

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)



องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง
อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ 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) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ 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 ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ 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 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

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 เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตราจ้าง 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 จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๕ ให้งานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/สายงาน ที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง มีความครบถ้วนเหมาะสม โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

๔.๑ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นดังนี้

๔.๑.๑ สภาพทั่วไป

๑. ประวัติความเป็นมา

เหตุที่ได้ชื่อ “สะพุง” เพราะเมื่อสมัยก่อนในเขตพื้นที่มีต้นไม้ชนิดหนึ่งซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก มีชื่อว่า “ต้นสะพุง” ต่อมาต้นไม้นี้ได้หมดไปจากพื้นที่คนเฒ่าคนแก่ก็เลยตั้งชื่อตำบล โดยใช้ชื่อต้นไม้นี้เพื่อให้ระลึกถึงว่า ครั้งหนึ่งในตำบลสะพุงได้มี ต้นสะพุงอยู่เป็นจำนวนมากและได้สูญพันธุ์ไปจากพื้นที่แห่งนี้แล้ว ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบล้อมรอบด้วยบริเวณพื้นที่ที่สูงกว่า จึงเป็นทางผ่านของลำน้ำจากตำบลข้างเคียงส่งผลให้เป็นพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการทำการเกษตรและมีแหล่งน้ำใต้ดินที่ไม่ลึกนักสามารถนำขึ้นมาใช้อุปโภค-บริโภคได้อย่างสะดวก และตั้งอยู่ห่างจากตัวเมืองศรีสะเกษ ไปทางทิศใต้ประมาณ ๓๘ ก.ม.

ตำบลสะพุง เป็นตำบลหนึ่งใน ๗ ตำบลของอำเภอศรีรัตนะ ซึ่งแยกจากตำบลตูมและได้รับการประกาศจากกระทรวงมหาดไทยแยกเขตการปกครองเป็นตำบลสะพุง มีผลเมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๔๐ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดเขตตำบลในพื้นที่อำเภอศรีรัตนะ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๔๐ ปัจจุบันแบ่งการปกครองออกเป็น ๑๔ หมู่บ้าน และได้รับยกฐานะจากสภาตำบลสะพุงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๐

๔.๑.๒ ข้อมูลทั่วไป

๑. **ทำเลที่ตั้งตำบล** ตำบลสะพุงเป็น ๑ ใน ๗ ตำบลในเขตอำเภอศรีรัตนะจังหวัดศรีสะเกษ มีอาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกันท้องถื่นใกล้เคียง 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

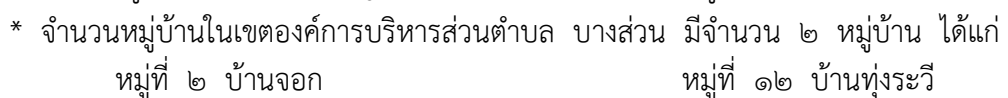
มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อดำบลตูม โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากหนองลุมโกก บริเวณพิกัด วิปี ๔๑๐๔๑๕ ไปทางทิศตะวันออก ตามแนวทางเกวียนเดิมถึงและตัดกับถนนสาย ๒๒๑ เฉลิมพระเกียรติ ร.๙ (ศรีสะเกษ-กันทรลักษณ์) บริเวณพิกัด วิปี ๔๑๓๔๑๔ ต่อไปตามแนวทางเกวียนเดิม ผ่านคลองน้ำหนองไฮและต่อไปตามแนวทางเกวียนสิ้นสุดที่คลองน้ำ กสช. บ้านปละ หมู่ที่ ๔ บริเวณพิกัด วิปี ๔๕๕๔๐๕ รวมระยะทางด้านทิศเหนือประมาณ ๘.๕ กิโลเมตร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลสระยาว อำเภอสรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีแนวเริ่มต้นจากคลองน้ำ กสช. บ้านปละ หมู่ที่ ๔ ตำบลสะพุง บริเวณพิกัด วิปี ๔๕๕๔๐๕ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวคันนาสิ้นสุดที่คลองส่งน้ำ กสช. บ้านหนองโดน หมู่ที่ ๑๑ ตำบลสระยาว บริเวณพิกัด วิปี ๔๖๘๓๗๖ รวมระยะทางด้านทิศตะวันออก ประมาณ ๕ กิโลเมตร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลศรีโนนงาม อำเภอสรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ และตำบลพรหมสวัสดิ์ อำเภอยะหา โดยมีแนวเขตเริ่มจากหนองบัว บ้านหนองบัว หมู่ที่ ๖ ตำบลศรีโนนงาม บริเวณพิกัด วิปี ๓๙๐๓๗๕ ไปทางทิศเหนือตามแนวถนนระหว่างหมู่บ้านศรีโนนงาม หมู่ที่ ๑ ตำบลศรีโนนงามกับบ้านหนองขาม หมู่ที่ ๖ ตำบลสะพุง ถึงหลักเขตไม้ บริเวณพิกัด วิปี ๔๑๐๓๙๓ ต่อไปทางทิศเหนือตามแนวคันนา สิ้นสุดที่หนองลุมโกก บริเวณพิกัด วิปี ๔๑๐๔๑๕ รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ ๘ กิโลเมตร

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



๔. เขตการปกครองและประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๔ หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น ๕,๖๗๕ คน แยกเป็นชาย ๒,๘๕๙ คน เป็นหญิง ๒,๘๑๖ คน และมีจำนวนครัวเรือน ๑,๓๔๑ ครัวเรือน นับถือศาสนาพุทธ ๑๐๐% ดังนี้

ตารางข้อมูลประชากร จำแนกตามเขตการปกครอง

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน	ผู้นำหมู่บ้าน
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านสะพุง	๓๕๙	๓๔๘	๗๐๗	๑๕๖	นายปิยะณัฐ คำมา (ผู้ใหญ่บ้าน)
๒	บ้านจอก	๖๑	๗๐	๑๓๐	๓๘	นางทองอินทร์ ชันทอง (ผู้ใหญ่บ้าน)
๓	บ้านทุ่งสว่าง	๒๒๖	๒๕๔	๔๗๗	๑๓๔	นายสมบุรณ์ ไชยชาญ (กำนันตำบลสะพุง)
๔	บ้านปะละ	๑๗๐	๑๗๙	๓๕๒	๗๘	นายศรชัย สารทอง (ผู้ใหญ่บ้าน)
๕	บ้านอานวย	๒๓๑	๒๓๘	๔๖๘	๑๐๒	นายประจักษ์ หอมจันทร์ (ผู้ใหญ่บ้าน)
๖	บ้านหนองขาม	๑๘๔	๑๔๕	๓๒๙	๗๐	นางรุธิรา สุขสำราญ (ผู้ใหญ่บ้าน)
๗	บ้านหนองอะเลา	๒๐๘	๑๙๘	๔๐๖	๑๐๗	นายสเลียว จันศรี (ผู้ใหญ่บ้าน)
๘	บ้านจีเนียว	๒๑๘	๒๐๖	๔๒๔	๙๑	นายสม วันเพ็ญ (ผู้ใหญ่บ้าน)
๙	บ้านโพหนอง	๑๙๑	๒๐๔	๓๙๕	๑๐๕	นายสุรศักดิ์ เชื้อดี (ผู้ใหญ่บ้าน)
๑๐	บ้านไผ่งาม	๒๑๕	๑๙๐	๔๐๕	๘๔	นายสนาน ศรีสะอาด (ผู้ใหญ่บ้าน)
๑๑	บ้านจะกอง	๒๙๒	๒๙๐	๕๘๒	๑๒๕	นางสมหมาย มะลิคำ (ผู้ใหญ่บ้าน)
๑๒	บ้านทุ่งระวี	๔๑	๔๕	๘๖	๓๔	นายศิริราช อ้อมชมพู (ผู้ใหญ่บ้าน)
๑๓	บ้านนาเจริญ	๑๖๓	๑๔๔	๓๐๗	๗๕	นายศรีณรงค์ สายสังข์ (ผู้ใหญ่บ้าน)
๑๔	บ้านศรีสว่างพัฒนา	๒๙๘	๓๐๕	๖๐๓	๑๔๒	นายพรชัย กล้าเกิด (กำนันตำบลสะพุง)
รวม		๒,๘๕๙	๒,๘๑๖	๕,๖๗๕	๑,๓๔๑	

ข้อมูลจาก งานทะเบียนราษฎร ที่ทำการปกครองอำเภอศรีรัตน จังหวัดศรีสะเกษ ณ เดือนมกราคม ๒๕๖๔

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

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 ๑,๒๕๑ 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	พนักงานส่วนตำบล	บุคลากรทางการศึกษา (ครู)	พนักงานจ้าง		รวม (คน)
			ภารกิจ	ทั่วไป	
สำนักงานปลัด อบต.	๙	-	๕	๓	๑๗
กองคลัง	๔	-	๓	-	๗
กองช่าง	๓	-	๒	-	๕
กองการศึกษาฯ	๑	๖	๙	-	๑๖
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	๑
รวม	๑๘	๖	๑๙	๓	๔๖

(๒) ระดับการศึกษาของบุคลากร

ตารางแสดงระดับการศึกษาของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

สำนัก/ส่วน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี	รวม (คน)
สำนักงานปลัด อบต.	๓	๑๐	๔	๑๗
กองคลัง	๑	๕	๑	๗
กองช่าง	๒	๓	-	๕
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	-	๑๑	๕	๑๖
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	๑
รวม	๖	๒๙	๑๑	๔๖

วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

“ชุมชนน่าอยู่มีความเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมดี คนมีคุณภาพและการบริหารจัดการที่ดี แบบมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วน โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้”

พันธกิจ

๑. พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การก่อกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะที่มีความยั่งยืน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเอง
๔. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาเป็นการกำหนดขอบเขตของกิจกรรมที่ควรค่าแก่การดำเนินการ ซึ่งกิจกรรมหรือขอบเขตเหล่านี้จะสนับสนุนหรือนำไปสู่การบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง จึงได้กำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๑. ประชาชนได้รับการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง
๒. ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้พอเพียง และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแหล่งเรียนรู้ มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันโลก
๔. ประชาชนได้รับการด้วยความเป็นธรรม 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 แผนงานการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

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 สนับสนุนและอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมที่ดีงามของท้องถิ่นให้สืบทอดต่อไป

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ๗.๑ แผนงานการพัฒนาการสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ
- ๗.๒ แผนงานการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน
- ๗.๓ แผนงานการพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการ

ตรวจสอบควบคุม

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เป้าหมายของการพัฒนาคือการดูแลด้านการศึกษา การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณภาพเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ระบบโรงเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ส่งเสริมบทบาททางศาสนาในการพัฒนาจิตใจ การรักษามรดกวัฒนธรรมนิยมประเพณี พื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและเอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๒. นโยบายด้านส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

เป้าหมายของการพัฒนาคือส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในตำบลสะพุง มีสุขภาพดีทั่วหน้า มีการจัดบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานด้านสวัสดิการสังคมที่จำเป็นให้กับผู้ด้อยโอกาส อย่างทั่วถึง ส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จัดการแข่งขันกีฬาระหว่างชุมชน รวมทั้งสนับสนุนการทำงานของกลุ่มอาสาสมัครต่าง ๆ เช่น กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (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” โดยสามารถพึ่งตนเองและดำรงอยู่อย่างมั่นคงและมั่นคงถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง จะดำเนินการเสริมสร้างขบวนการชุมชนเข้มแข็งโดยสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้สามารถใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์และทรัพยากรในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้คำแนะนำ บริการต่าง ๆ เสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพแก่กลุ่มอาชีพและสนับสนุนการจำหน่ายสินค้า

๕. นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม

เป้าหมายของการพัฒนาคือให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถสืบทอดวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีศาสนาเป็นเครื่องชี้นำชุมชนและสังคม ตลอดจนจัดการระบบการศึกษา ให้สอดคล้องกับการพัฒนาและเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สามารถดูแลตัวเอง ในขั้นพื้นฐานและได้รับบริการด้านสวัสดิการสังคม สาธารณสุขอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน จะพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสดอกกำลังกาย 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 การ กำหนดนโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ตามที่กล่าวมาได้ วางอยู่บนพื้นฐานข้อมูลความเป็นจริงของตำบล และความต่อเนื่องกับสถานการณ์ที่ผ่านมา โดยจะใช้แผนพัฒนาเป็น เครื่องมือในการขับเคลื่อนการบริหารงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง กระผม จะตั้งใจบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ความโปร่งใส ความประหยัดและควมมีประสิทธิภาพในการทำงานบนพื้นฐานของความต้องการของประชาชนตามระเบียบกฎหมาย เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง

นโยบายการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“ประตุการค้าและการท่องเที่ยวสู่อารยธรรมขอมโบราณ ดินแดนเกษตรปลอดภัยได้มาตรฐาน”

๒. พันธกิจ

- ๒.๑ ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวเกี่ยวกับกลุ่มประเทศอาเซียน
- ๒.๓ เสริมสร้างสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐาน รวมถึงการเพิ่มมูลค่าอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร
- ๒.๔ ส่งเสริมสุขภาวะ การศึกษา การกีฬา และเพิ่มความร่มรื่นของพื้นที่สีเขียว
- ๒.๔ สร้างความมั่นคง ความเป็นระเบียบ และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๒.๕ บูรณาการการทำงานในทุกภาคส่วน 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

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน 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 ต้องการสถานกีฬาเอนกประสงค์ 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 และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. การกิจ 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) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุข

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (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) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

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) สนับสนุนสภาพำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น 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 สามารถสืบค้นได้สะดวกและนำไปสู่แนวทางปฏิบัติแก้ไขปัญหางานได้ง่าย สะดวกมากขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย ข้อระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับงานบุคคล ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่ขาดรูปแบบในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงไปในหลายๆ ด้าน พร้อม ๆ กัน และมีการแก้ไขรูปแบบอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ว่าจะต้องปฏิบัติงานตามแนวทางใด ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว 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.) ได้ประกาศกำหนดประเภท อบต.ให้เป็นประเภทสามัญ โดยมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 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 และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล 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 และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) จำนวนทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา ประกอบด้วย ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ

(ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตำแหน่ง (ผู้มีทักษะ) ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรที่มีอยู่จริงทั้งสิ้น จำนวน ๔๖ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ปฐมวัย) ๔.๔ งานประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ปฐมวัย) ๔.๔ งานประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณ รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด 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 ดังนี้

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

- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๕ ตำแหน่ง คือ ผช.นักทรัพยากรบุคคล , ผช.จพง.การเกษตร , ผช.จพง.ธุรการ , ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และ ตำแหน่ง ผช.จพง.พัฒนาชุมชน

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ คน คือ คนงานทั่วไป , นักการภารโรง, พนักงานขับรถยนต์

๒. กองคลัง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ คน คือ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น), นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ, นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (อัตรารว่าง) และเจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน

- 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 ๒ ตำแหน่ง คือ ผช.นายช่างโยธา และ ผช.นายช่างไฟฟ้า

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

- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๙ ตำแหน่ง คือ ผู้ดูแลเด็ก

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน คือ นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามภารกิจตลอดจนภารกิจถ่ายโอนต่าง ๆ ซึ่งมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ โดยมีขั้นตอนในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

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

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ดังนี้

การกำหนดตำแหน่งและจำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

นำผลการวิเคราะห์มาจัดบันทึกผลการรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒) 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	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.									
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราว่าง
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ชก.)	๑	ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ วันที่ ๒๕ มิ.ค. ๖๔						
๗	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	(นางสาวภาวิณี บุญจันทร์) จพง.ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงาน						อัตราว่าง
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ									
๑๐	ผช.นักทรัพยากรบุคคล (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผช.จพง.การเกษตร (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผช.จพง.ธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๕	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง									
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราว่าง
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ร.ก.	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๒๒	ผ.จ.พ.การเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผ.จ.พ.จัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผ.จ.พ.พัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราว่าง
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ครู (ครู คศ.๒)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๓๒	ครู (ครู คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๓๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔๖	๔๖	๔๖	๔๖	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

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

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือนคนละ (ณ ปัจจุบัน)	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ปลัด อบต. (ระดับกลาง)	๑	๕๘,๙๓๐	๗๐๗,๑๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐
๒.	นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓.	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๔.	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๐๐	๑๒,๒๔๐
๖.	นิติกรชำนาญการ	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๗.	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๘.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๒๕๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๙.	จพง.ธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๕,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
พนักงานจ้าง							
๑๐.	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๖,๓๐๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
๑๑.	ผช.จพง.การเกษตร	๑	๑๕,๘๖๐	๑๙๐,๓๒๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐
๑๒.	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	๑	๑๓,๒๒๐	๑๕๘,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๑๓.	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑๔,๔๗๐	๑๗๓,๖๔๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๑๔.	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	๑	๑๒,๔๗๐	๑๔๙,๖๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐
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
๑.	-	-	-	-	-
๒.	-	-	-	-	-
๓.					

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.	-	-	-	-	

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	๓๗,๐๖๐	๔๔๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๓.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๒๙,๖๑๐	๒๕๘,๐๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๔.	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๒๒,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๕.	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑๓,๘๙๐	๑๖๖,๖๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๖.	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๖๕๐	๑๓๙,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐
๗.	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐

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.	-	-	-	-	-

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	๓๘,๑๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒.	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๓,๓๗๐	๒๘๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐
๓.	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๑๙๖,๐๘๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๒,๓๓๐	๑๔๗,๙๖๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๕.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐

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. 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	๓๓,๑๘๐	๓๓,๑๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒.	ครู คศ.๒	๕	๑๓๙,๕๗๐	๑,๖๗๔,๘๕๐	-	-	-
๓.	ครู คศ.๑	๑	๑๙,๕๔๐	๒๓๔,๔๘๐	-	-	-
๔.	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๙	๑๒๕,๐๖๐	๑,๕๐๐,๗๒๐	-	-	-

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.	-	-	-	-	-

๙. 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	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐

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	๓๘,๙๐๖๐,๙๐๐	๔๐,๘๕๒,๓๐๐

องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง อำเภอศรีรัตน จังหวัดศรีสะเกษ										อัตรากำลังคน						การใช้จ่าย						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
ที่	ชื่อตำแหน่ง/ในการบริหารงาน/สายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)															
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๓๙,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐									
	สำนักปลัด อบต.					๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๗๘๐	๔๗๖,๓๔๐							อัตราว่าง	
๒	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐								
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๔๐๐	๓๒๙,๖๘๐								
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๗๖๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๔๐๐	๓๒๙,๖๘๐								
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๒๙๓,๘๘๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๐๒,๖๔๐	๓๑๕,๐๘๐	๓๒๗,๖๘๐								
๖	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๐๖,๐๘๐	๓๑๘,๕๒๐	๓๓๐,๗๒๐								
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๓๒๖,๖๔๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๐๗,๖๔๐	๓๑๙,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐								
๘	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๓๔๘,๘๐๐	๓๕๖,๐๘๐	๓๖๓,๖๘๐								
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑๘๕,๒๘๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
	พนักงานจ้าง																									
๑๐	ผ.ช. นักทรัพยากรบุคคล (ผู้มีความรู้)	-	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๐๐	๖,๓๐๐	๖,๓๐๐	๑๗๖,๐๐๐	๑๘๒,๓๐๐	๑๘๘,๖๐๐								
๑๑	ผ.ช. จ.พ.ง. การเกษตร (ผู้มีความรู้)	-	๑	๑๘๐,๓๒๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๑๗๖,๐๐๐	๑๘๒,๓๒๐	๑๘๘,๖๒๐								
๑๒	ผ.ช. จ.พ.ง. พัฒนาชุมชน (ผู้มีความรู้)	-	๑	๑๘๕,๖๔๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๑๗๖,๐๐๐	๑๘๒,๓๒๐	๑๘๘,๖๒๐								
๑๓	ผ.ช. จ.พ.ง. การ (ผู้มีความรู้)	-	๑	๑๗๓,๖๔๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๑๗๖,๐๐๐	๑๘๒,๓๒๐	๑๘๘,๖๒๐								
๑๔	ผ.ช. จ.พ.ง. รักษาความปลอดภัย (ผู้มีความรู้)	-	๑	๑๘๙,๖๔๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑๘๔,๖๔๐	๑๙๐,๐๐๐	๑๙๖,๖๐๐								
๑๕	นักการภารโรง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๓,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐								
๑๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๓,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐								
๑๗	พนักงานขับรถ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๓,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐								

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/สายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / ลด		การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)							
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
กองคลัง																
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐
พนักงานจ้าง																
๒๒	ผ.ท. จ.พ.ง. จ.ส.ด. และ บ.อ. (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๖๖,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	๕,๘๘๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐
๒๓	ผ.ท. จ.พ.ง. จ.ส.ด. และ บ.อ. (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๓๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๔,๙๒๐	๕,๒๘๐	๕,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐
๒๔	ผ.ท. จ.พ.ง. จ.ส.ด. และ บ.อ. (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๔,๙๒๐	๕,๒๘๐	๕,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐
กองช่าง																
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐
๒๖	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐
๒๗	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐
พนักงานจ้าง																
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๓๗,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๕,๒๘๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๕,๙๒๐	๕,๙๒๐	๕,๙๒๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐
๓๑	ครู	คศ.๒	๕	๕	๑,๖๗๕,๘๔๐	๒๑๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	-	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐
๓๒	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๓๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๒๖,๖๔๐

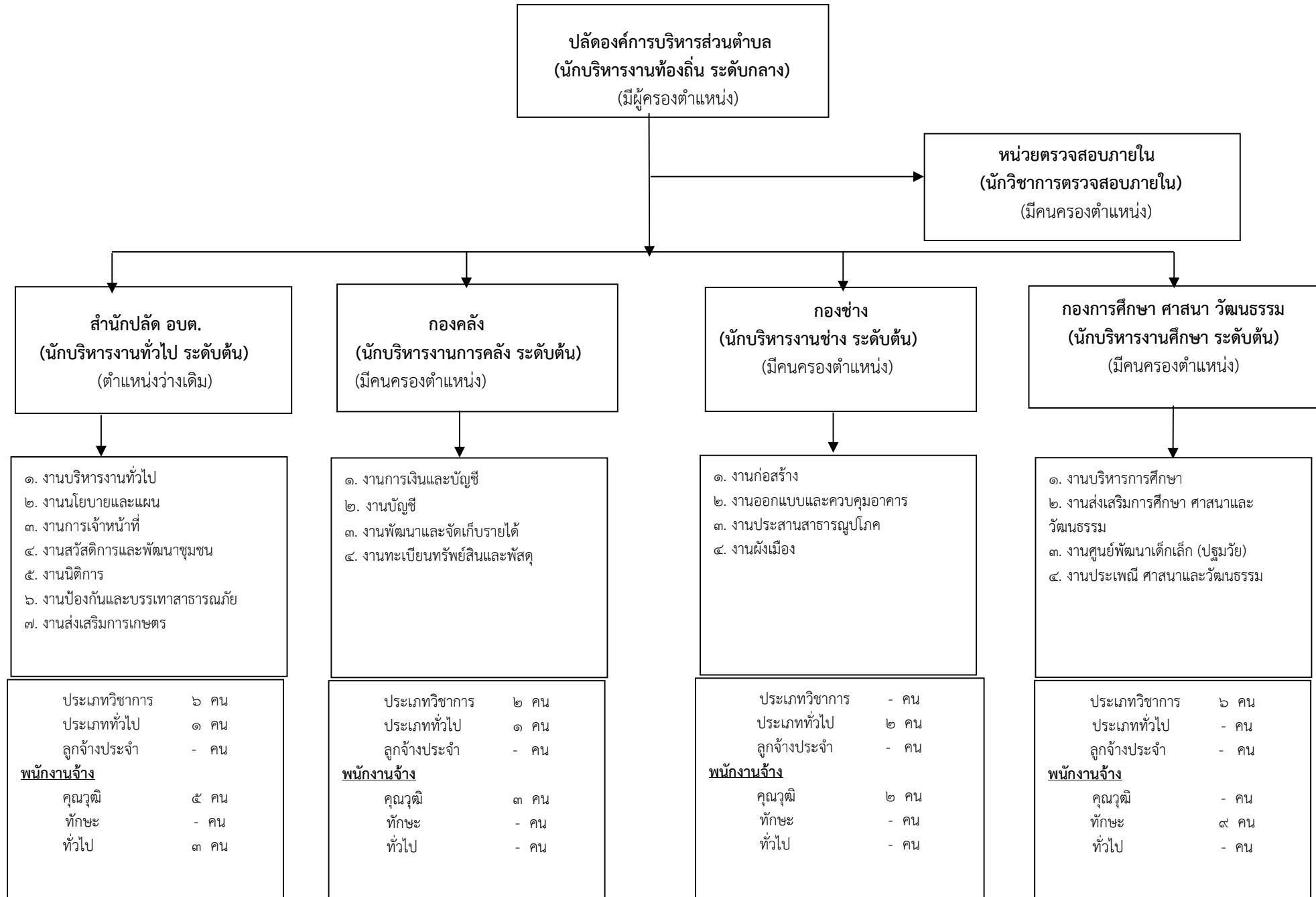
ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
	พนักงานจ้าง																		
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๙	๙	๑,๕๐๐,๗๒๐	๐	๙	๙	๙	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๓๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	
๔	รวม		๔๖	๔๖	๑๑,๔๙๙,๖๖๐	๒๙๔,๐๐๐	๔๖	๔๖	๔๖	-	-	-	๓๑๑,๐๘๔	๓๑๓,๘๘๕	๓๑๐,๗๘๖	๘,๗๐๐,๘๔๐	๘,๘๔๗,๓๖๐	๙,๒๖๖,๓๘๐	
๕	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																		
๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑,๓๐๕,๑๒๖	๑,๓๔๗,๗๗๔	๑,๓๘๙,๕๕๗	
๗	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๑๐,๐๐๕,๙๖๖	๑๐,๓๓๖,๙๓๔	๑๐,๖๕๖,๓๓๗	
																๓๗,๐๕๔,๑๐๐	๔๐,๘๕๒,๓๐๐	๔๒,๘๙๕,๐๐๐	
๘	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗,๐๐	๒๙,๒๙	๒๙,๘๘	

การคำนวณงบประมาณ

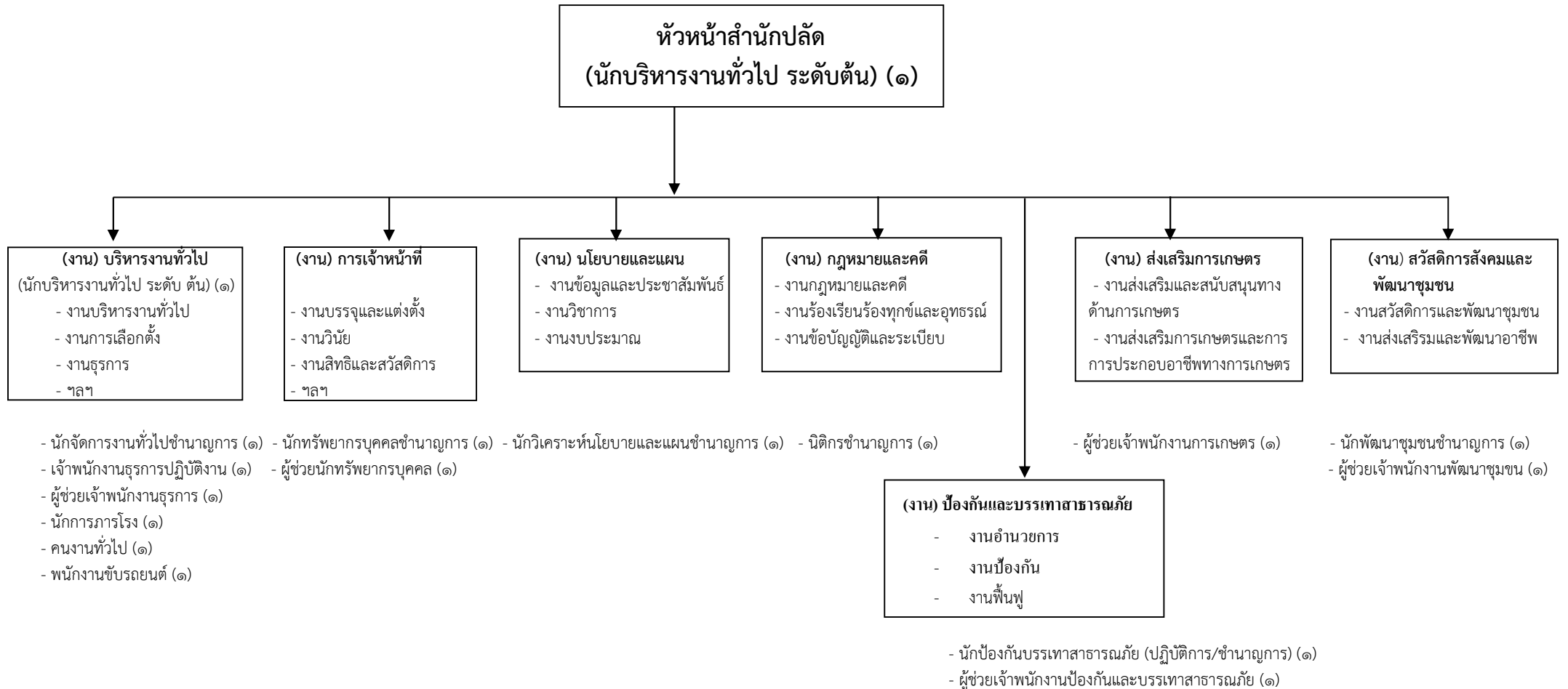
รายจ่ายประจำปี

ปีงบประมาณ	ตั้งจ่ายไว้	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของปีงบประมาณที่ผ่านมา	รวม	ปรับเพิ่มขึ้น เป็นหลักร้อยละ
๒๕๖๔	๓๗,๐๕๔,๑๐๐	-	๓๗,๐๕๔,๑๐๐	๓๗,๐๕๔,๑๐๐
๒๕๖๕	๓๘,๙๐๖,๙๐๐	๑,๙๕๕,๓๔๕	๔๐,๘๖๒,๒๔๕	๔๐,๘๖๒,๒๔๕
๒๕๖๖	๔๐,๘๕๒,๓๐๐	๒,๐๔๖,๖๑๕	๔๒,๘๙๘,๙๑๕	๔๒,๘๙๕,๐๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

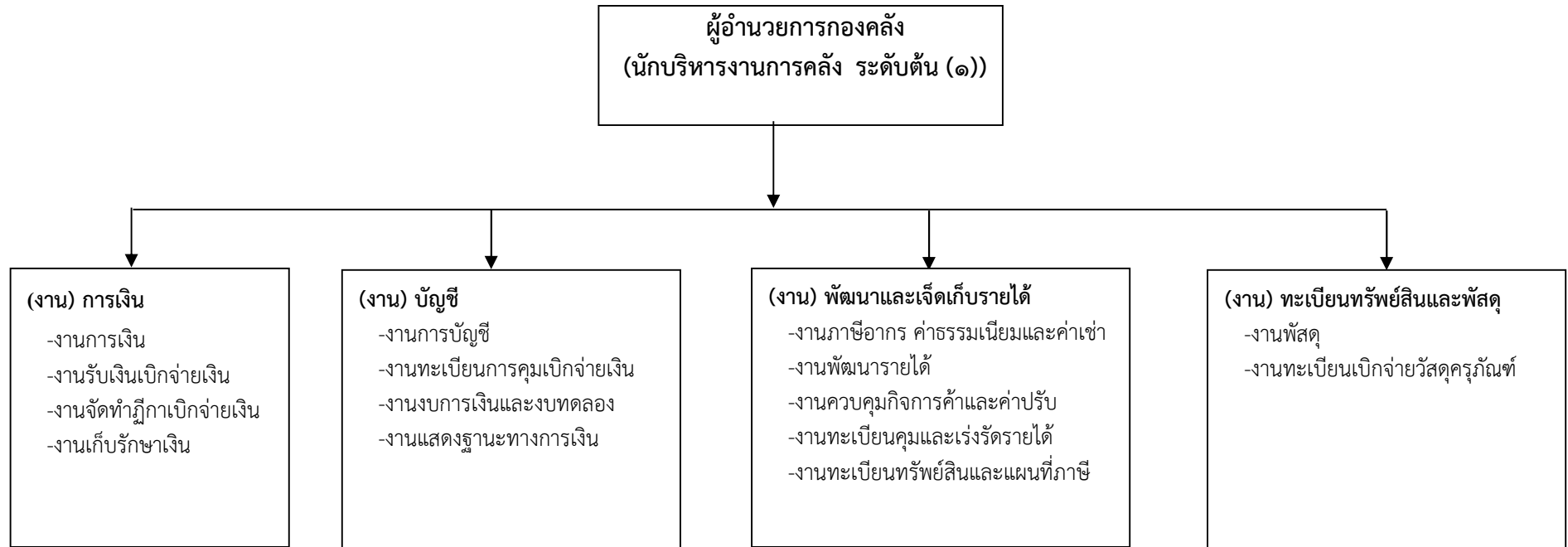


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๕	-	-	๑	-	-	-	๕	๓	๑๕

โครงสร้างกองคลัง



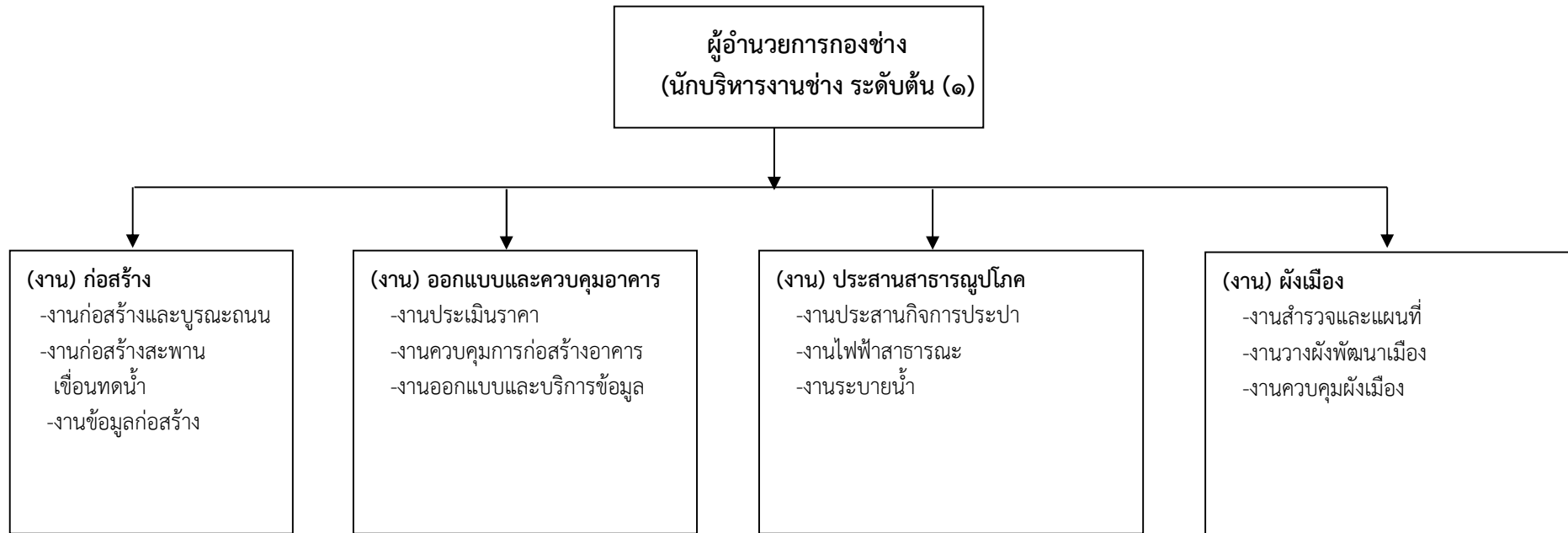
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

- 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	-	-	๓	-	๗

โครงสร้างกองช่าง

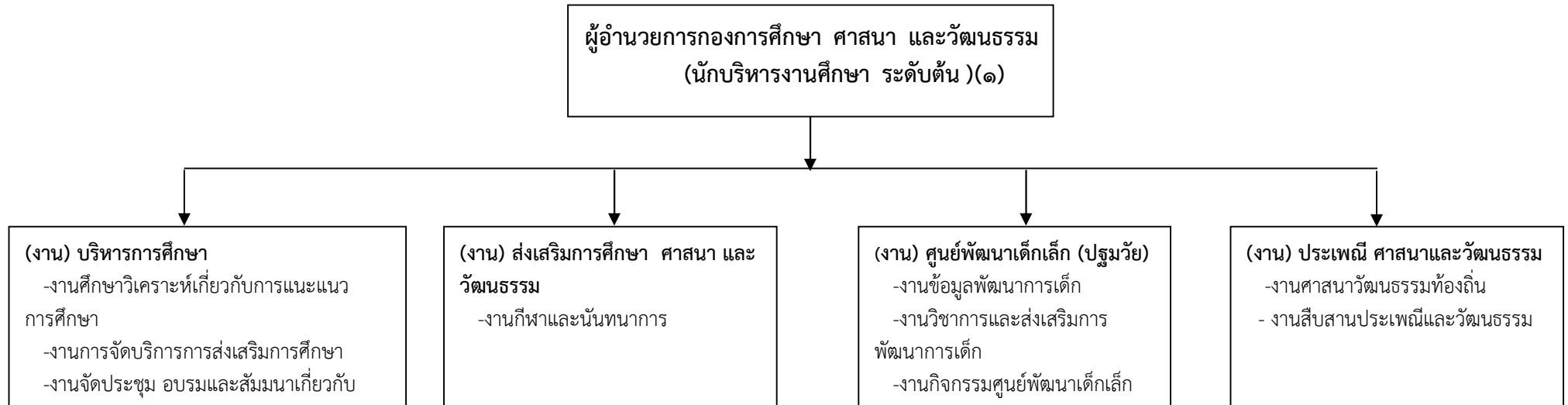


- นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)
- นายช่างโยธา(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๑)
- ผู้ช่วยช่างโยธา (๑)

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

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

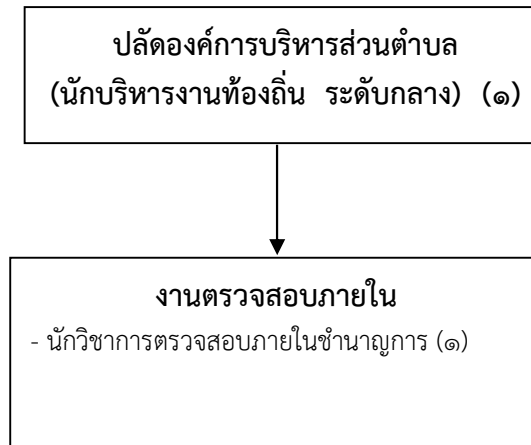
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



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

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	คศ.๑	คศ.๒	ผู้มีทักษะ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๕	๙	-	๑๖

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	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง												
๑.	น.ส.ริญญาภัสร์ วุฒิเจริญลักษณ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔.๙๓๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗๐๗,๑๖๐
สำนักงานปลัด												
๒.	อัคราว่าง	-	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๓.	จำเริญไสว สายทอง	รัฐศาสตรบัณฑิต	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๒๖,๙๘๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๔.	นางสาวศุภสุดา จันตั้ง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๘,๕๖๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๕.	นางรดาภา ธรรมนิยม	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๔,๔๙๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๖.	นายวัชรพล ปวงสุข	นิติศาสตรบัณฑิต	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๒๙,๑๑๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๗.	นายวิทยา ไพลพิทักษ์สกุล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๐,๒๒๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๘.	อัคราว่าง	-	๕๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๙.	นางวิภาวดี จันเปียง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕,๔๔๐	-	-	๑๘๕,๒๘๐
พนักงานจ้าง												
๑๐	นางสาวสิริมา ชาติมนตรี	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๑๕,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๑	นายวิชิต คำล้อม	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผช.จพง.การเกษตร	-	-	ผช.จพง.การเกษตร	-	๑๕,๘๖๐	-	-	๒๑๑,๒๐๐
๑๒	นางศุภักษร คำตานวงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๔,๔๗๐	-	-	๑๘๖,๗๘๐
๑๓	นางเดือนใจ พรมภักดิ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๓,๒๒๐	-	-	๑๗๖,๐๔๐
๑๔.	นายจักรกฤษณ์ สัมฤทธิ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๒,๔๗๐	-	-	๑๖๖,๐๘๐
๑๕	นางสาวสุวรรณี พละพันธ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖.	นางวันนา จันทร์ก้อน	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายสุพจน์ ผือแผ่	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์		๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ		
กองคลัง													
๑๘.	นางขวัญฤทัย มณฑาทิพย์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓,๕๖๐	๓,๕๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐	
๑๙.	นางณัฏฐธิดา ไพลพิทักษ์สกุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๖,๙๘๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐	
๒๐.	อัคราว่าง	-	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	
๒๑.	นางสาวศิริรัตน์ วงศ์ดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๒,๙๒๐	-	-	๒๗๕,๐๔๐	
พนักงานจ้าง													
๒๒.	นางฐิติริย์ ธรรมสตัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๓,๘๙๐	-	-	๑๖๖,๖๘๐	
๒๓	นางสาวอรพรรณ ทองดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๑,๖๕๐	-	-	๑๓๙,๘๐๐	
๒๔	นางสาวจารุเนตร คำทวี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผ.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๑,๕๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
กองช่าง													
๒๕	นายวิเชต กันแมน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔,๖๘๐	๓,๕๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐	
๒๖	นายวชิระ ศรีไสดา	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีแขนง เทคโนโลยีก่อสร้าง	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๓,๓๗๐	-	-	๒๘๐,๔๔๐	
๒๗	อัคราว่าง	-	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔,๘๒๕	-	-	๒๙๗,๙๐๐	
พนักงานจ้าง													
๒๘	นายมงคล กงใจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒,๓๓๐	-	-	๑๔๗,๙๖๐	
๒๙	นายชาญวิทย์ สอพอง	-ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	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												
๓๐	นางพัทธนันท์ วิลเฟรด	ครูศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๒๙,๖๘๐	๓,๕๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐
๓๑	นางอภัยพร มะโนชาติ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๓	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๓	ครู	คศ.๒	๓๐,๐๐๐	๓,๕๐๐	-	๔๐๒,๐๐๐
๓๒	นางศุภาวรรณ แสนสวัสดิ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๔	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๔	ครู	คศ.๒	๒๘,๒๑๐	๓,๕๐๐	-	๓๘๐,๕๒๐
๓๓	นางสมถวิล คำมา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๕	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๕	ครู	คศ.๒	๒๙,๑๒๐	๓,๕๐๐	-	๓๘๒,๓๒๐
๓๔	นางจันทร์อรุณ บุญยีน	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๖	ครู	คศ.๑	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๖	ครู	คศ.๒	๒๔,๙๙๐	๓,๕๐๐	-	๓๙๑,๔๔๐
๓๕	นางนารีน พิมพักันหา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๗	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๗	ครู	คศ.๒	๒๗,๒๕๐	๓,๕๐๐	-	๓๖๙,๐๐๐
๓๖	นางมาลาศรี มุลงะกุล	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๘	ครู	คศ.๑	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๘๘	ครู	คศ.๑	๑๙,๕๔๐	-	-	๒๓๔,๕๘๐
พนักงานจ้าง												
๓๗	นางสหทัย สรสิทธิ์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔,๑๘๐	-	-	๑๗๐,๑๖๐
๓๘	นางสกุล เทียงธรรม	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔,๑๘๐	-	-	๑๗๐,๑๖๐
๓๙	นางกนกพร อนันตเทพา	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔,๑๘๐	-	-	๑๗๐,๑๖๐
๔๐	นางสาวประพิมพ์พร ปาระมิต	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔,๑๘๐	-	-	๑๗๐,๑๖๐
๔๑	นางสุดที่ สายทะวงษ์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔,๑๘๐	-	-	๑๗๐,๑๖๐
๔๒	นางสุภาพร สีกะชา	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔,๑๘๐	-	-	๑๗๐,๑๖๐
๔๓	นางสาวสรัญญา โชติ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓,๖๒๐	-	-	๑๖๓,๔๔๐
๔๔	นางสาวรตนกร หอมจันทร์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓,๘๙๐	-	-	๑๖๖,๖๘๐
๔๕	นางณัฐริกา สารทอง	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒,๔๗๐	-	-	๑๔๙,๖๔๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๔๖	นายสุริยันต์ รักษาชีพ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๗,๔๘๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนับเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในเรื่องของกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนภารกิจและหน้าที่ในขณะเดียวกันการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของแต่ละคนก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบงานเพิ่ม มีการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งอาจทำให้เกิดความล่าช้าต่องานที่ปฏิบัติ เกิดความผิดพลาด ก่อให้เกิดความเสียหายได้

องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง จึงได้กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น จึงได้กำหนดให้มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้ต่อไป

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรงโครงสร้างของหน่วยงานระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงาน สถานที่ราชการหรือหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ

๓. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน การวางแผนการมอบหมายงาน การประสานงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารที่ชัดเจน

ในการที่จะพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติให้ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

๑. การฝึกอบรม

ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้ ๒ แนวทาง ดังนี้

- การอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนและการถ่ายทอดแนวความคิดโดยมอบให้ผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล หรือใช้วิธีสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการศึกษาหาความรู้

- การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงานการเข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานจัดเองหรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

๒. การดูงาน

ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรได้มีโอกาสเยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีปฏิบัติงานของราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน

นอกจากการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังกำหนดให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมนำมาใช้ในการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทน อื่น ๆ

จากแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง จึงได้กำหนดเป็นแผนพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.อบต.กำหนด ซึ่งจะประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล จะทำให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ในการนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อไป

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายในการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๒.๑ กลุ่มสายงานผู้บริหารในทุกระดับ

๒.๒ กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติในทุกระดับ รวมถึงลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๓. หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนาประกอบด้วย

๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

แบ่งเป็น ๕ วิธี ตามความเหมาะสม และความจำเป็น ได้แก่

๔.๑ การปฐมนิเทศ ใช้สำหรับการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ที่ได้รับการ บรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือโอน (ย้าย) มาใหม่

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหรืองบประมาณสนับสนุนฯ

๖. การติดตามประเมินผล

ให้มีการประเมินผลผู้ได้รับการพัฒนาทั้งก่อนและหลัง การพัฒนาตามวิธีการที่หลักสูตร กำหนด

หมายเหตุ รายละเอียดปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

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

.....

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึงการกำหนดกอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็นให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง มีหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

๓. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายโยธิน มุลกะกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

ที่ ๑๓๖/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

.....
ตามที่ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีความถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนดของ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๕,๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ดังนี้

๑. นายโยธิน มุลกะกุล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง	ประธานกรรมการ
๒. นางสาววิญญูภัสร์ วุฒิเจริญลักษณ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายวัชรพล ปวงสุข	นิติกรชำนาญการ รักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นางขวัญฤทัย มณฑาทิพย์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายวิเชต กันแมน	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางพัทธนันท์ วิลเฟรด	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาฯ	กรรมการ
๗. นางสาวศุภสุตา จันตัง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายโยธิน มุลกะกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ที่ ๑๓๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

๑. นายโยธิน มุลกะกุล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง	ประธานกรรมการ
๒. นางสาววิมลลักษณ์ วุฒิจริณลักษณ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายวัชรพล ปวงสุข	นิติกรชำนาญการ รักษาการแทนหัวหน้าสำนักงานปลัด	กรรมการ
๔. นางขวัญฤทัย มณฑาทิพย์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายวิเชต กันแมน	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางพัทธนันท์ วิลเฟรด	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาฯ	กรรมการ
๗. นางสาวศุภสุดา จันตัง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

๒. โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ พิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามที่ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบในกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓

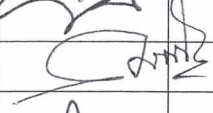
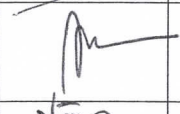
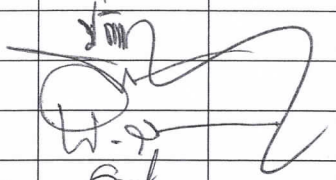
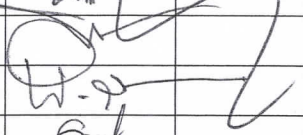
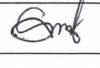
ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

รายชื่อผู้ประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

วันที่ ๑๒ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายโยธิน มุลกะกุล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง/ ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวริษญาภัสร์ วุฒิเจริญลักษณ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/กรรมการ		
๓	นายวัชรพล ปวงสุข	นิติกรชำนาญการ รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัด/กรรมการ		
๔	นางขวัญฤทัย มณฑาทิพย์	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ		
๕	นายวิเชต กันแมน	ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ		
๖	นางพัทธนันท์ วิลเฟรด	ผู้อำนวยการกองการศึกษา/กรรมการ		
๗	นางสาวศุภสุดา จันตั้ง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/เลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๓
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

วันที่ ๑๒ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

ผู้เข้าประชุม

๑. นายโยธิน มุลกะกุล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง	ประธานกรรมการ
๒. นางสาววิญญูภัสร์ วุฒิเจริญลักษณ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางขวัญฤทัย มณฑาทิพย์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายวิเชต กันแมน	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางพัทธนันท์ วิลเฟรด	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาฯ	กรรมการ
๖. นายวัชรพล ปวงสุข	นิติกรชำนาญการ	กรรมการ
	รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	
๗. นางสาวศุภสุตา จันตัง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑.....ไม่มี.....
๒.....

เริ่มประชุม

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานกรรมการ

(นายโยธิน มุลกะกุล)

เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว ผมขอเปิดการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) เพื่อพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

(นายโยธิน มุลกะกุล)

๑. ในวันนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ รายละเอียดและระเบียบเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้กระผมให้ทางเลขานุการ ได้เป็นผู้ชี้แจงให้คณะกรรมการทราบต่อไป

เลขานุการ

(นางสาวศุภสุตา จันตัง)

เรียนท่านประธานกรรมการที่เคารพและคณะกรรมการทุกท่าน ตามคำสั่งการบริหารส่วนตำบลสะพุง ที่ ๑๓๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) โดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๕,๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. นายโยธิน มุลกะกุล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง	ประธานกรรมการ
๒. นางสาววิญญูภัสร์ วุฒิเจริญลักษณ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายวัชรพล ปวงสุข	นิติกรชำนาญการ	กรรมการ
	รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	
๔. นางขวัญฤทัย มณฑาทิพย์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายวิเชต กันแมน	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางพัทธนันท์ วิลเฟรด	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาฯ	กรรมการ
๗. นางสาวศุภสุดา จันตัง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ในการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) เพื่อกำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด โดยคำนึงถึงภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ง่าย คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ แล้วรายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ต่อไป

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ตามกฎหมายได้กำหนดค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต.ไว้ ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันต่อไป

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ ที่ประชุม

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ ที่ประชุม

เรื่องสืบเนื่องจากรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ (นายโยธิน มุลกะกุล)

๑. การพิจารณาในวาระนี้เป็นการพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ให้เลขานุการแจ้งในที่ประชุมทราบถึงที่มาที่ไปของการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในครั้งนี้

เลขานุการ (นางสาวศุภสุดา จันตัง)

ได้แจ้งในที่ประชุมเรื่องการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ก่อนที่จะดำเนินการพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ข้าพเจ้าขอกล่าวถึงที่มาของการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. เนื่องจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการ

บริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีความถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนดของ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ

๑. ในการประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการกำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในขึ้น ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล สะพุง ได้มีการกำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน เดิมอยู่แล้ว แต่ยังคงขาดความโครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน จึงให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้พิจารณาโครงสร้างตามมติ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ ดังนี้

โครงสร้างเดิม

โครงสร้างก่อนที่จะมีการปรับให้กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน

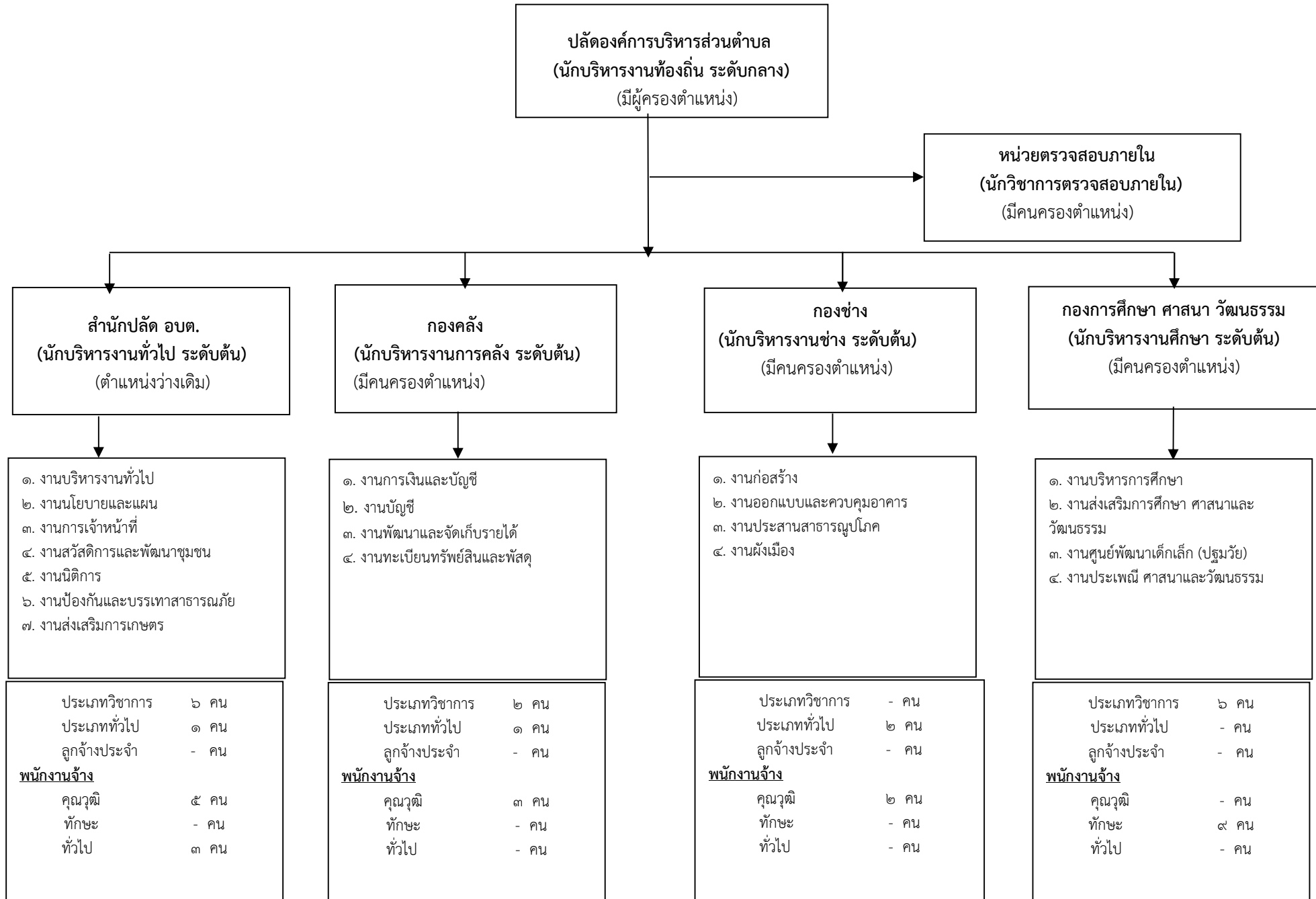
โครงสร้างเดิม อบต.สะพุง ประเภทสามัญ	โครงสร้างใหม่ อบต.สะพุง ประเภทสามัญ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ปฐมวัย) ๔.๔ งานประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ปฐมวัย) ๔.๔ งานประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงสร้างใหม่

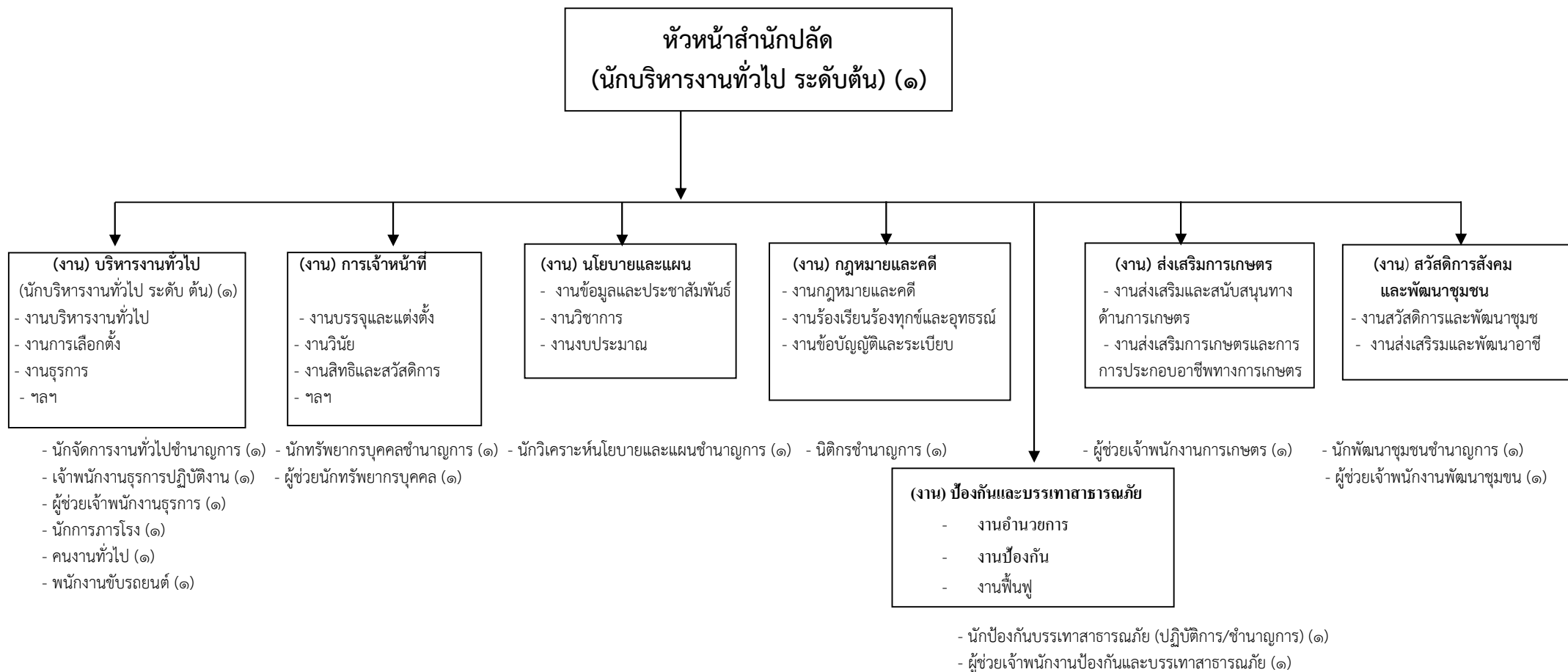
โครงสร้างตามมติ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน องค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เนื่องจาก อบต.สะพุง ได้มีการกำหนดหน่วยตรวจสอบภายใน และตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน เดิมอยู่แล้ว จึงเป็นการกำหนดโครงสร้างตามมติ ก.อบต. ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
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 ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธาณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธาณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ปฐมวัย) ๔.๔ งานประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ปฐมวัย) ๔.๔ งานประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

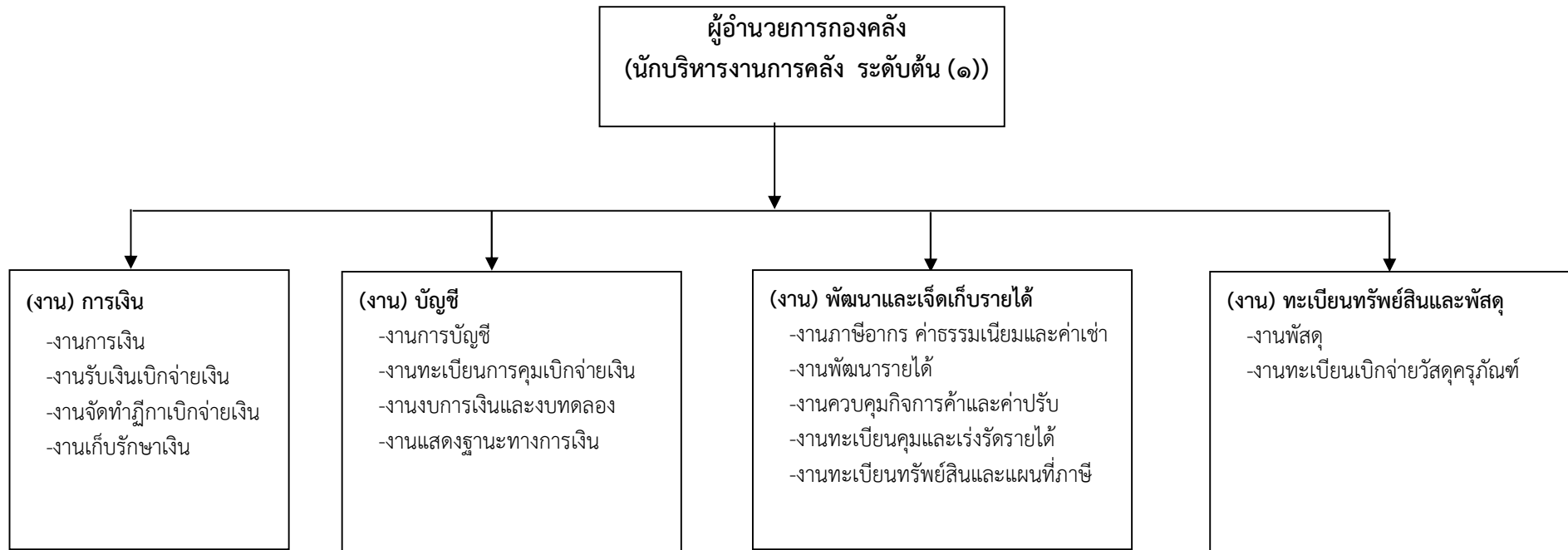


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๕	-	-	๑	-	-	-	๕	๓	๑๕

โครงสร้างองค์กร



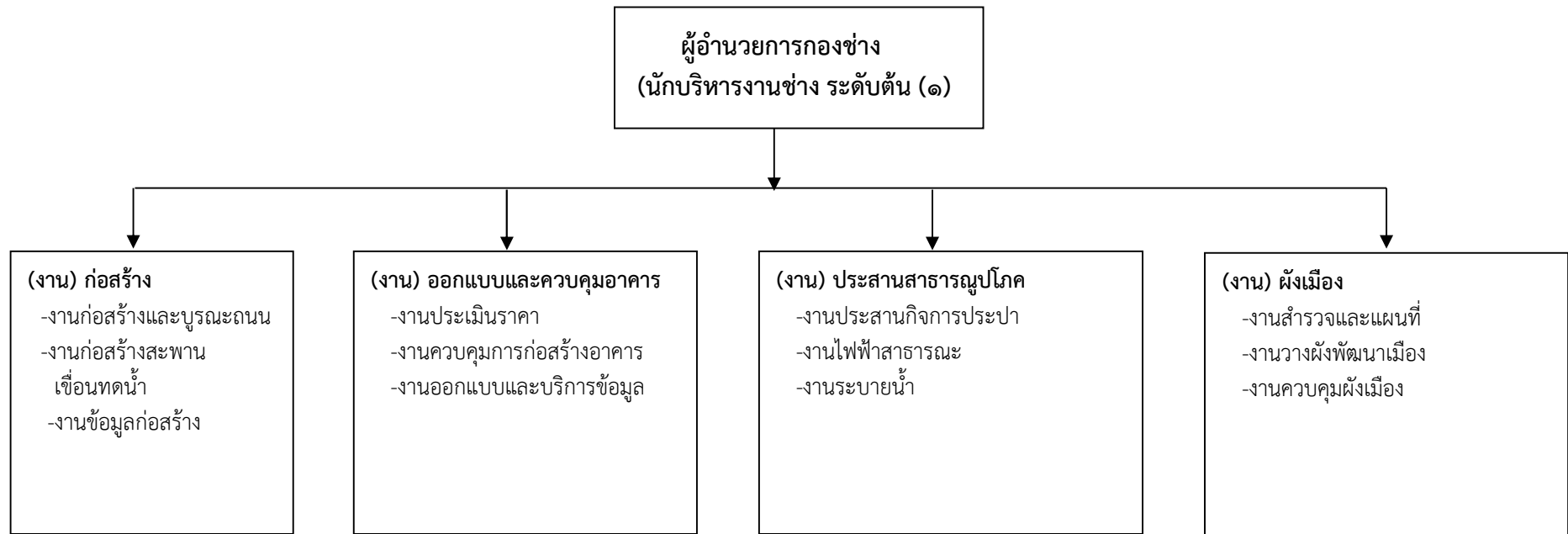
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

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

- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-		๑	-	-	๓	-	๗

โครงสร้างกองช่าง

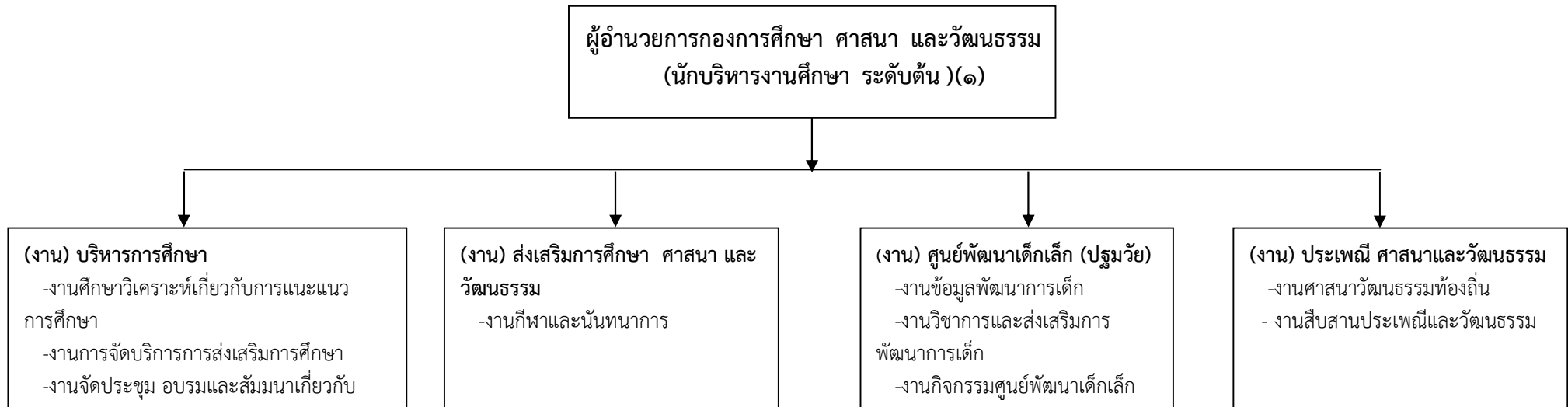


- นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)
- นายช่างโยธา(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๑)
- ผู้ช่วยช่างโยธา (๑)

- 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	-	-	๒	-	๕

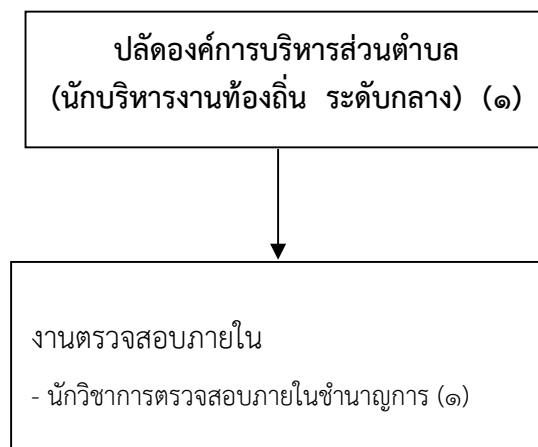
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



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

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	คศ.๑	คศ.๒	ผู้มีทักษะ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๕	๙	-	๑๖

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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

ประธานกรรมการ (นายโยธิน มุลกะกุล)	ตามที่เลขานุการได้แจ้งให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ให้ทราบถึงเหตุผลในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว ต่อไปให้คณะกรรมการพิจารณาอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ รวมถึงการพิจารณากำหนดหน่วยตรวจสอบและตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ตามที่ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ได้กำหนดไว้
ที่ประชุม	รับทราบ
ประธานคณะกรรมการ (นายโยธิน มุลกะกุล)	๒. การพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามโครงสร้างของมติ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ ให้ทางเลขานุการเป็นคนชี้แจงเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)
เลขานุการ (นางสาวศุภสุดา จันตัง)	ตามหนังสือสั่งการของจังหวัดศรีสะเกษ ที่ ศก ๐๐๒๓.๒/ว ๗๘ ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยให้จัดทำประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และจัดทำประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พร้อมจัดทำรูปแบบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๓ เล่ม ดังนั้น การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) จึงไม่มีการกำหนดตำแหน่ง การปรับปรุงตำแหน่ง การกำหนดกองเพิ่มเติม แต่การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้จะเป็นการให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ร่วมพิจารณาดำเนินการที่มียุติเดิมตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใหม่ ดังนี้

การกำหนดตำแหน่งและจำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง
กรอบอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนัก ปลัด อบต.									
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตรารว่าง
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตรารว่าง
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ									
๑๐	ผช.นักทรัพยากรบุคคล (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผช.จพง.การเกษตร (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผช.จพง.ธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๕	พนักงานโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			ข้างหน้า				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
	กองคลัง									
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		อัตราว่าง
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	พนักงานจ้างภารกิจ									
๒๒	ผช.จพง.การเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๓	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๔	ผช.จพง.พัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	กองช่าง									
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๖	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		อัตราว่าง
	พนักงานจ้างภารกิจ									
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
๓๐	ผู้อำนวยการกองศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๑	ครู (ผู้ช่วย)	๕	๕	๕	๕	-	-	-		
๓๒	ครู (ผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	พนักงานจ้างภารกิจ									
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๙	๙	๙	๙	-	-	-		
	หน่วยตรวจสอบภายใน									
๓๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	รวม	๔๖	๔๖	๔๖	๔๖	-	-	-		

ประธานคณะกรรมการ (นายโยธิน มุลกะกุล) ถามที่ประชุมว่ามีคณะกรรมการท่านใดจะเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีจะขอมติที่ประชุมเพื่อพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ตามรายละเอียดที่ นางสาวศุภสุตา จันทัง เลขานุการ ได้แจ้งในที่ประชุม

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบในการปรับปรุงอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ตามรายละเอียดที่ นางสาวศุภสุตา จันทัง ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อย่าง เป็นเอกฉันท์

ประธานคณะกรรมการ (นายโยธิน มุลกะกุล) เมื่อที่ประชุมมีมติเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ตามที่เสนอแล้ว กระผมก็จะได้รายงานการประกาศโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ศุภสุตา จันทัง
(นางสาวศุภสุตา จันทัง)
เลขานุการ

ผู้จดยางงานการประชุม

(ลงชื่อ) ธิญญาภัสร์ วุฒิเจริญลักษณ์
(นางสาวธิญญาภัสร์ วุฒิเจริญลักษณ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ) โยธิน มุลกะกุล
(นายโยธิน มุลกะกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

ผู้รับรองรายงานการประชุม