใหญ่บ้าน)
๑๓	บ้านนาเจริญ	๑๖๒	๑๔๑	๓๐๓	๗๕	นายศรีณรงค์ สายสังข์ (ผู้ใหญ่บ้าน)
๑๔	บ้านศรีสว่างพัฒนา	๒๙๓	๓๐๕	๕๙๘	๑๔๒	นายพรชัย กล้าเกิด (กำนันตำบลสะพุง)
รวม		๒,๘๓๙	๒,๘๑๒	๕,๖๕๑	๑,๓๔๑	

ข้อมูลจาก งานทะเบียนราษฎร ที่ทำการปกครองอำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ณ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

-๘-

๒.๑.๓ สภาพทางเศรษฐกิจ

๑. อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก คือ การทำนา ทำไร่ ทำสวน ค้าขาย และ เลี้ยงสัตว์

๒. หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- ธนาคาร	จำนวน	-	แห่ง
- โรงแรม	จำนวน	-	แห่ง
- ปั้มน้ำมันและก๊าซ	จำนวน	๖	แห่ง
- ร้านค้า	จำนวน	๕๒	แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม	จำนวน	-	แห่ง
- โรงสี	จำนวน	๓๐	แห่ง

๒.๑.๔ สภาพทางสังคม

๑. การศึกษา

- ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์	จำนวน	๓	แห่ง
- โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๒	แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา	จำนวน	๑	แห่ง
- โรงเรียนอาชีวศึกษา	จำนวน	-	แห่ง
- โรงเรียน / สถาบันชั้นสูง	จำนวน	-	แห่ง
ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน / ห้องสมุดประชาชน	จำนวน	-	แห่ง

๒. สถานบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด / สำนักสงฆ์	จำนวน	๘	แห่ง
- มัสยิด	จำนวน	-	แห่ง
- ศาลเจ้า	จำนวน	-	แห่ง
- โบสถ์	จำนวน	-	แห่ง

๓. สาธารณสุข

- โรงพยาบาลของรัฐขนาด - เตี้ย	จำนวน	-	แห่ง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล	จำนวน	๑	แห่ง
- สถานพยาบาลเอกชน	จำนวน	-	แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน	จำนวน	-	แห่ง
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน	จำนวน	๑๒	แห่ง

๔. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจ	จำนวน	-	แห่ง
- ที่ทำการตำรวจชุมชน	จำนวน	-	แห่ง
- สถานีดับเพลิง	จำนวน	-	แห่ง

-๙-

๕. การบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคม

ตำบลสะพุงมีถนนลาดยาง ๒ สาย ถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้าน ๒๑ สาย ถนนลูกรังเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ๑๘ สาย ถนนลูกรังเชื่อมระหว่างตำบล ๕ สาย คอนกรีตเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ๔ สาย

๕.๒ การโทรคมนาคม

- โทรศัพท์	จำนวน	-	หลังคาเรือน
- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข	จำนวน	-	แห่ง
- สถานีโทรคมนาคม อื่น ๆ	จำนวน	-	แห่ง

๕.๓ การไฟฟ้า

มีไฟฟ้าใช้ทั้ง ๑๔ หมู่บ้าน ประชากรที่ใช้ไฟฟ้า จำนวน ๑,๒๙๕ ครัวเรือน

๕.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ ,ลำห้วย, คลองส่งน้ำ	จำนวน	๗	สาย
- บึง , หนองอื่น ๆ	จำนวน	๙	แห่ง

๕.๕ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย	จำนวน	๔	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๓๘๕	แห่ง
- บ่อโยก	จำนวน	-	แห่ง
- ประปา	จำนวน	๑๖	แห่ง

๒.๑.๕ ข้อมูลอื่น ๆ

๑. ทรัพยากรธรรมชาติในหน้าที่

ในอดีตพื้นที่ตำบลสะพุงเป็นเขตป่าสน ต่อมาราษฎรได้บุกรุกถากถางเพื่อทำเป็นที่ทำการเกษตร ในปัจจุบันจึงไม่หลงเหลือพื้นที่ป่าอีกต่อไป โดยพื้นที่ที่ราษฎรบุกรุก ทางราชการจึงออกเอกสารสิทธิ์ สปก.๔-๐๑ ไว้เป็นหลักฐาน

๒. กลุ่มพลังมวลชน

ลูกเสือชาวบ้าน	จำนวน	-	คน
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	จำนวน	๖๐	คน
อาสาสมัครพิทักษ์ชุมชน	จำนวน	-	คน

๒.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒.๑ โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๑) จำนวนบุคลากร

ตารางแสดงจำนวนบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

สำนัก/ส่วน	พนักงาน ส่วนตำบล	บุคลากร ทางการศึกษา (ครู)	พนักงานจ้าง		รวม (คน)
			ภารกิจ	ทั่วไป	
สำนักปลัด อบต.	๙	-	๖	๓	๑๘
กองคลัง	๕	-	๓	-	๘
กองช่าง	๓	-	๓	-	๖
กองการศึกษาฯ	๒	๖	๙	-	๑๗
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	๑
รวม	๒๐	๖	๒๑	๓	๕๐

(๒) ระดับการศึกษาของบุคลากร

ตารางแสดงระดับการศึกษาของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

สำนัก/ส่วน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี	รวม (คน)
สำนักปลัด อบต.	๓	๑๒	๓	๑๘
กองคลัง	-	๗	๑	๘
กองช่าง	๓	๓	-	๖
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑	๑๑	๕	๑๗
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	๑
รวม	๗	๓๓	๑๐	๕๐

วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

“ชุมชนน่าอยู่มีความเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมดี คนมีคุณภาพและการบริหารจัดการที่ดี แบบมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วน โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้”

พันธกิจ

- พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะที่มีความยั่งยืน
- ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเอง
- การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาเป็นการกำหนดขอบเขตของกิจกรรมที่ควรค่าแก่การดำเนินการ ซึ่งกิจกรรมหรือขอบเขตเหล่านี้จะสนับสนุนหรือนำไปสู่การบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง จึงได้กำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๑. ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง
๒. ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้พอเพียง และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแหล่งเรียนรู้ มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันโลก
๔. ประชาชนได้รับบริการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน
๖. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ แผนงานการพัฒนาด้านการคมนาคมและการขนส่ง ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้ได้มาตรฐานเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน
- ๑.๒ แผนงานการพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ เพื่อป้องกันน้ำท่วมในฤดูน้ำหลาก และการขาดน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภค
- ๑.๓ แผนงานการสนับสนุนให้มีการปรับปรุงไฟฟ้าสาธารณะหมู่บ้าน ขยายเขตไฟฟ้า ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรและระบบไฟฟ้าของท้องถิ่น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ แผนงานการพัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพ
- ๒.๒ แผนงานการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม
- ๒.๓ แผนงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน
- ๒.๔ แผนงานการพัฒนาทางการศึกษา
- ๒.๕ แผนงานการพัฒนาทางด้านสาธารณสุข

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑ แผนงานการพัฒนาด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย
- ๓.๒ แผนงานการพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๓ แผนงานการพัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน การเกษตร พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- ๔.๑ แผนงานการพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน
- ๔.๒ แผนงานการพัฒนาด้านการส่งเสริมการเกษตร
- ๔.๓ แผนงานการพัฒนาด้านการพาณิชยกรรม
- ๔.๔ แผนงานการพัฒนาการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ แผนงานการพัฒนาสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ แผนงานการพัฒนาบำบัด กำจัดขยะมูลฝอยธรรมชาติ
- ๕.๓ แผนงานการพัฒนาฐานความหลากหลายทางชีวภาพและการสร้างความมั่นคงของฐาน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ แผนงานการพัฒนา ส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นสร้างเป็นองค์ความรู้ เผยแพร่ให้แก่คนในท้องถิ่น

๖.๒ แผนงานการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนและอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของท้องถิ่นให้สืบทอดต่อไป

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๗.๑ แผนงานการพัฒนาการสร้างความจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ

๗.๒ แผนงานการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน

๗.๓ แผนงานการพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบควบคุม

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เป้าหมายของการพัฒนาคือการดูแลด้านการศึกษา การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณภาพเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ระบบโรงเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ส่งเสริมบทบาททางศาสนาในการพัฒนาจิตใจ การรักษามรดกภูมิปัญญาท้องถิ่น ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและเอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๒. นโยบายด้านส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

เป้าหมายของการพัฒนาคือส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในตำบลสะพุง มีสุขภาพดีทั่วหน้า มีการจัดบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานด้านสวัสดิการสังคมที่จำเป็นให้กับผู้ด้อยโอกาส อย่างทั่วถึง ส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จัดการแข่งขันกีฬาระหว่างชุมชน รวมทั้งสนับสนุนการทำงานของกลุ่มอาสาสมัครต่าง ๆ เช่น กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน (อสม.) อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เป็นต้น

๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค

เป้าหมายของการพัฒนาคือการปรับปรุงเส้นทางคมนาคมถนนสายหลักให้ได้มาตรฐาน และปรับปรุงถนนสายรองและซอยต่าง ๆ ให้สามารถเชื่อมโยงถึงกันได้และใช้การได้โดยสะดวก ก่อสร้างและปรับปรุงระบบระบายน้ำ ให้ควบคู่ไปกับการปรับปรุงถนนสายหลัก ถนนสายรอง และถนนในหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง เพื่อให้สามารถระบายน้ำได้อย่างรวดเร็ว ป้องกันการเกิดน้ำท่วม ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าการเกษตรให้ทั่วถึงทุกชุมชน เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และผู้ใช้เส้นทางสัญจร ไป-มา ปรับปรุงสาธารณูปโภคที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๔. นโยบายเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง และเสริมสร้างรายได้

เป้าหมายของการพัฒนาคือให้ประชาชนมีการรวมตัวกัน เพื่อเรียนรู้ พัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ ตลอดจนเทคโนโลยี วิชาการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงและแปรรูปผลผลิต รวมทั้งการเพิ่มมูลค่าสินค้า ซึ่งก่อให้เกิดการผลิต การบริการ การหมุนเวียนของเงิน และสร้างงาน ตามแนวทาง“เศรษฐกิจพอเพียง” โดยสามารถพึ่งตนเองและดำรงอยู่อย่างมั่นคงและยั่งยืนถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง จะดำเนินการเสริมสร้างขบวนการชุมชนเข้มแข็งโดยสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้สามารถใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์และทรัพยากรในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้คำแนะนำ บริการต่าง ๆ เสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพแก่กลุ่มอาชีพและสนับสนุนการจำหน่ายสินค้า

๕. นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม

เป้าหมายของการพัฒนาคือให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถสืบทอดวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีศาสนาเป็นเครื่องชี้นำชุมชนและสังคม ตลอดจนจัดการระบบการศึกษา ให้สอดคล้องกับการพัฒนาและเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สามารถดูแลตัวเอง ในขั้นพื้นฐานและได้รับการด้านสวัสดิการสังคม สาธารณสุขอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน จะพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สนับสนุน และส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสดอกกำลังกาย โดยการเล่นกีฬาเพื่อเสริมสร้างสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน รักษาความสงบเรียบร้อย ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

๖. นโยบายด้านการบริหารจัดการ และการบริการประชาชน

เป้าหมายของการพัฒนาคือให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมทาง การเมืองอย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีศักยภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง จะบริหารจัดการบนพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาล จะปรับปรุงอาคารที่ทำการ องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุงใหม่ เพื่อรองรับการให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการ และพัฒนางานของ องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ให้สามารถบริการแก่ประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม การกำหนดนโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ตามที่กล่าวมาได้ วางอยู่บนพื้นฐานข้อมูลความเป็นจริงของตำบล และความต่อเนื่องกับสถานการณ์ที่ผ่านมา โดยจะใช้แผนพัฒนาเป็น เครื่องมือในการขับเคลื่อนการบริหารงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง กระผม จะตั้งใจบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ความโปร่งใส ความประหยัดและควมมีประสิทธิภาพในการ ทำงานบนพื้นฐานของความต้องการของประชาชนตามระเบียบกฎหมาย เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง

นโยบายการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“ประตุการค้าและการท่องเที่ยวสู่อารยธรรมขอมโบราณ ดินแดนเกษตรปลอดภัยได้มาตรฐาน”

๒. พันธกิจ

- ๒.๑ ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวของกลุ่มประเทศอาเซียน
- ๒.๓ เสริมสร้างสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐาน รวมถึงการเพิ่มมูลค่าอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร
- ๒.๔ ส่งเสริมสุขภาพ การศึกษา การกีฬา และเพิ่มความร่มรื่นของพื้นที่สีเขียว
- ๒.๔ สร้างความมั่นคง ความเป็นระเบียบ และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๒.๕ บูรณาการการทำงานของทุกภาคส่วน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

เป้าประสงค์รวมจังหวัด

๑. มูลค่าการค้า การลงทุน และรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๒. ผลผลิตด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตรมีความปลอดภัย ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๓. ประชาชนอาศัยในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีพื้นที่สีเขียวที่ร่มรื่น ผู้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการกีฬาเพิ่มสูงขึ้น
๔. ชุมชนและสังคมมีระเบียบ มีความสงบเรียบร้อย และมีความมั่นคง

ประเด็นยุทธศาสตร์

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

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ๑.๕ ไฟฟ้าใช้ในครัวเรือนไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๕ ปัญหาด้านการส่งเสริมการออกกำลังกายยังไม่ทั่วถึงกลุ่มประชากรวัยทำงาน
- ๓.๖ ปัญหาภาวะแวดล้อม สุขาภิบาลไม่สะอาด สภาพบ้านเรือนสกปรก

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่มีเครื่องกรองน้ำ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ การขาดอุปกรณ์ในการศึกษา
- ๕.๔ การขาดอุปกรณ์ในการศึกษา

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ มีความตื้นเขินในบางฤดู ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค - บริโภค ได้

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๗.๓ ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร
- ๗.๔ ปัญหาจากสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล หรือ ประชาชนไม่เข้าใจและคาดหวังกับ องค์การบริหารส่วนตำบล มากเกินไป

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง , สร้างถนน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นขยายเขตไฟฟ้าในครัวเรือนขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรและก่อสร้างถนนดินลูกรัง และถนน คสล.
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุและผู้ติดเชื่อเอดส์
- ๓.๕ ต้องการลานกีฬาเอนกประสงค์ พร้อมอุปกรณ์

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๔.๓ ติดตั้งเครื่องกรองน้ำประปาหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ รณรงค์ให้ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้มีร้านค้าชุมชนเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร
- (๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม

ความจำเป็นและสมควร

- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่สามารถเดินทางไป - กลับ ทำงานได้สะดวก ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๖. มีสายงานบังคับบัญชาที่สั้น ทำให้การประสานงาน การอำนวยความสะดวก ความร่วมมือจากสำนัก/กองต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๖. ขาดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานโครงสร้างพื้นฐาน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในระดับการศึกษาปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. มีช่องทางในการสื่อสาร ทั้งทางเฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสาร มีการถ่ายทอดความรู้ข่าวสาร เกี่ยวกับงานบุคคลกันหลายกลุ่ม ทำให้มีแหล่งความรู้งานบุคคล สามารถสืบค้นได้สะดวกและนำไปสู่แนวทางปฏิบัติแก้ไขปัญหางานได้ง่ายสะดวกมากขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย ข้อระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับงานบุคคล ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่ขาดรูปแบบในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงไปในหลายๆ ด้าน พร้อม ๆ กัน และมีการแก้ไขรูปแบบอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ว่าจะต้องปฏิบัติงานตามแนวทางใด ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีการต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น ช่างโยธา สาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ พัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการส่งเสริมอาชีพในชุมชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้กำหนดประเภท อบต.ให้เป็นประเภทสามัญ องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ได้มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง จึงปฏิบัติตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ขึ้น เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ได้มีกำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและได้มีตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน เรียบร้อยแล้ว แต่ อบต.สะพุง ขอกำหนดอำนาจหน้าที่และชื่อของส่วนราชการให้เป็นไปตามมติการประชุมของเลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) จำนวนทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการของ อบต.สะพุง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่ง

เพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีพนักงานส่วนตำบลประกอบด้วย ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๐ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างตำแหน่ง (ผู้มีทักษะ) ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรที่มีอยู่จริงทั้งสิ้น จำนวน ๕๐ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน (อบต.ขนาดกลาง)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (อบต.ประเภทสามัญ)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานรัฐพิธีต่าง ๆ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - ฯลฯ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการและแผนงาน - งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล - งานงบประมาณ - งานระบบสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - ฯลฯ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ฯลฯ ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานเบี้ยยังชีพต่าง ๆ - ฯลฯ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟู - ฯลฯ ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ - งานจัดทำแผนอัตรากำลัง - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน - งานพัฒนาบุคลากร - งานสวัสดิการต่าง ๆ - งานบำเหน็จบำนาญ - ฯลฯ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร - งานจัดเก็บข้อมูลด้านการเกษตร - งานติดตามผลผลิตทางการเกษตร - งานส่งเสริมเผยแพร่เกี่ยวกับการเกษตร - งานจัดการกลุ่มเกษตรกร - ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้าน การเกษตร - ฯลฯ	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - ฯลฯ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - ฯลฯ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - แผนที่ภาษี - ฯลฯ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่าย วัสดุครุภัณฑ์ - ฯลฯ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลการก่อสร้าง - งานข้อมูลถนน - ฯลฯ ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร - งานประเมินราคาก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบอาคาร - ฯลฯ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปาหมู่บ้าน - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - ฯลฯ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานออกแบบวางผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ปฐมวัย) ๔.๔ งานประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม	- งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา -งานบริหารวิชาการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ปฐมวัย) - งานพัฒนาเด็กเล็ก ๔.๔ งานประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม - งานกีฬาและสันทนาการ	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบการเงิน ((Financial Audit) - งานตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Audit) - งานตรวจสอบการดำเนินงาน (Performance Audit) - งานตรวจสอบอื่นๆ - งานบริการให้คำปรึกษา (Consulting Services)	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณ รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้าว่าจะมีใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณ และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง จึงได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยมีพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา และผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๙ อัตรา และองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง มีพนักงานส่วนตำบลที่มีนครองตำแหน่ง จำนวน ๔๒ ตำแหน่ง มีตำแหน่งที่เป็นอัตรารว่าง จำนวน ๔ อัตรา และขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งใหม่จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ คน คือ นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง , หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (อัตรารว่าง) , นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (อัตรารว่าง), นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ , นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ, นิติกรชำนาญการ, นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) (อัตรารว่าง) และ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๗ ตำแหน่ง คือ ผช.นักทรัพยากรบุคคล , ผช.จพง.การเกษตร , ผช.จพง.ธุรการ , ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตำแหน่ง ผช.จพง.พัฒนาชุมชน และ ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งได้ขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งใหม่ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ คน คือ คนงานทั่วไป , นักการภารโรง, พนักงานขับรถยนต์

๒. กองคลัง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ คน คือ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น), นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ, นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (อัตรารว่าง) เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ซึ่งได้ขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งใหม่ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง คือ ผช.จพง.การเงินและบัญชี , ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ , ผช.จพง.พัสดุ

๓. กองช่าง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ คน คือ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) นายช่างโยธาชำนาญงาน และนายช่างโยธา (ปง./ชง.) (อัตรารว่าง)

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง คือ ผช.นายช่างโยธา ผช.นายช่างไฟฟ้า และตำแหน่ง ผช.เจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งได้ขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งใหม่ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน คือ นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๖ คน คือ ครู อันดับ คศ. ๒ จำนวน ๕ อัตรา และ ตำแหน่งครู อันดับ คศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งนักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ซึ่งได้ขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งใหม่ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕

- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๙ ตำแหน่ง คือ ผู้ดูแลเด็ก

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน คือ นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๔ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๓) ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามภารกิจตลอดจนภารกิจถ่ายโอนต่าง ๆ ซึ่งมีการกึ่งหน้าที่รับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ โดยมีขั้นตอนในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้ในการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน

การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนที่เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

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

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ ดังนี้

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. สำนักปลัด อบต.สะพุง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๗ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือนคน ละ (ณ ปัจจุบัน)	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ปลัด อบต. (ระดับกลาง)	๑	๖๑,๓๘๐	๗๓๖,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐
๒.	นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓.	นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔.	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๖.	นิติกรชำนาญการ	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๗.	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๘.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๙.	จพง.ธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๖,๙๒๐	๒๐๓,๐๔๐	๗,๐๘๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐
พนักงานจ้าง							
๑๐.	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๖,๗๒๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๑๑.	ผช.จพง.การเกษตร	๑	๑๖,๕๙๐	๑๙๙,๐๘๐	๖,๗๒๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐
๑๒.	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	๑	๑๓,๘๓๐	๑๖๕,๙๖๐	๕,๖๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๑๓.	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑๕,๑๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๖,๑๒๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐
๑๔.	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	๑	๑๓,๐๕๐	๑๕๖,๖๐๐	๕,๒๘๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๑๕.	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๖.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐

๒. ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น (พนักงานจ้าง) เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-
๒.	-	-	-	-	-
๓.					

๓. ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑.	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๕,๐๐๐	-	๑๘๐,๐๐๐
๒.	-	-	-	-	

๔. ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑.	-	-	-	-	
๒.	-	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. กองคลัง อบต.สะพุง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือนคนละ (ณ ปัจจุบัน)	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๓๙,๒๗๐	๔๗๑,๒๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๓.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔.	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๒๔,๗๓๐	๒๙๖,๗๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
๕.	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑๔,๕๓๐	๑๗๔,๓๖๐	๕,๘๘๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐
๖.	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑๒,๑๙๐	๑๔๖,๒๘๐	๔,๙๒๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๗.	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๔,๙๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๒. ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑.	-	-	-	-	-
๒.	-	-	-	-	-

๓. ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑๑,๕๑๐	-	๑๓๘,๑๒๐
๒.	-	-	-	-	-

๔. ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑.	-	-	-	-	-
๒.	-	-	-	-	-

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. กองช่าง อบต.สะพุง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือนคนละ (ณ ปัจจุบัน)	รวม(บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๔๐,๓๖๐	๔๘๔,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๒.	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๕,๑๙๐	๓๐๒,๒๘๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐
๓.	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๒,๙๐๐	๑๕๔,๘๐๐	๕,๒๘๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๕.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๔,๙๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๒. ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑.	-	-	-	-	-
๒.	-	-	-	-	-

๓. ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐
๒.	-	-	-	-	-

๔. ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑.	-	-	-	-	-
๒.	-	-	-	-	-

๕. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.สะพุง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง
๑๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือนคนละ (ณ ปัจจุบัน)	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา) ระดับ ต้น	๑	๓๕,๓๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒.	ครู คศ.๒	๕	๑๖๖,๖๒๐	๑,๙๙๙,๔๔๐	-	-	-
๓.	ครู คศ.๑	๑	๒๐,๘๑๐	๒๔๙,๗๒๐	-	-	-
๔.	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๙	๑๓๐,๘๗๐	๑,๕๗๐,๔๔๐	-	-	-

๖. ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑.	-	-	-	-	-
๒.	-	-	-	-	-

๓. ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑.	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑๕,๐๖๐	-	๑๘๐,๗๒๐
๒.	-	-	-	-	-

๔. ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑.	-	-	-	-	-
๒.	-	-	-	-	-

๕. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. หน่วยตรวจสอบภายใน อบต.สะพุง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือนคนละ (ณ ปัจจุบัน)	รวม(บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐

๒. ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑.	-	-	-	-	-
๒.	-	-	-	-	-

๓. ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑.	-	-	-	-	-
๒.	-	-	-	-	-

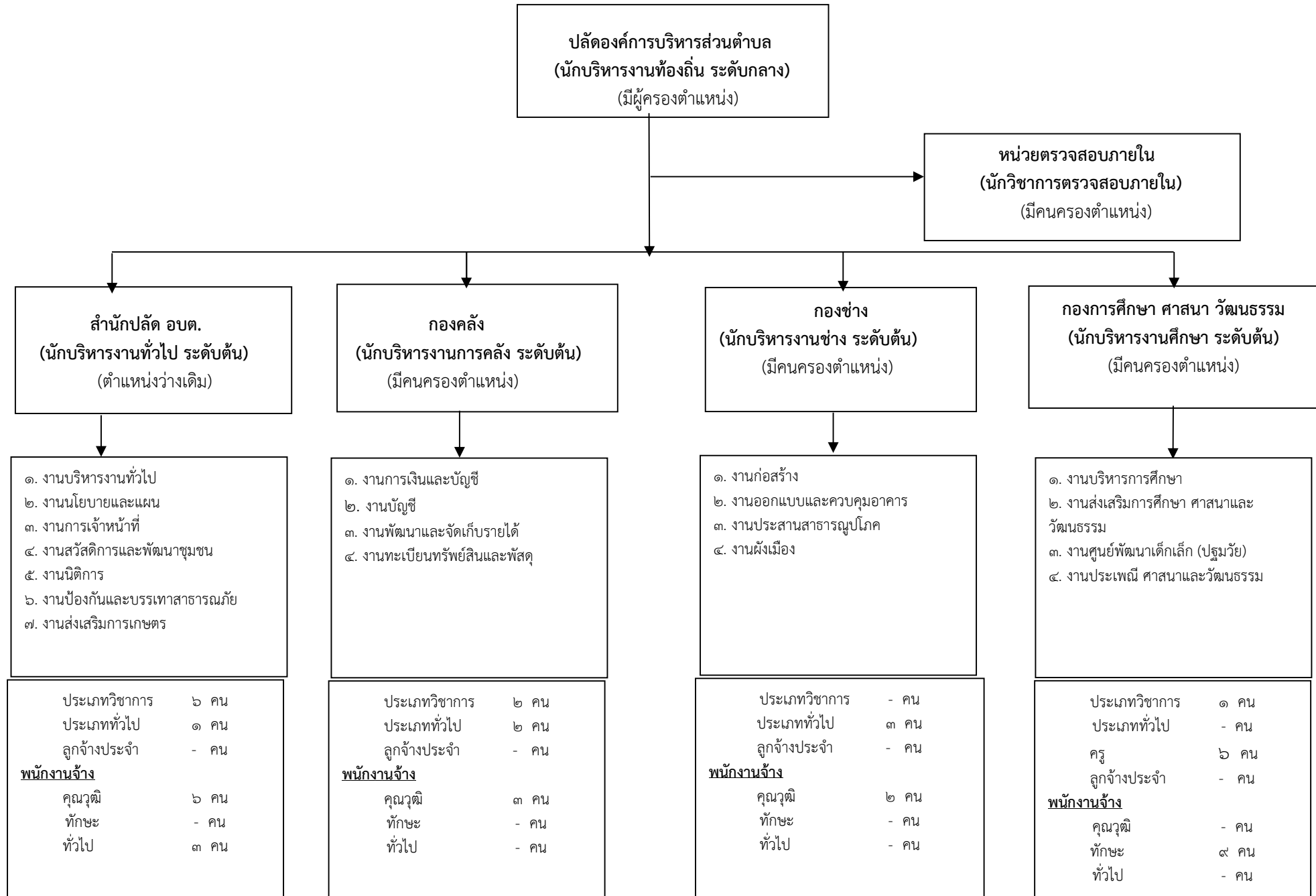
๔. ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑.	-	-	-	-	-
๒.	-	-	-	-	-

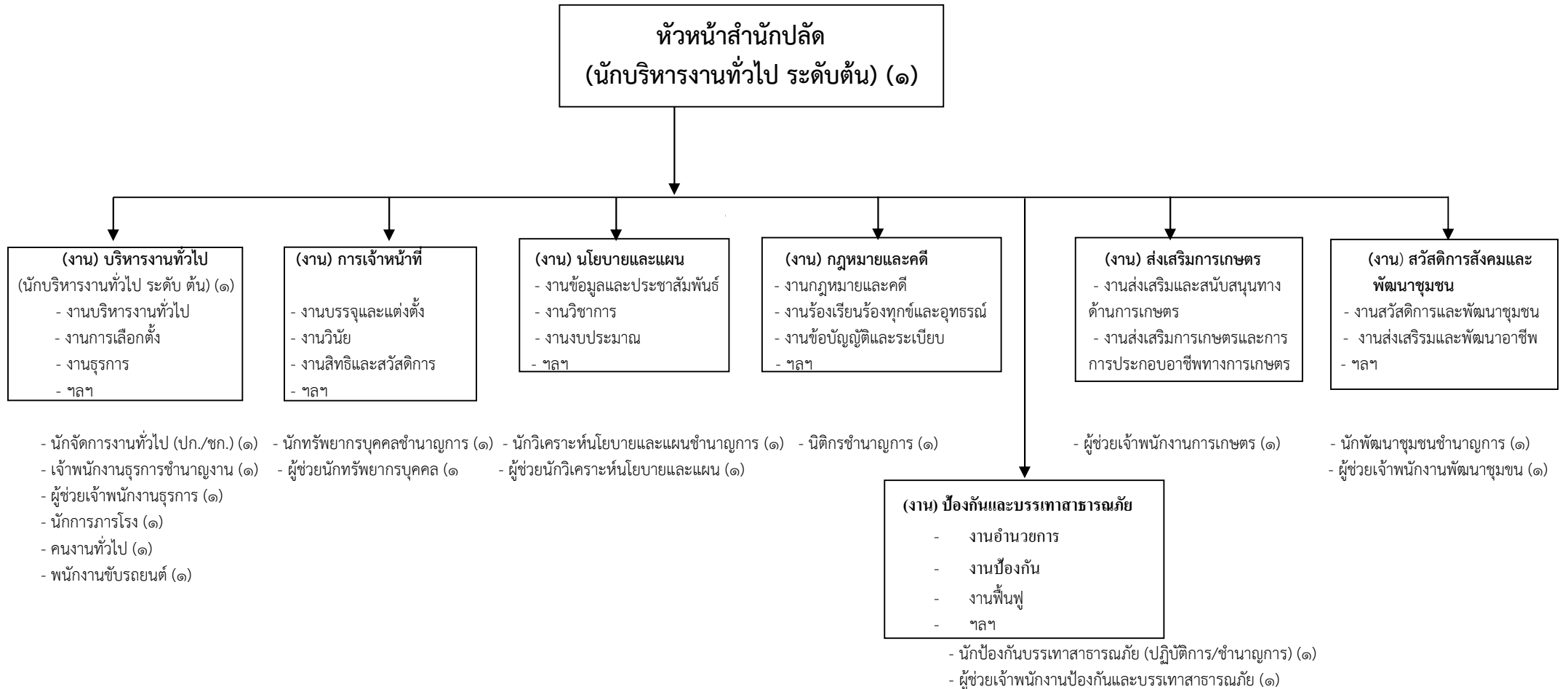
๕. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๗,๐๕๔,๑๐๐	๓๘,๓๕๐,๐๐๐	๔๐,๒๖๗,๕๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

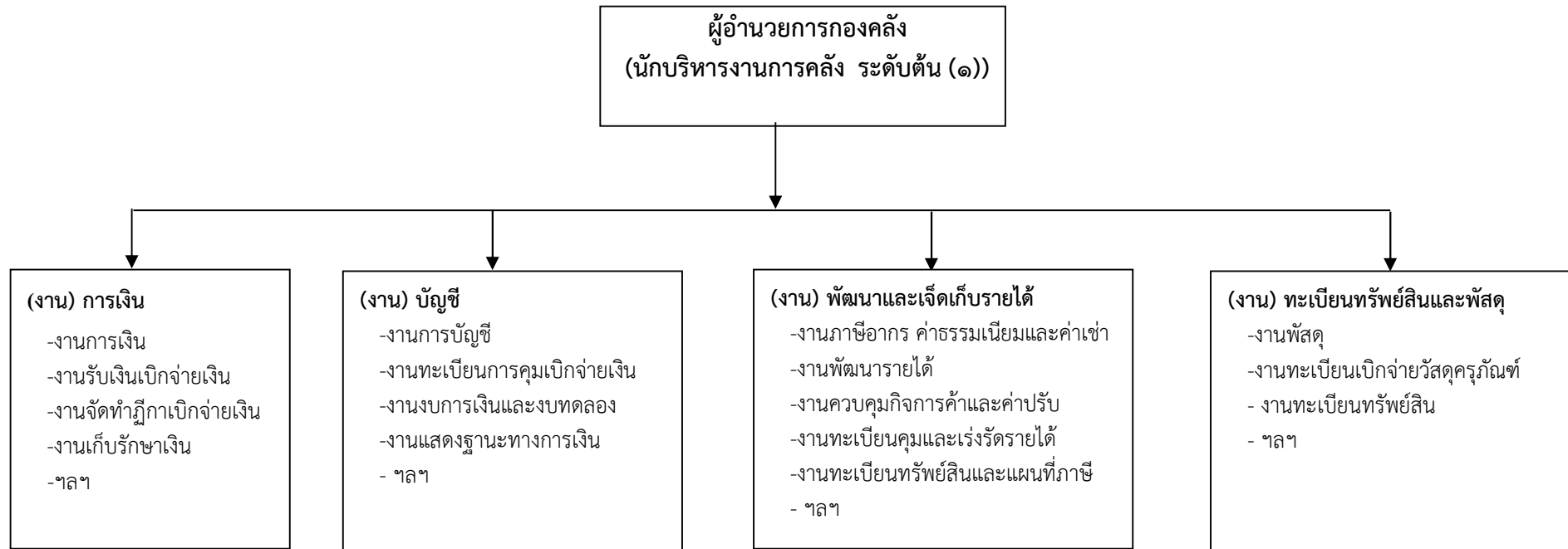


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๖	-	-	-	๑	-	-	๖	๓	๑๗

โครงสร้างกองคลัง



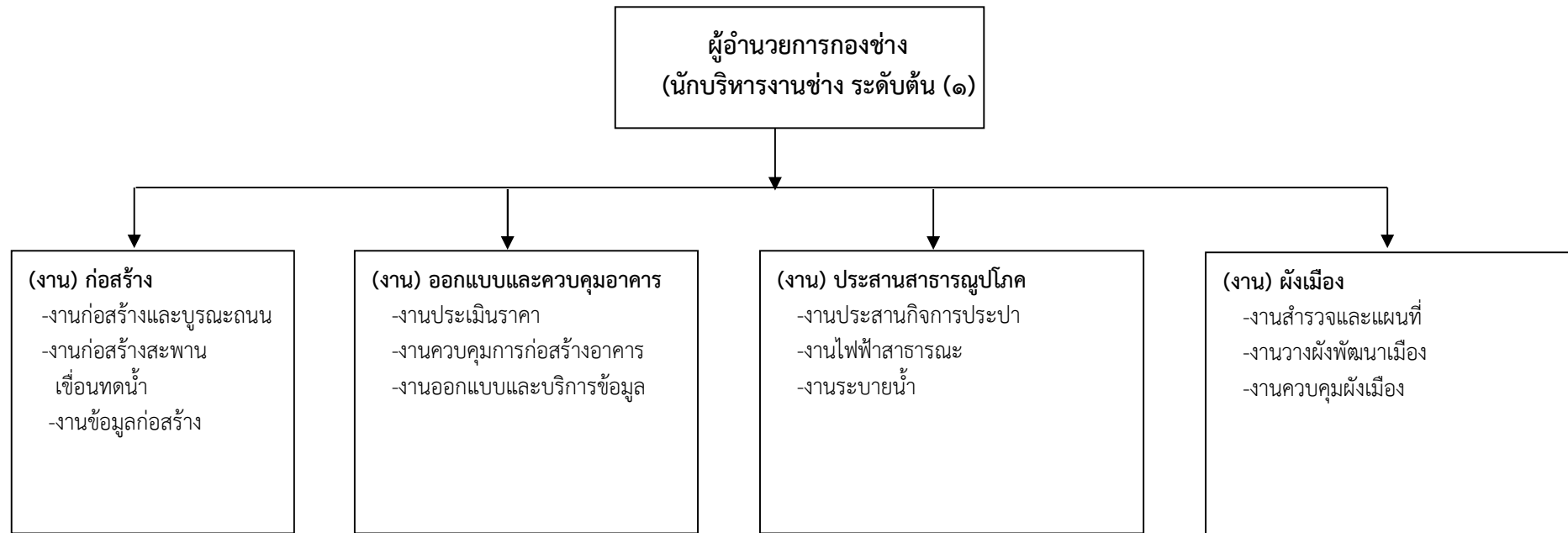
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	๓	-	๘

โครงสร้างกองช่าง



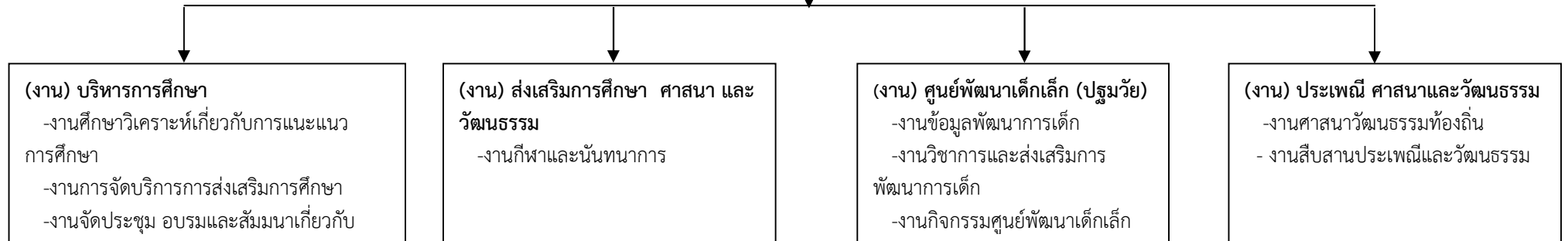
- นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)
- นายช่างโยธา(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๓	-	๖

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)(๑)

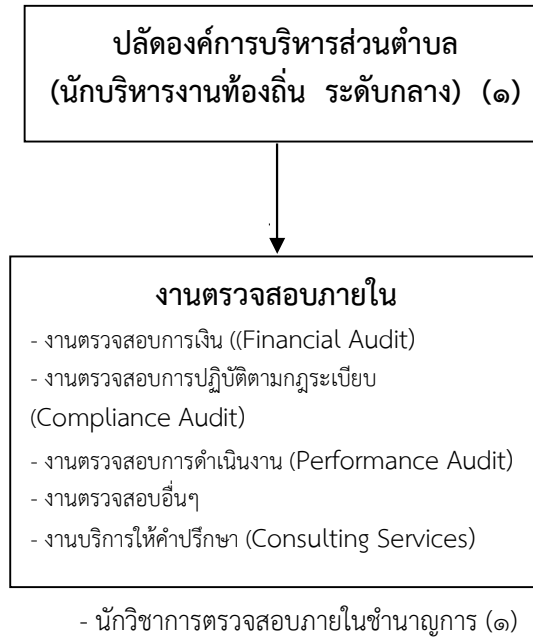


- นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

- ครู อันดับ คศ.๒ (๕)
- ครู อันดับ คศ.๑ (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (๙)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	คศ.๑	คศ.๒	ผู้มีทักษะ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๕	๙	-	๑๗

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง												
๑.	น.ส.ริญญาภัสร วุฒิเจริญลักษณ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗,๓๘๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐
สำนักงานปลัด												
๒.	อัคราว่าง	-	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๓.	อัคราว่าง	-	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔.	นางสาวศุภสุดา จันตั้ง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๑,๓๔๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๕.	นางรดาภา ธรรมนิยม	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๖,๕๖๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๖.	นายวัชรพล ปวงสุข	นิติศาสตรบัณฑิต	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๑,๘๘๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๗.	นายวิทยา ไพลพิทักษ์สกุล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒,๔๕๐	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๘.	อัคราว่าง	-	๕๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๙.	นางวิภาวดี จันเปริยง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๖,๙๒๐	-	-	๒๐๓,๐๔๐
พนักงานจ้าง												
๑๐	นางสาวสิริมา ชาติมนตรี	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๑๕,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๑	อัคราว่าง	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๕,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๒	นายวิชิต คำล้อม	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผช.จพง.การเกษตร	-	-	ผช.จพง.การเกษตร	-	๑๖,๕๙๐	-	-	๑๙๙,๐๘๐
๑๓	นางศุภักษร คำตานวงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๕,๑๔๐	-	-	๑๘๑,๖๘๐
๑๔	นางเดือนใจ พรหมภักดิ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๓,๘๓๐	-	-	๑๖๕,๙๖๐
๑๕	นายจักรกฤษณ์ สัมฤทธิ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓,๐๕๐	-	-	๑๕๖,๖๐๐
๑๖	นางสาวสุวรรณี พละขันธ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางวันนา จันทร์ก้อน	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายสุพจน์ เผื่อแผ่	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ		
กองคลัง													
๑๙	นางขวัญฤทัย มณฑาทิพย์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕,๗๗๐	๓,๕๐๐	-	๔๗๑,๒๔๐	
๒๐.	นางณัฏฐธิดา ไพลพิทักษ์สกุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๙,๑๑๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐	
๒๑.	อัคราว่าง	-	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	
๒๒.	นางสาวศิริรัตน์ วงศ์ดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๔,๗๓๐	-	-	๒๙๖,๗๖๐	
๒๓	อัคราว่าง	-	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๔,๘๒๕	-	-	๒๙๗,๙๐๐	
พนักงานจ้าง													
๒๔	นางฐิติริย์ ธรรมสัดย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๔,๕๓๐	-	-	๑๗๔,๓๖๐	
๒๕	นางสาวอรพรรณ ทองดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๒,๑๙๐	-	-	๑๔๖,๒๘๐	
๒๖	นางสาวจารุเนตร คำทวี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผ.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๑,๕๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
กองช่าง													
๒๗	นายวิเชต กันแมน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖,๘๖๐	๓,๕๐๐	-	๔๘๔,๓๒๐	
๒๘	นายวัชรระ ศรีโสดา	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีแขนง เทคโนโลยีก่อสร้าง	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๕,๑๙๐	-	-	๓๐๒,๒๘๐	
๒๙	อัคราว่าง	-	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔,๘๒๕	-	-	๒๙๗,๙๐๐	
พนักงานจ้าง													
๓๐	นายมงคล กงใจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) สาขาช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒,๙๐๐	-	-	๑๕๔,๘๐๐	
๓๑	นายชาญวิทย์ สอทอง	-ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) สาขาไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑,๕๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๓๒	อัคราว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๕๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๓๓	นางพัทธนันท์ วิลเฟรด	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๑,๘๘๐	๓,๕๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐
๓๔	อัครว้าง	-	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๕	นางธันยพร มะโนชาติ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๓	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๓	ครู	คศ.๒	๓๒,๒๗๐	๓,๕๐๐	-	๔๒๙,๒๔๐
๓๖	นางศุภาวรรณ แสนสวัสดิ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๔	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๔	ครู	คศ.๒	๓๐,๑๕๐	๓,๕๐๐	-	๔๐๓,๘๐๐
๓๗	นางสมถวิล คำมา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๕	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๕	ครู	คศ.๒	๓๑,๑๔๐	๓,๕๐๐	-	๔๑๕,๖๘๐
๓๘	นางจันทร์อรุณ บุญเย็น	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๖	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๖	ครู	คศ.๒	๒๖,๖๑๐	๓,๕๐๐	-	๓๖๑,๓๒๐
๓๙	นางนารีณ์ พิมพ์กันหา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๗	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๗	ครู	คศ.๒	๒๘,๙๕๐	๓,๕๐๐	-	๓๘๙,๔๐๐
๔๐	นางมาลาศรี มุลกะกุล	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๘	ครู	คศ.๑	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๘	ครู	คศ.๑	๒๐,๘๑๐	-	-	๒๔๙,๗๒๐
พนักงานจ้าง												
๔๑	นางสัททยา สรสิทธิ์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔,๘๔๐	-	-	๑๗๘,๐๘๐
๔๒	นางสกุล เทียงธรรม	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔,๘๔๐	-	-	๑๗๘,๐๘๐
๔๓	นางกนกพร อนันตเทพา	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔,๘๔๐	-	-	๑๗๘,๐๘๐
๔๔	นางสาวประพิมพ์พร ปาระมดี	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔,๘๔๐	-	-	๑๗๘,๐๘๐
๔๕	นางสุดที่ สายทะวงษ์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔,๘๔๐	-	-	๑๗๘,๐๘๐
๔๖	นางสุภาพร สีกะชา	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔,๘๔๐	-	-	๑๗๘,๐๘๐
๔๗	นางสาวสรัญญา โชติ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔,๒๕๐	-	-	๑๗๑,๐๐๐
๔๘	นางสาวรัตนกร หอมจันทร์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔,๕๓๐	-	-	๑๗๔,๓๖๐
๔๙	นางณัฐริกา สารทอง	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓,๐๕๐	-	-	๑๕๖,๖๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๕๐	นายสุริยันต์ รักษาชีพ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๙,๖๘๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลสะพุง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก โดยให้สอดคล้อง ตามหลักการดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้การตอบโต้กับโลกการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง 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 วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง
อำเภอศรีรัตน จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) มีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาอัตรากำลังคนในองค์กรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย สามารถคาดการณ์ว่าอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังคนเท่าใด จำนวนเท่าไร จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กร รวมทั้งสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนเป็นการกำหนดแนวทางเพื่อใช้ในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง การแบ่งโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) ในการวางแผนอัตรากำลังประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน การบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดภารกิจที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง
งานการเจ้าหน้าที่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ โครงสร้าง	๒๑
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๙

.....

ภาคผนวก

การกำหนดตำแหน่งและจำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

นำผลการวิเคราะห์มาจัดบันทึกลงกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๓) ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบท.									
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราว่าง
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราว่าง
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราว่าง
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ									
๑๐	ผช.นักทรัพยากรบุคคล (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	เพิ่ม
๑๒	ผช.จพง.การเกษตร (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผช.จพง.ธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๖	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง									
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราว่าง
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	-	+๑	-	เพิ่ม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๒๔	ผช.จพ.ง.การเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผช.จพ.ง.จัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผช.จพ.ง.พัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราว่าง
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผช.จพ.ง.ธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	เพิ่ม
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๓๓	ผู้อำนวยการกองศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	เพิ่ม
๓๕	ครู (ครู ศศ.๒)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๓๖	ครู (ครู ศศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๓๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๔๖	๔๖	๕๐	๕๐	-	-	-	

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นายโยธิน มุลกะกุล)

ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัง อำเภอสรีวิเศษ จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๗๕,๖๘๐	๗๙๕,๖๐๐	
สำนักปลัด อบต.						-													
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๙๑,๒๒๐	๕๐๔,๘๔๐	๕๑๘,๔๖๐	อัตราร่าง
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	อัตราร่าง
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๙,๔๒๐	๔๐๒,๘๔๐	๔๑๖,๑๖๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๓๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๙,๒๘๐	๓๔๑,๕๒๐	๓๕๔,๔๘๐	
๖	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๕,๘๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๒,๘๔๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๖๐๐	
๘	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	อัตราร่าง
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๐,๑๒๐	๒๑๙,๓๖๐	๒๒๘,๓๖๐	
พนักงานจ้าง																			
๑๐	ผช.นักทรัพยากรบุคคล (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	
๑๑	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	-	๑	๑		+๑	-		๖,๓๐๐	๖,๓๐๐	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๖,๓๐๐	เพิ่ม
๑๒	ผช.จพง.การเกษตร (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๙๙,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๕,๘๐๐	๒๑๓,๘๔๐	๒๒๒,๒๔๐	
๑๓	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๖๕,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๘,๓๒๐	๑๘๕,๒๘๐	
๑๔	ผช.จพง.ธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๕,๑๒๐	๒๐๒,๖๘๐	
๑๕	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๔๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๔,๙๒๐	๑๖๑,๒๘๐	๑๖๗,๘๘๐	

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/สายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้อีกในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓๖	นักการภารโรง	-	๓	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๓๗	คนงานทั่วไป	-	๓	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๓๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๓	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
กองคลัง					-															
๓๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน ก.คลัง)	คณ.	๑	๑	๔๒๕,๒๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๘๔,๖๘๐	๔๙๗,๓๖๐	๕๑๐,๕๖๐		
๔๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๑,๕๒๐	๓๗๕,๖๔๐	๓๘๘,๖๘๐		
๔๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๘๔,๓๒๐	อัตราว่าง	
๔๒	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๒๔๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๓๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๐๗,๕๖๐	๓๑๘,๓๖๐	๓๒๗,๔๐๐		
๔๓	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๔๗,๕๐๐	๐	-	๑	๑	-	๑	-	-	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	-	๒๕๓,๘๐๐	๒๕๓,๖๐๐	๒๕๗,๖๐๐	เพิ่ม
พนักงานจ้าง																				
๔๔	ผ.จ.พ.ง.เงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๓๗๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๕,๐๘๐	๕,๓๒๐	๓๘๐,๒๔๐	๓๘๕,๓๖๐	๓๙๐,๖๘๐		
๔๕	ผ.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๓๔๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๓๕๑,๘๐๐	๓๕๗,๐๘๐	๓๖๓,๒๐๐		
๔๖	ผ.จ.พ.ง.พัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๓๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๓๖๐	๓๔๓,๕๒๐	๓๔๘,๘๘๐	๓๕๔,๒๐๐		
กองช่าง																				
๔๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๙๗,๕๐๐	๕๑๐,๖๐๐	๕๒๓,๐๔๐		
๔๘	นายช่างโยธา	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๓๖๐	๑๐,๕๒๐	๓๑๓,๐๘๐	๓๒๔,๖๔๐	๓๓๕,๑๖๐		
๔๙	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๔๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๒๕๓,๖๐๐	๒๕๓,๖๐๐	๒๕๓,๖๐๐	อัตราว่าง	
พนักงานจ้าง																				
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๓๕๕,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๖,๒๘๐	๖,๔๘๐	๓๖๐,๐๘๐	๓๖๖,๓๖๐	๓๗๒,๘๐๐		
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๓๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๓๖๐	๓๔๓,๕๒๐	๓๔๘,๘๘๐	๓๕๔,๒๐๐		
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	๓๓๘,๐๐๐	๐	-	๑	๑	-	๑	-	-	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	-	๓๓๒,๖๐๐	๓๓๗,๙๖๐	๓๔๓,๙๖๐	เพิ่ม

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)													
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	คณ.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๕๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๒๒๐	๔๖๗,๘๘๐	๔๕๕,๓๒๐	๔๖๕,๖๔๐	
๓๔	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	+๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๕๕,๒๒๐	๓๖๗,๒๒๐	เพิ่ม
๓๕	ครู	คศ.๒	๕	๕	๑,๓๘๙,๕๔๐	๒๑๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๖	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๔๔,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้าง																			
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกทักษะ)	-	๔	๔	๑,๕๗๐,๔๔๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๓๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๖๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๖๘,๗๒๐	๓๕๖,๔๔๐	๓๕๕,๕๒๐	
๔	รวม		๕๐	๕๑	๑๓,๑๒๗,๘๘๐	๕๕๖,๐๐๐	๕๖	๕๐	๕๐	-	+๔	-	๔๕๘,๘๘๐	๔๕๗,๗๖๐	๔๖๓,๐๐๐	๔,๕๕๗,๖๘๐	๔,๐๕๓,๗๖๐	๔,๐๓๕,๗๖๐	
๕	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๓.๕%																		
๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
๗	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
๘	งบปีงบประมาณ ๔๐,๒๖๗,๕๐๐ บาท																		

การคำนวณงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี

ปีงบประมาณ	ตั้งจ่ายไว้	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของปีงบประมาณที่ผ่านมา	รวม	ปรับเพิ่มขึ้น เป็นหลักหรือ
๒๕๖๔	๓๗,๐๕๔,๑๐๐	-	๓๗,๐๕๔,๑๐๐	๓๗,๐๕๔,๑๐๐
๒๕๖๕	๓๘,๓๕๐,๐๐๐	๓,๗๓๗,๕๐๐	๔๐,๒๖๗,๕๐๐	๔๐,๒๖๗,๕๐๐
๒๕๖๖	๔๐,๒๖๗,๕๐๐	๒,๐๑๓,๓๗๕	๔๒,๒๘๐,๘๗๕	๔๒,๒๘๐,๘๗๕