



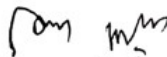
ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ได้ขอความเห็นชอบจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ให้ฝ่ายเลขานุการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ ได้พิจารณาเห็นชอบตามมติคณะอนุกรรมการกลั่นกรองแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังกล่าวเพื่อเป็นแนวทางการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

สั่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐


(นายเตียง บุญสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย และสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ - ๕
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๖ - ๑๕
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖ - ๒๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๒ - ๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖ - ๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓ - ๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖ - ๔๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓ - ๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	
 ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- บันทึกข้อความแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	
- ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรাজีนเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมายที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบริหารงานบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสม และให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ จึงได้จัดทำแผน
อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่
เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรองรับความเจริญเติบโตขององค์การ
บริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง
โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับใช้กำลังคนของแต่ละส่วน
ราชการให้มีความเหมาะสม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไข
เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์)
สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพ
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ สามารถวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรร
งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ
เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลด
ขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจและสามารถ
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงาน
บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ มีการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังของบุคลากรที่
สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของ
รัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ เป็นประธานและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ที่ ๕๐๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบลศรีสมเด็จ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลศรีสมเด็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้ง ยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงานตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้ง เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดทำโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๖ ส่วนราชการ/กอง ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๖.๒ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ เป็นเขตปกครองของอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ห่างทิศเหนือ ของจังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่รอบนอกเทศบาลตำบลสมเด็จ อยู่ห่างทิศเหนือ ของจังหวัดกาฬสินธุ์ ห่างจากจังหวัดกาฬสินธุ์ ประมาณ ๔๕ กิโลเมตร สภาพพื้นที่โดยทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ มีเขตติดต่อพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อ กับเขต เทศบาลตำบลมหาไชย และเทศบาลตำบลผาเสวย

อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดต่อ กับเขต องค์การบริหารส่วนตำบลหมื่น และองค์การบริหารส่วนตำบล

หนองแวง อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันออก ติดต่อ กับเขต องค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดต่อ กับเขต องค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

การคมนาคม

การคมนาคมติดต่อระหว่างตำบล อำเภอ จังหวัด รวมทั้งการคมนาคมระหว่างตำบลและหมู่บ้าน ดังนี้

ทางหลวงชนบท (ถนน ร.พ.ช.) เชื่อมระหว่างบ้านหนองแสงหมู่ที่ ๒ , บ้านโนนสะอาดหมู่ที่ ๓ ถึงเขตเทศบาลตำบลสมเด็จ

ทางหลวงชนบท (ถนน ร.พ.ช.) เชื่อมระหว่างบ้านหนองแสงหมู่ที่ ๒ , บ้านคำกุงหมู่ที่ ๕ ถึงเขตตำบลหมื่น

ทางหลวงชนบท (ถนนกรมโยธาธิการ) เชื่อมระหว่างบ้านหลุมเปื่อย หมู่ที่ ๗ ถึงบ้านคำกั้ง หมู่ที่ ๔ ถึงเขตตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ถนนภายในหมู่บ้านเป็นถนนคอนกรีตส่วนหนึ่งแต่โดยส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรังที่มีสภาพใช้ได้ในช่วงฤดูแล้ง แต่ในฤดูฝนจะมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ สัณฐานไม่สะดวก

ถนนอบจ.กาฬสินธุ์ บ้านคำกุง-บ้านหนองแวง สาย ๒๐๒๓

การเมืองการปกครอง

- การเมือง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ แบ่งการปกครองเป็น ๘ หมู่บ้าน โดยมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๒ คน รวมทั้งหมด ๑๖ คน

- การปกครอง , ประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ มีรูปแบบการบริหารการปกครองโดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บริหารและมีรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน มีเลขาณุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน

ภูมิประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ มีภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มและมีลักษณะเป็นที่ดอนในบางพื้นที่ ป่าโปร่ง มีน้ำมากเฉพาะในฤดูฝน ในฤดูแล้งน้ำจะแห้ง ราษฎรในพื้นที่ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำเป็นอย่างมากในฤดูร้อน จำนวนหมู่บ้านในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ มีจำนวนหมู่บ้าน ๘ หมู่บ้าน คือ

หมู่	บ้าน	ชื่อผู้นำ	ตำแหน่ง	ครัวเรือน	ประชากร		
					ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านหลุมเปื่อย	นายธนพล บุตรแก้ว	ผู้ใหญ่บ้าน	๒๙๒	๕๕๐	๕๕๖	๑๑๐๖
๒	บ้านหนองแสง	นางบุญยอด ภูจิตตุ	ผู้ใหญ่บ้าน	๑๗๘	๒๙๒	๓๐๒	๕๙๔
๓	บ้านโนนสะอาด	นายสมฤทธิ์ กั้วสมบูรณ์	กำนัน	๓๐๓	๔๖๔	๔๒๗	๘๙๑
๔	บ้านคำกั้ง	นายสุริยันต์ กาวี	ผู้ใหญ่บ้าน	๑๘๒	๒๘๒	๒๔๓	๕๒๕
๕	บ้านคำกุง	นายเทพพนม เจริญแนว	ผู้ใหญ่บ้าน	๒๒๓	๔๑๓	๔๓๗	๘๕๐
๖	บ้านหนองอีตุ้ม	นางศรีนวล วิหาระ	ผู้ใหญ่บ้าน	๑๘๑	๓๔๗	๓๗๔	๗๒๑
๗	บ้านหลุมเปื่อย	นายบุญเถิง โสมา	ผู้ใหญ่บ้าน	๑๕๐	๒๗๙	๒๙๙	๕๗๘
๘	บ้านหนองแสง	นายณฤพล ไตรพิช	ผู้ใหญ่บ้าน	๙๓	๑๖๗	๑๙๐	๓๕๗
รวม				๑๖๐๒	๒๗๙๔	๒๘๒๘	๕๖๒๒

การศึกษาภาคบังคับ

ได้แพร่กระจายไปอย่างทั่วถึง ประชากรส่วนมากจบการศึกษาภาคบังคับมีโรงเรียนขยายโอกาส ๑ แห่ง คือ โรงเรียนหนองแสงวิทยาเสริม (เปิดสอนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓) นักศึกษาบางส่วนเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ เป็นองค์กรปกครองส่วนกลาง มีข้อจำกัดด้วยงบประมาณ รายจ่าย จึงยังไม่ได้มีการจัดการด้านการศึกษาเป็นของตนเอง

มีสถานศึกษาระดับประถม จำนวน ๒ แห่ง โรงเรียนบ้านโนนสะอาด และโรงเรียนบ้านคำกุง - หนองอุดม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่ง คือ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแสง หมู่ที่ ๑	จำนวน ๑ แห่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสะอาดหมู่ที่ ๓	จำนวน ๑ แห่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำกุง หมู่ที่ ๕	จำนวน ๑ แห่ง

ศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดและสำนักสงฆ์กระจายอยู่ในเขตบ้านจำนวน ๗ แห่ง ดังนี้

๑. วัด / สำนักสงฆ์

๑.วัดอินทรวงศ์ปริวาส	ตั้งอยู่ในเขตหมู่ที่ ๑
๒.วัดสระทอง	ตั้งอยู่ในเขตหมู่ที่ ๒
๓.วัดสมศรีบุรพา	ตั้งอยู่ในเขตหมู่ที่ ๓
๔.วัดสมพรศรีมงคล	ตั้งอยู่ในเขตหมู่ที่ ๔
๕.วัดศรีนวลเจริญ	ตั้งอยู่ในเขตหมู่ที่ ๕
๖.วัดท่าสามัคคี	ตั้งอยู่ในเขตหมู่ที่ ๖
๗.วัดป่าศรีสมเด็จ	ตั้งอยู่ในเขตหมู่ที่ ๒

๒ มัสยิด	-	แห่ง
๓ ดอนเจ้าปู่	๔	แห่ง
๔ โบสถ์	๑	แห่ง

การสาธารณสุข

การดำเนินงานด้านสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ได้ดำเนินการในรูปแบบผสมผสาน คือ มุ่งในด้านรักษาพยาบาลการสุขภาพ สิ่งแวดล้อม การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพพร้อมกันไปกับการสาธารณสุขมูลฐาน มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๗ บ้านหนองแสง มีกลุ่ม อสม.ประจำหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

“ ชุมชนน่าอยู่ เศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุข สาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานและส่งเสริมการศึกษา พัฒนาประเพณีวัฒนธรรมภูมิปัญญา สุขภาพดี ถิ่นหน้า อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ”

พันธกิจ (Mission) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

พันธกิจ(Mission)

เป้าประสงค์ในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ มีดังนี้

๑. เพื่อมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาความยากจนให้พ้นเกณฑ์ จปฐ. โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
 ๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือนให้มีคุณภาพ
 ๓. เพื่อพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุข สาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่ให้มีมาตรฐาน รองรับการพัฒนาเจริญเติบโตในอนาคต
 ๔. เพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และมีโอกาสในการเข้าถึงสวัสดิการของรัฐอย่างทั่วถึง และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมถึงส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่
 ๕. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น
- นันทนาการ
๖. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและให้สังคมสงบสุข แก้ไขปัญหายาเสพติด รวมถึงช่วยเหลือและป้องกันสาธารณภัยในพื้นที่ มีการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 ๗. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบริการประชาชนในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการ การปกครอง ความมั่นคงของมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ด้านทรัพยากรมนุษย์ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจฐานรากการผังเมืองและการใช้ที่ดินเพื่อการเกษตร
- ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision) ของอำเภอสมเด็จ

“ เกษตรปลอดภัย พืชพลังงาน สืบสานวัฒนธรรมประเพณี ”

พันธกิจ (Mission) ของอำเภอสมเด็จ

- ๑) พัฒนาด้านการเกษตร เป็นเมืองเกษตรกรรมเป็นแหล่งปลูก อ้อย มันสำปะหลัง และข้าวของจังหวัดกาฬสินธุ์
- ๒) พัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นเมืองน่าอยู่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๓) พัฒนาการท่องเที่ยว เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาอำเภอสมเด็จ

๑) พัฒนาด้านการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์

- เพื่อให้เกษตรกรมีศักยภาพในการผลิต
- เพื่อให้ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพ

กลยุทธ์ (Strategy)

- สร้างกระบวนการเรียนรู้ และจัดการองค์ความรู้เพื่อการผลิตของเกษตรกร
- ส่งเสริมการเกษตร อินทรีย์และเกษตรปลอดภัย

๒) พัฒนาด้านคุณภาพชีวิตด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์

- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างอาชีพและรายได้
- การพัฒนาคนให้ครบทั้ง ๔ มิติ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ (Strategy)

- สร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ในกระบวนการจัดทำแผนชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- บูรณาการแผนงาน โครงการด้านการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพของส่วนราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน
- ส่งเสริมการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
- เสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง น่ายุ่ ครอบครัวยุ่ อบอุ่น ศิลปวัฒนธรรมดีงาม

๓) พัฒนาการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์

- เพิ่มศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว และเสริมสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และการอนุรักษ์

กลยุทธ์ (Strategy)

- พัฒนาการท่องเที่ยวแบบครบวงจรและเชื่อมโยงกลุ่มอำเภอและกลุ่มจังหวัด
- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเก่า-ใหม่ให้หลากหลายเพื่อเป็นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ระดับความสำคัญของการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ระดับการสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision) ของจังหวัดกาฬสินธุ์

“กาฬสินธุ์เมืองอาหารปลอดภัย ภูมิปัญญาวิถีถิ่นไทย น่าน้ำอภัย ท่องเที่ยว และลงทุน”

พันธกิจ (Mission) ของจังหวัดกาฬสินธุ์

- ๑) ผลักดันให้จังหวัดกาฬสินธุ์เป็นแหล่งผลิต แปรรูป อาหารปลอดภัยแบบครบวงจร โดยเน้นการพัฒนาการผลิตข้าว GAP ข้าวอินทรีย์ ข้าว GI และการผลิตอาหารตามมาตรฐาน KS
- ๒) เพิ่มศักยภาพการผลิตพืชเศรษฐกิจ (ข้าว มันสำปะหลัง และอ้อย) โดยเน้นกระบวนการผลิต การแปรรูป และการส่งออก เพื่อเพิ่มมูลค่า
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเน้นการใช้วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ให้ได้มาตรฐานและแข่งขันได้
- ๔) พัฒนาศักยภาพของจังหวัด ทั้งทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค กระบวนการจัดการด้านการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพระบบสาธารณสุขเพื่อก้าวไปสู่การเป็นเมืองน่าน้ำอภัย น่าน้ำท่องเที่ยวและน่านลงทุนตามวาระจังหวัด ในการพัฒนาสู่เมืองแห่ง “สุข สวย รวย ดี”
- ๕) ส่งเสริมการจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
- ๖) สร้างสังคมแห่งความมั่นคงและปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาจังหวัดกาฬสินธุ์

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาการผลิต การแปรรูป อาหารปลอดภัย และพืชเศรษฐกิจหลักแบบครบวงจร

กลยุทธ์ (Strategy)

- ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่เกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์
- เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การแปรรูปอาหารปลอดภัยให้ได้มาตรฐาน
- ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของกลุ่มผู้ผลิตอาหารปลอดภัยแบบครบวงจร
- ส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของภาคการตลาด เพื่อสร้างความยั่งยืน และแข่งขันได้ของสินค้าอาหารปลอดภัย
- พัฒนาคุณภาพการผลิตพืชเศรษฐกิจหลักเพื่อเพิ่มมูลค่า

- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนายกระดับผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมให้ได้มาตรฐานและแข่งขันได้

กลยุทธ์ (Strategy)

- วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการผลิตและการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ผ้าไหมแพรวา ผลิตภัณฑ์ชุมชนและสินค้า OTOP
- ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง และยกระดับศักยภาพผู้ประกอบการ SMES และ Startup จากภูมิปัญญาท้องถิ่น

- พัฒนาและเชื่อมโยงกลุ่มเครือข่ายเกษตรกร ผู้ผลิต ผู้ประกอบการให้มีความเข้มแข็งและมีเอกภาพ เพื่อสร้างอำนาจต่อรองทางการตลาด
- เพิ่มศักยภาพการบูรณาการของหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมและพัฒนากระบวนการผลิตการแปรรูปการจำหน่ายผ้าไหมแพรวา สินค้า OTOP และผลิตภัณฑ์ชุมชนให้ได้มาตรฐานแบบครบวงจร

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของจังหวัด ให้เป็นเมืองน่าอาศัย น่าท่องเที่ยวและนำลงทุน

กลยุทธ์ (Strategy)

- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และการบริหารจัดการน้ำ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนวาระจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอาศัย น่าท่องเที่ยว และนำลงทุน
- เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ทุกช่วงวัย การดูแลผู้ด้อยโอกาส ตามกรอบกิจกรรม ๓ ดี (คนดี รายได้ดี สุขภาพดี)
- สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมเชิงพื้นที่ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวและการบูรณาการจัดการขยะอย่างถูกสุขอนามัย
- พัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
- ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การท่องเที่ยวยุคก่อนประวัติศาสตร์ และท่องเที่ยวเชิงเกษตร

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ (Strategy)

- เพิ่มประสิทธิภาพ/คุณภาพในการบริหารจัดการองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ส่งเสริมความร่วมมือการพัฒนาด้วยกลไกประชารัฐ
- พัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศของหน่วยงานภาครัฐ และการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ อย่างสะดวกรวดเร็ว

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสร้างสังคมแห่งความมั่นคงและปลอดภัย

กลยุทธ์ (Strategy)

- เสริมสร้างความมั่นคงภายในและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการแก้ปัญหาสังคม
- ยกระดับมาตรการการแก้ไขปัญหายาเสพติด

สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพหลัก (เรียงลำดับ)

- ๑) ทำนา
- ๒) ทำไร่
- ๓) ทำสวน

สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ทางเศรษฐกิจที่สำคัญ

- ๑) ข้าว
- ๒) มันสำปะหลัง
- ๓) อ้อย
- ๔) เห็ด

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่แล้วว่ามีปัญหาอะไรบ้างและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม

สภาพปัญหาและความต้องการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ซึ่งนำมาจัดหมวดหมู่ตามแผนงานดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. ถนนหนทางชำรุด เป็นหลุมบ่อ ไม่ได้มาตรฐาน
๒. ร่องระบายน้ำอุดตัน
๓. ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะไม่ทั่วถึงทุกจุด
๔. ระบบประปาสาธารณะไม่ทั่วถึงทุกจุด
๕. น้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตร
๖. ปัญหาการคมนาคมบางหมู่บ้านไม่สะดวก

ความต้องการ

๑. ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า รางระบายน้ำ ให้ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่
๒. จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค - บริโภค
๓. จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับฤดูแล้ง
๔. ซ่อมแซมถนนสายต่างๆ ที่ชำรุดให้ใช้การได้ปกติ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. พื้นที่ไม่เหมาะสมและเอื้ออำนวยกับการลงทุนทางอุตสาหกรรม เนื่องจากค่าใช้จ่ายสูง
๒. ชุมชนขาดการวางแผนระยะยาว
๓. การจัดหาแหล่งเงินทุนให้ผู้ผลิตไม่ต่อเนื่อง
๔. ขาดทักษะการพัฒนาฝีมือ เป็นชุมชนเกษตรแบบเลียนแบบ หรือลอกวิถีชีวิตจากชุมชนเดียวกันไม่เรียนรู้ชุมชนอื่น
๕. ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรตกต่ำ ทำให้ขาดรายได้
๖. ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการ

๑. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขปัญหาลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
๒. ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
๓. จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่
๔. จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้

๓. ด้านสังคมสภาพปัญหา

๑. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
๒. ปัญหาเรื่องการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของท้องถิ่น
๓. ปัญหาขาดอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัย เช่น รถน้ำ รถดับเพลิง
๔. ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
๕. ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
๖. ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
๗. การป้องกันโรคระบาดต่างๆ ยังไม่เป็นระบบ

ความต้องการ

๑. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๒. จัดให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้ครบวงจรโดยการมีส่วนร่วม
๓. จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยเพิ่มขึ้นให้มีความทันสมัย
๔. จัดให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
๕. จัดให้มีลานกีฬาและนันทนาการ
๖. จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
๗. จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
๘. ประสานสาธารณสุขอำเภอจัดหาเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขเข้าบริการประชาชน

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสภาพปัญหา

๑. การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ทดแทน
๔. การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

๑. จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
๓. จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าทดแทน
๔. รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๕.ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาเรื่องการรักษาข้าวสารทางราชการของประชาชน
๒. ปัญหาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร
๓. ปัญหาเรื่องการประชุมสัมพันธงานของ อบต.
๔. ปัญหาเรื่องการจัดทำข้อมูล/ทะเบียนทรัพย์สินเพื่อใช้ในการจัดเก็บรายได้ของ อบต.
๕. ปัญหาเรื่องขาดวัสดุ-ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน
๖. ปัญหาเรื่องการขาดวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
๗. ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

๑. จัดให้มีเสียงตามสายวารสารประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ
๒. จัดให้มีการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิกฯ ผู้นำชุมชน พนักงานฯ ลูกจ้างตามโครงการต่างๆ
๓. จัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. จัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย
๕. จัดให้มีการให้บริการประชาชนในเชิงรุก
๖. จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคข้อจำกัดหรือ ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๕) การสาธารณสุข
- ๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน วิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT พบว่า
จุดแข็ง (Strength=s)

- การคมนาคม ถนนหนทาง ส่วนใหญ่ใช้งานได้ปกติดี
- มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
- มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
- มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ติดพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน ในช่วงฤดูแล้ง น้ำอุปโภค-บริโภค ไม่พอใช้

โอกาส (Opportunity=O)

- หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง

- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๓) การจัดให้มีสถานที่สำหรับเล่นกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ

๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต วิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT พบว่า

จุดแข็ง (Strength=s)

- องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง

- องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกร

จุดอ่อน (Weakness=W)

- การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

-การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

- มีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการ ทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

- การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้ เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๓) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- ๖) การดูแลที่สาธารณะ
- ๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย วิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT พบว่า

จุดแข็ง (Strengths)

- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา บุญบั้งไฟ ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้องไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- ประชาชนยังไม่สนใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
- ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
- การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาฬสินธุ์โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
- ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลห้วยเม็ก

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๓) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๔) การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน

ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว วิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT พบว่า

จุดแข็ง (Strength=s)

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนากลุ่มอาชีพ

จุดอ่อน (Weakness=W)

- การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีมีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

- มีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) การคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพยากรอื่นเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๔) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT พบว่า

จุดแข็ง (Strengths)

-ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

-ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
-มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

-ชาวบ้านตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
-การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

- กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒) การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- ๓) การจัดการศึกษา
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น วิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT พบว่า

จุดแข็ง (Strengths)

-ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

-บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

-งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

-เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

-ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

-ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

-ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดกาฬสินธุ์ให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

-การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT พบว่า

จุดแข็ง (Strength=s)

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ

- องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

- องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

-ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

-การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

-ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

- ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนภายในตำบล
๒. ก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง ระบบประปาหมู่บ้าน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี
๔. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ
๕. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๖. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๗. ส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
๘. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

ภารกิจรอง

๑. จัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมการพัฒนาด้านสังคม แก้ไขปัญหายาเสพติด ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๗. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๘. การส่งเสริมการเกษตร
๙. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกำหนดกรอบอัตรากำลัง ทั้งสิ้น ๔๐ อัตรา แบ่งเป็น พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ อัตรา เป็นตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๑๓ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ อัตรา พนักงานครูที่ได้รับการจัดสรรจากกรมฯ จำนวน ๕ อัตรา เป็นตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๕ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๑ อัตรา แยกเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ มีคนครอง จำนวน ๘ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไปไม่มีคนครอง จำนวน ๕ อัตรา และสามารถวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ดังนี้ วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัย ภายในและภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและอบต. ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัย ภายในและภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และอบต. ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนการดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง - งานการประชุมกิจการสภาและการเลือกตั้ง ๑.๒ งานบุคคล - งานบรรจุแต่งตั้ง - งานวินัย - งานสิทธิและสวัสดิการ ๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานจัดทำนโยบายและแผน - งานวิจัย ประสานงาน - งานติดตามประเมินผล ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง - งานการประชุมกิจการสภาและการเลือกตั้ง ๑.๒ งานบุคคล - งานบรรจุแต่งตั้ง - งานวินัย - งานสิทธิและสวัสดิการ ๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานจัดทำนโยบายและแผน - งานวิจัย ประสานงาน - งานติดตามประเมินผล ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. ส่วนการคลัง <u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> - งานการเงิน - งานการบัญชี <u>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. ส่วนการคลัง <u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> - งานการเงิน - งานการบัญชี <u>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุม ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานสำรวจแผนที่และวางผังพัฒนาเมือง ๓.๖ งานก่อสร้างบูรณะถนน สะพานและสิ่งก่อสร้างอื่น	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุม ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานสำรวจแผนที่และวางผังพัฒนาเมือง ๓.๖ งานก่อสร้างบูรณะถนน สะพานและสิ่งก่อสร้างอื่น	
๔. ส่วนสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๔. ส่วนสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
๕. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข	๕. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข	
๖. ส่วนการศึกษาและวัฒนธรรม <u>งานบริหารงานศึกษา</u> - งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานกิจการโรงเรียน <u>งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๖. ส่วนการศึกษาและวัฒนธรรม <u>งานบริหารงานศึกษา</u> - งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานกิจการโรงเรียน <u>งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการ การปกครอง ความมั่นคงของมนุษย์
 ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ด้านทรัพยากรมนุษย์ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจฐานรากการผังเมืองและการใช้ที่ดินเพื่อการเกษตร
 ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและการพัฒนาที่ยั่งยืน
 ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการ การปกครอง ความมั่นคงของมนุษย์	- ก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาดูถนน สะพาน ทางเดินเท้ารวมถึงท่อระบายน้ำ - พัฒนาระบบระบบไฟฟ้าและแสงสว่าง - ส่งเสริมพัฒนาระบบประปา	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผช.ช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยจนท.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านทรัพยากรมนุษย์ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- บำบัด ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ รวมถึงแหล่งน้ำในการทำการเกษตร ปรับปรุงภูมิทัศน์	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจฐาน รากการผังเมืองและ การใช้ที่ดินเพื่อ การเกษตร	-ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ท้องถิ่น และให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- พนักงานในสังกัด อบต. ศรี สมเด็จ ทุกคน
	-การปรับปรุงและพัฒนารายได้	- ปลัด - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - ผอ.กองคลัง
	-ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน	- ปลัด - ผอ.กองสวัสดิการสังคม -หัวหน้าสำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างความ เข้มแข็งของชุมชน และการพัฒนาที่ ยั่งยืน	-ส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม
	- ส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยว	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	- ส่งเสริมการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และนันทนาการ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - เจ้าพนักงานธุรการ - ครู คศ.๑ - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
	- ส่งเสริมด้านสวัสดิการและสังคม	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม
	-ป้องกัน รักษา และส่งเสริมสุขภาพอนามัยของ ประชาชน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด รวมถึงรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน
	- ส่งเสริมการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และนันทนาการ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - เจ้าพนักงานธุรการ - ครู คศ.๑ - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ที่มีในปัจจุบันใช้การปฏิบัติงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.สำนักงานปลัด อบต.								
๑.๑ นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๒ นักวิเคราะห์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๓ นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๔ นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๑.๕ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๖ ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๗ พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๘ นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๙ คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๑๐ คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. ส่วนการคลัง								
๒.๑ นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๒ จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๓ นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๒.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. กองช่าง								
๓.๑ นักบริหารงานช่าง	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
๓.๒ เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง								
๓.๓ ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๔ เจ้าพนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔. ส่วนสวัสดิการสังคม								
๔.๑ นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง								
๔.๒ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
๔.๓ คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				



จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ที่มีในปัจจุบันใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.สำนักงานปลัด อบต.								
๑.๑ นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๒ นักวิเคราะห์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๓ นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๔ นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๑.๕ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๖ ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๗ พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๘ นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๙ คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๑๐ คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. ส่วนการคลัง								
๒.๑ นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๒ จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๓ นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๒.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. กองช่าง								
๓.๑ นักบริหารงานช่าง	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
๓.๒ เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง								
๓.๓ ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๔ เจ้าพนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔. ส่วนสวัสดิการสังคม								
๔.๑ นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง								
๔.๒ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
๔.๓ คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				



ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๕. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๕.๑ นักบริหารงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
๕.๒ คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
๖.๑ นักบริหารงานการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.๒ นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.๔ เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.๕ ครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๖.๙ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงาน ท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๖๕๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๕๖๐	๖๗๑,๑๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	
สำนักงานปลัด อบต.																		
๒	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๕๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	
๖	พนักงานจ้าง <i>นิเทศ ๖๖๖๖๖๖๖๖</i>																	
๖	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จ.๓	๑	๑	๒๑๕,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๘๐๐	๒๓๒,๘๐๐	๒๔๒,๑๖๐	
๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	จ.๓	๒	๒	๒๑๕,๑๖๐	๒	๒	๒	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๘๐๐	๒๓๒,๘๐๐	๒๔๒,๑๖๐	
๘	นักการภารโรง	จ.๑	๑	๑	๑๕๙,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๕,๖๘๐	
๙	คนครัว	จ.๑	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๕,๖๘๐	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	จ.๑	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๖๕,๐๖๐	๑๗๐,๙๔๐	๑๗๗,๐๖๐	
๑๑	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
กองคลัง																		
๑๒	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๑	๑	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๖๕,๕๒๐	๑๗๑,๗๘๐	๑๗๗,๐๘๐	
	พนักงานจ้าง <i>ปศุสัตว์</i>																	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงิน	จ.๑	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๖๔,๙๔๐	๑๗๐,๗๐๐	๑๗๖,๗๐๐	
	รวม				๓,๘๖๐,๙๔๐							๑๓๒,๖๐๐	๑๓๗,๐๔๐	๑๔๓,๔๐๐	๔,๐๐๕,๕๔๐	๔,๑๓๒,๕๔๐	๔,๒๘๕,๙๘๐	



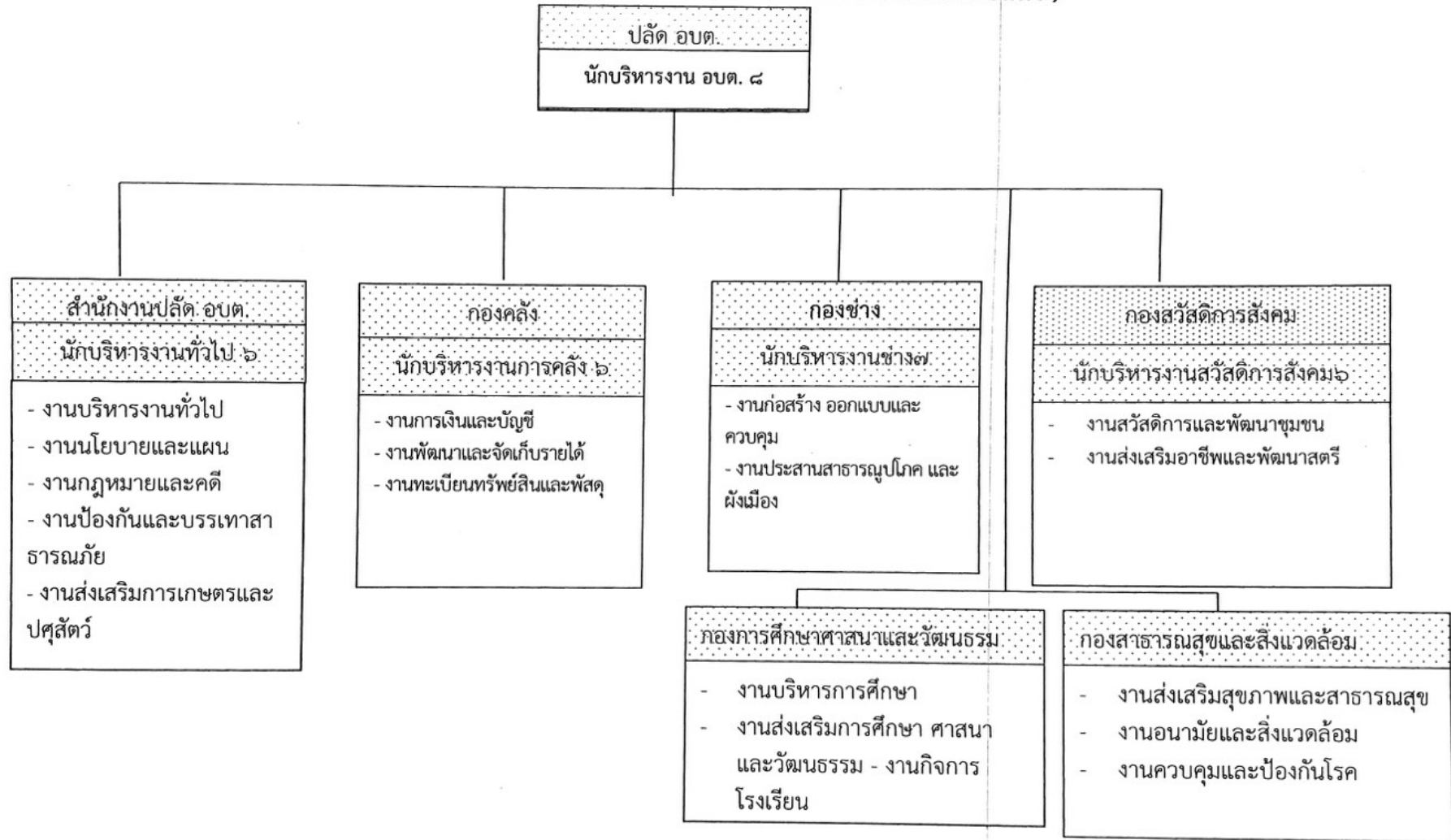
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง																	
๑๖	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๑๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๖๔,๘๒๐	๑๗๐,๙๔๐	๑๗๖,๙๔๐	
	พนักงานจ้าง																	
๑๘	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จ.๑	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๖๔,๙๔๐	๑๗๐,๗๐๐	๑๗๖,๗๐๐	
๑๙	เจ้าหน้าที่จดมาตรวัดน้ำ	ทั่วไป	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๔๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	
	พนักงานจ้าง																	
	กองสวัสดิการสังคม																	
๒๐	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๒๙๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๐๒,๕๒๐	๓๑๓,๔๐๐	๓๒๔,๖๔๐	
	พนักงานจ้าง																	
๒๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จ.๓	๑	๑	๒๑๑,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๙,๖๖๐	๒๒๘,๘๐๐	
๒๒	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																	
๒๓	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																	
๒๔	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
	รวม				๒,๑๐๓,๗๘๐							๕๗,๗๒๐	๕๘,๙๒๐	๕๙,๖๔๐	๒,๒๓๐,๘๐๐	๒,๒๘๙,๗๒๐	๒,๓๔๙,๓๖๐	



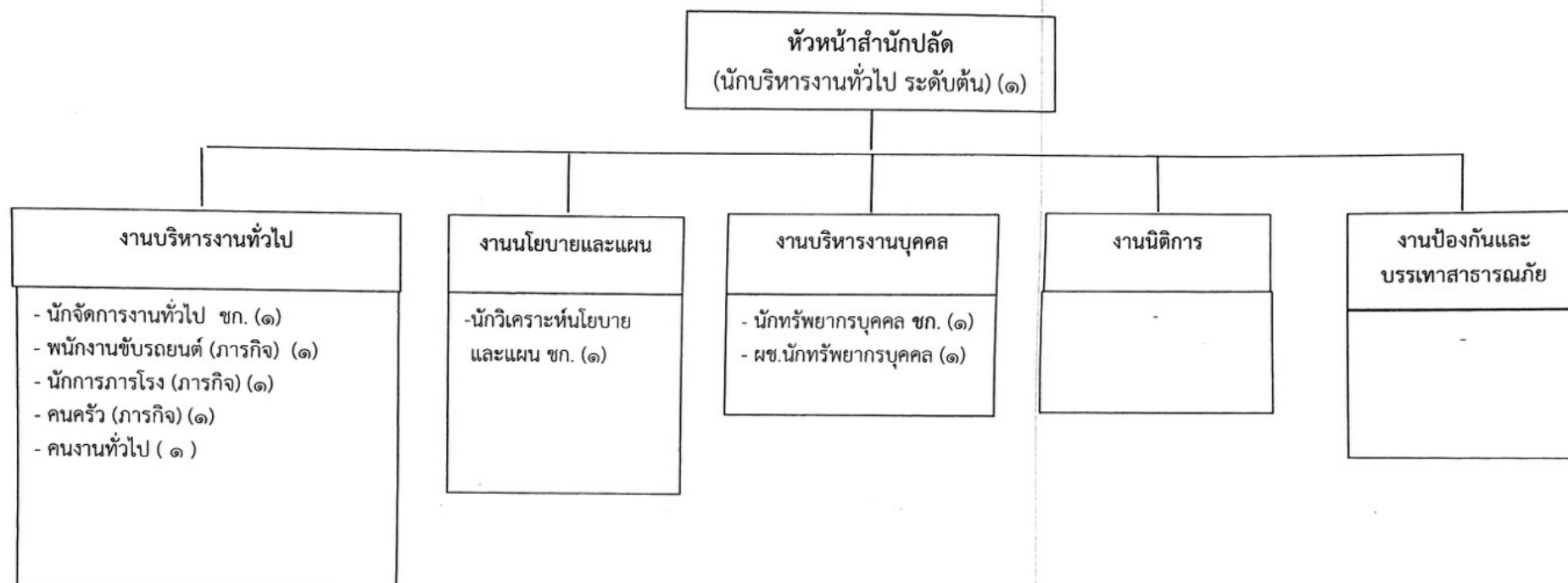
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต่อจะใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(ด.)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองการศึกษาและวัฒนธรรม																	
๒๕	นักบริหารการศึกษา ✓	ต้น	๑		๓๘๑,๒๕๐	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๘๑,๒๕๐	๓๘๑,๒๗๐	๓๘๑,๒๕๐	
๒๖	นักวิชาการศึกษา ✓	ปก.	๑	๑	๒๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑				๘,๙๕๐	๙,๐๐๐	๘,๙๕๐	๒๖๒,๙๕๐	๒๖๒,๙๗๐	๒๖๒,๙๕๐	
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ ✓	ปจ.	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๑๖๖,๓๖๐	๑๖๖,๘๔๐	๑๖๖,๓๖๐	
๒๘	ครูผู้ดูแลเด็ก		๕	๕		๕	๕	๕										รับกรม
	พนักงานจ้าง																	
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๓	๓		๓	๓	๓										รับกรม
	รวม				๓๙๗,๒๕๐							๒๗,๓๑๐	๒๗,๕๐๐	๒๗,๓๑๐	๓๙๗,๕๖๐	๓๙๗,๗๗๐	๓๙๗,๕๖๐	
	รวมทั้งสิ้น				๓๙๗,๒๕๐							๒๗,๓๑๐	๒๗,๕๐๐	๒๗,๓๑๐	๓๙๗,๕๖๐	๓๙๗,๗๗๐	๓๙๗,๕๖๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๗๙,๕๑๒	๗๙,๕๕๖	๗๙,๕๑๒	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๔๗๖,๓๗๒	๔๗๗,๓๒๖	๔๗๖,๓๗๒	
	คิดเป็นร้อยละ๔๐														๑๙๐,๕๔๙	๑๙๐,๙๓๐	๑๙๐,๕๔๙	



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓
โครงสร้างและอัตรากำลัง อบต.ศรีสมเด็จ (โครงสร้างส่วนราชการระบบแบ่ง)

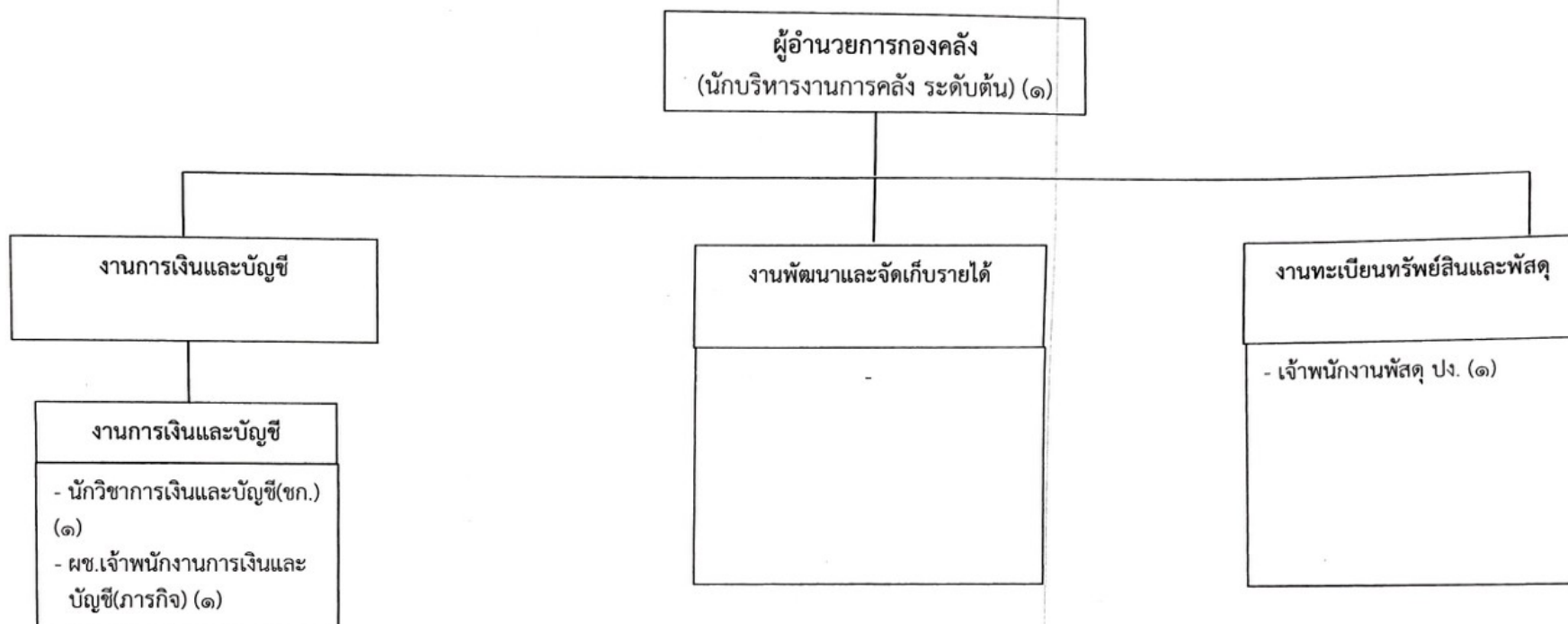


๑๐.๑ แผนภูมิโครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



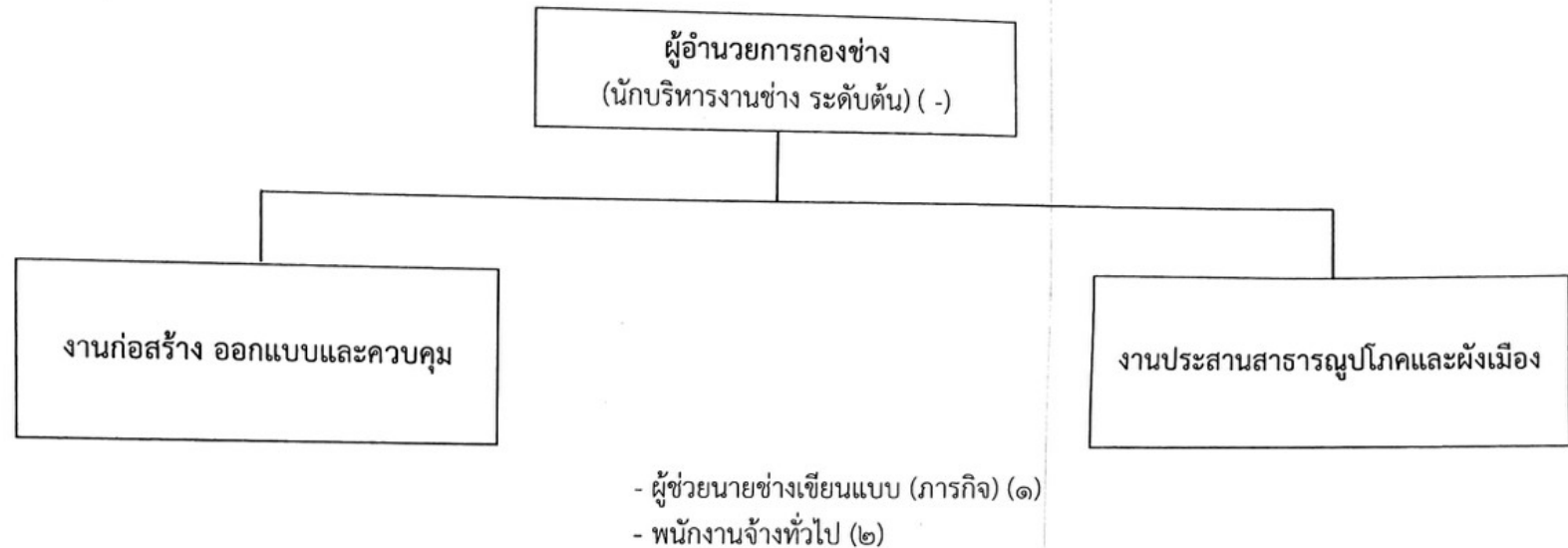
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๓	๑

๑๐.๒ แผนภูมิโครงสร้างกองคลัง



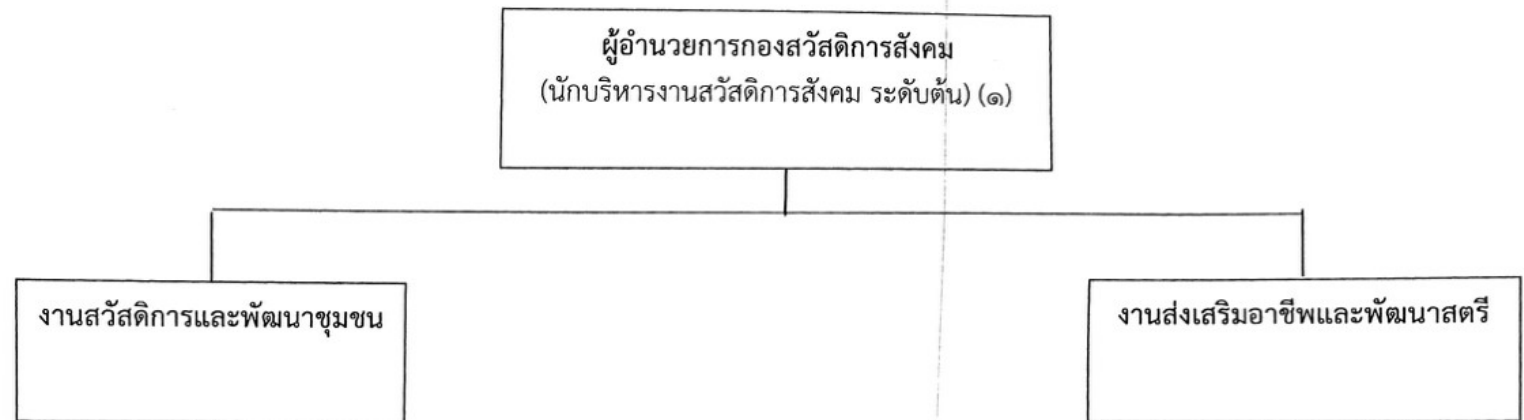
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-		๑	-

๑๐.๓ แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง



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

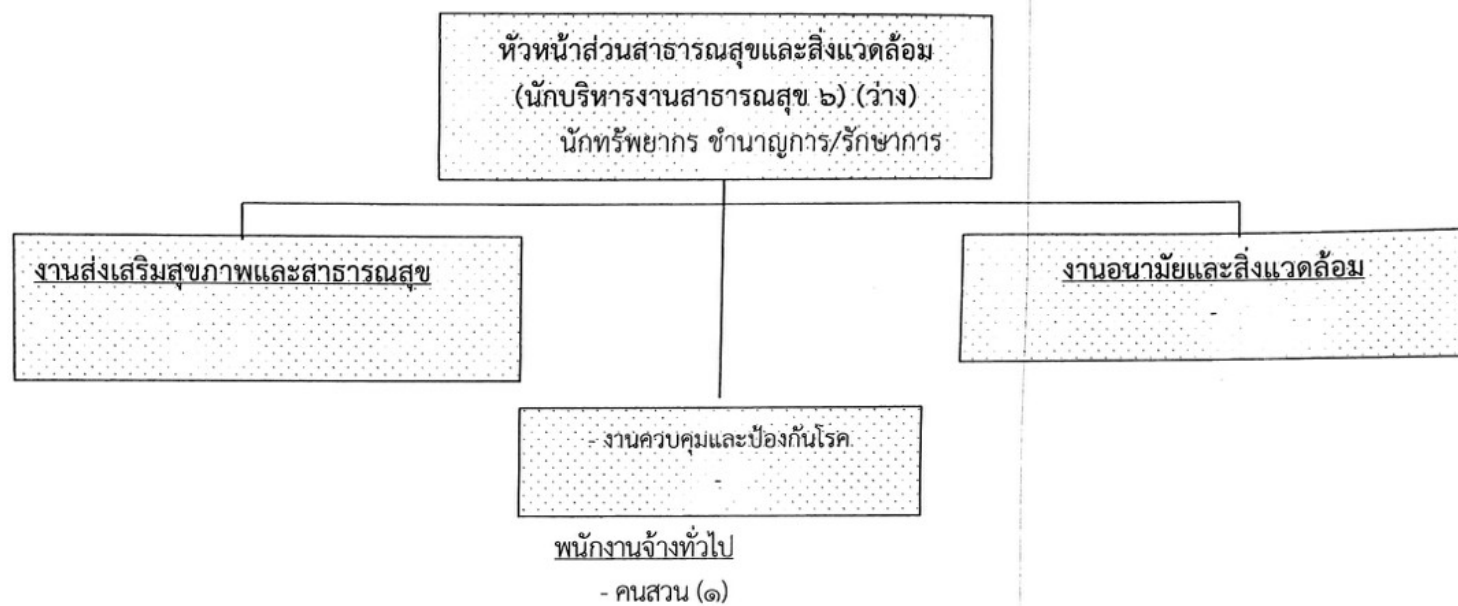
๑๐.๔ แผนภูมิโครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)

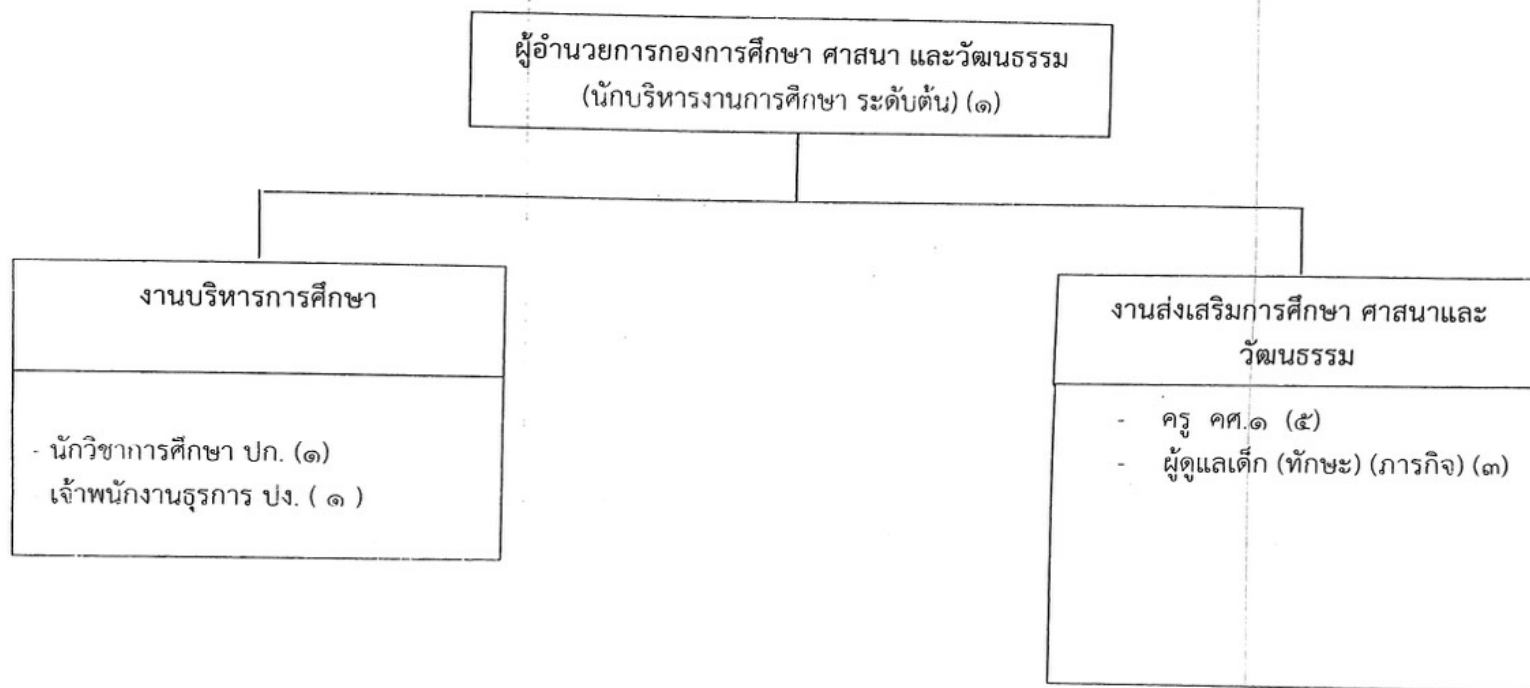
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑

๑๑.๕ โครงสร้างส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๐.๖ แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๕	3	-

๑๑.บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่	ชื่อ-สกุล	กรอบอัตราเก่า				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆเงินค่าตอบแทน	
1	นายพรหมมินทร์ ฉิรินัง	ปริญญาโท	03-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	03-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	654,720 (54560*12)	168,000 (14,000*12)		822,720
2	นางสุปรียา แก้วสะอาด	ปริญญาโท	03-3-00-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	03-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	347,640	42,000 (3500*12)		389,640
3	น.ส.ทิพย์สุดา พันธุ์ดี	ปริญญาโท	03-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	03-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	329,760			329,760
4	นางนันทิดา เวียงเหล็ก	ปริญญาโท	03-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	03-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	293,880			293,880
5	นายวรวิทย์ ไพศาล	ปริญญาตรี	03-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก	03-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก	288,120			288,120
5	นายวรวิทย์ ไพศาล	ปริญญาตรี	03-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก	03-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก	288,120			288,120
	พนักงานจ้าง											
6	น.ส.อุทัยรัตน์ จันทะบุตร	ปริญญาตรี		ผช.บุคลากร			ผช.บุคลากร		215,160 (17930*12)			215,160
7	นายวัชรวุฒิ ไชยชนะนิต	ปริญญาตรี		ผช.นักวิชาการเกษตร			ผช.นักวิชาการเกษตร		215,160 (17930*12)			215,160
8	นายคุณ วุฒิสาร	ม.6		นักการภารโรง			นักการภารโรง		158,760 (13230*12)			158,760
9	นายสุดใจ คำอุ่น	ม.6		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		159,420 (13285*12)			159,420
10	นางรัตนา รัตที	ม.6		คนงานทั่วไป(คนครัว)			คนงานทั่วไป(คนครัว)		158,760 (13230*12)			158,760
11	น.ส.ชนัญภรณ์ นามมุงคุณ			พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		108,000 (9000*12)			108,000

ร.ร.	ชื่อ-สกุล	กรอบอัตราเก่า				กรอบอัตราใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆเงินค่าตอบแทน	
12	น.ส.พรเพ็ญ คงประเสริฐ	ปริญญาโท	03-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	03-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	330,120 (27,510*12)	42,000 (3500*12)		372,120
13	น.ส.ฉวีวรรณ ราชธงชัย	ปริญญาตรี	03-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	03-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	282,600 23,550*12	-	-	282,600
14	น.ส.ศศิกันต์ ภูตะคาม	ปวส.	03-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	03-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	159,420 13,285*12	-	-	159,420
	พนักงานจ้าง											
15	น.ส.ราตรี นันทะเขต	ปวส.	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	159,420 13,285*12	-	-	159,420
	กองช่าง (05)											
16	-	ปริญญาตรี	03-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	03-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3500*12)	-	435,600
17	น.ส.วรารณ นรภาร	ปวส.	03-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	03-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	138,120 (11510*12)	-	-	138,120
	พนักงานจ้าง											
18	นายวงศ บาลยอ	ปวส.	-	ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	-	ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	159,420 (13285*12)	-	-	159,420
19	นายสมศักดิ์ พิกุลดก	ปวส.	-	พนักงานจ้างทั่วไป (จตมาตรวัดน้ำ)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (จตมาตรวัดน้ำ)	-	108,000 (9000*12)	-	-	108,000
20	นายอนุชา นาคาทอง	ปวส.	-	พนักงานจ้างทั่วไป (จตมาตรวัดน้ำ)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (จตมาตรวัดน้ำ)	-	108,000 (9000*12)	-	-	108,000

ร.ร.	ชื่อ-สกุล	กรอบอัตราเก่า				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆเงินค่าตอบแทน	
22	น.ส.กนกกลดา รัตนวิเศษ	ปริญญาตรี	03-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการฯ นักบริหารงานสวัสดิฯ	ต้น	03-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการฯ นักบริหารงานสวัสดิฯ	ต้น	291,480 (24290*12)	42,000 (3,500*12)		333,480
	พนักงานจ้าง											
23	น.ส.ชลธิชา วิชาระโกชน์	ปริญญาตรี	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน		-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	211,560 (17,630*12)	-	-	211,560
24	นายสรรติ ภูตองโขบ	ปวส.	-	พนักงานจ้างทั่วไป		-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
25	น.ส.ตรีสวาท ไหวหารกล้า	ปริญญาตรี	03-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	03-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	341,640 (28,470*12)	42,000 (3500*12)	-	383,640
26	น.ส.กนกณกรณ์ เพื่องสีไหม	ปริญญาตรี	03-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก	03-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก	258,000 (21,500*12)	-	-	258,000
27	นายธรรรวรรธ การฉีก	ปวส.	03-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	03-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	162,000 (13,500*12)	-	-	162,000
28	นางดวงสมร คำอุ่น	ปริญญาโท	46-2-0293	ครู	คศ.1	46-2-0293	ครู	คศ.1	269,400	-	-	269,400
29	นางพนมวัลย์ ดอมรัตน์	ปริญญาตรี	46-2-0294	ครู	คศ.1	46-2-0294	ครู	คศ.1	264,000	-	-	264,000
30	นางสาวอัยก กิตชัย	ปริญญาตรี	46-2-0664	ครู	คศ.1	46-2-0664	ครู	คศ.1	253,800	-	-	253,800
31	นางวงจันทร์ คาดีวี	ปริญญาตรี	46-2-0665	ครู	คศ.1	46-2-0665	ครู	คศ.1	264,000	-	-	264,000
32	นางลุมินี โคตะวินนธ์	ปริญญาตรี	46-2-0666	ครู	คศ.1	46-2-0666	ครู	คศ.1	264,000	-	-	264,000

ที่	ชื่อ-สกุล	กรอบอัตรากำลัง				กรอบอัตรากำลังเหว.			เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ใน คำตอบแทน	
	กองการศึกษา ต่อ พนักงานจ้าง											
33	นางระติพร ยมภา	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	155,520 (12960*12)	-	-	155,520
34	นางเกว โคตะวินนท	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	159,420 (13,285*12)	-	-	159,420
35	นางพิกุล สีหิธา	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	159,420 (13,285*12)	-	-	159,420
	กองสาธารณสุขฯ											
36		ปริญญาตรี	03-3-06-2104-001	ผอ.กองสาธารณสุข ฯ (นักบริหารงาน สาธารณสุข)	ต้น	03-3-06-2104- 001	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600 (ค่ากลาง เงินเดือน)	42,000	-	435,600
	พนักงานจ้าง											
37	นายเสียม ไสยวงศ์แก้ว	ม.6	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป		108,000	-	-	10,800

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ได้ยึดถือเป็นแนวทางทางการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

ที่ ๕๐๔ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ตามประกาศประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลศรีสมเด็จ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทิศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงให้ แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

- | | |
|---|-----------------------|
| ๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๑.๕ หัวหน้าสำนักงานปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

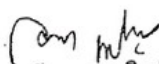
๒.๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม

๒.๒ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผล การดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐


(นายเตียง บุญสิงห์)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด โทร. ๐๕๓-๘๔๐๗๒๘

ที่

วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

เรื่องเดิม

ตามท้องที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งที่ ๑๑ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ไปแล้วนั้น ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว

ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.อบต. จังหวัดกาฬสินธุ์ในเดือนกันยายน ๒๕๖๐ เมื่อ ก.อบต. จังหวัดกาฬสินธุ์เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง เป็นต้นไป ในระยะเวลา ๓ ปี คือปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ข้อระเบียบข้อกฎหมาย

- ๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
- ๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)
- ๓.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)

ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น (กจ.ก.ท. และ ก.อบต. ได้กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ และหัวหน้าส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นคณะกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการคณะกรรมการ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรอบระยะเวลา ๓ ปี

๔. ข้อพิจารณา และเสนอแนะ

งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อประกาศมีผล บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้ความเห็นชอบ และเมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบร่าง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

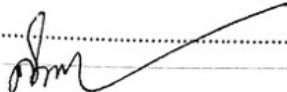
๑. ขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
๒. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. ดำเนินการประชุมคณะทำงาน
๔. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะแผนอัตรากำลัง ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมิน ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึง แนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุด และอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้
๕. กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อบต. จะต้องดำเนินการ โดยขอข้อมูลเล่มแผนพัฒนา สี่ปี เพื่อมาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/และแผนพัฒนาในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๖. สรุปปัญหาและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๗. จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง
๘. คัดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๙. จัดทำแผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๐. จัดทำแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๑๑. จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
๑๒. หลังจากทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ดำเนินการส่ง เล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง รายงานให้อำเภอสมเด็จทราบเพื่อดำเนินการขอ ความเห็นชอบจาก ก.อบต. จังหวัดกาฬสินธุ์
๑๓. หลังจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้องค์การบริหารส่วน ตำบลศรีสมเด็จ ดำเนินการจัดทำประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และออกคำสั่งการจัดพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงสู่กรอบตำแหน่งใหม่ รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ พร้อมส่งสำเนาคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้องรายงานอำเภอ และจังหวัดทราบต่อไป
๑๔. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนา บุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑๓/๘/๖๖

(นางสาวทิพย์สุดา พันธดี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น



(นางสุปรียา แก้วสะอาด)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

เห็นควรพิจารณา และ เสนอให้ ดำเนินการต่อไปตามระเบียบ

๑๓/๘/๖๖

(นายพรหมมินทร์ จิรวัจน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

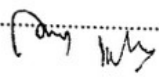
คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

☒

อนุมัติตามที่เสนอ

☐

ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....



(นายเดียง บุญสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

วันที่ ๑๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเตียง บุญสิงห์	นายก อบต./ประธานกรรมการ	เตียง บุญสิงห์	
๒	นายพรหมมินทร์ จิรินัง	ปลัด อบต./กรรมการ	พรหมมินทร์ จิรินัง	
๓	นางสุปรียา แก้วสะอาด	หัวหน้าสำนักปลัด	สุปรียา แก้วสะอาด	
๔	นางสาวพรเพ็ญ คงประเสริฐ	ผู้อำนวยการกองคลัง	พรเพ็ญ คงประเสริฐ	
๕	นางสาวตรีสวาท ไหวหารกล้า	ผู้อำนวยการกองการศึกษา/ กรรมการ	ตรีสวาท ไหวหารกล้า	
๖	นางสาวทิพย์สุตา พันธุ์ดี	นักทรัพยากรบุคคล/เลขานุการ	ทิพย์สุตา พันธุ์ดี	
๑	<u>ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม</u> นางกนกกลดา รัตนวิเศษ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		ลาคลอด

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการฯ ทุกท่านเข้าห้องประชุมพร้อมแล้ว ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดย นายนายเตียง บุญสิงห์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ได้กล่าวเปิดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ ตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

- ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ได้ออกคำสั่ง ที่ ๕๐๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฝ่ายเลขานุการฯ จึงเสนอร่างอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งฝ่ายเลขานุการฯ ได้ส่งร่างแผนฯ ให้คณะกรรมการได้ตรวจพิจารณาเป็นการล่วงหน้าแล้ว เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ซึ่งจะต้องจัดทำให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ และให้ส่งอย่างช้าวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๐ เพื่อเสนอเข้าที่ประชุมเพื่อขอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ และประกาศใช้ให้ทันในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ นี้ ตามที่นักทรัพยากรบุคคลไปขอกรรมการจัดทำแผนมาและรายงานให้ทราบ

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานกรรมการ

-เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ศรีสมเด็จ เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จึงได้เชิญคณะกรรมการทุกท่านมาประชุม ในครั้งนี้ และขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอว่าเห็นสมควรปรับเปลี่ยนหรือลดในส่วนงานใดบ้างในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อที่จะได้ถึงความ ต้องการของแต่ละส่วนงาน เพราะทางจังหวัดเห็นว่าให้เราคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เป็น ปัจจุบันในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘-๒๕๖๐) ก่อน ถ้ามีการเพิ่มหรือลดก็สามารถ ปรับปรุงแผนได้ภายหลังจากที่ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ไปแล้ว จึงให้ทุกคนคิดไว้ก่อนนะครีว่าจะกำหนดเพิ่มหรือลด หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรก็คิด ไว้เลย หรือท่านปลัดว่าไง

นายพรหมมินทร์ ฉิรินัง
ปลัด อบต.

- ครับ ถ้าจะให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ให้ทัน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ นั้น ดูจากภาระค่าใช้จ่ายที่นักทรัพยากรบุคคลคำนวณมาให้แล้ว ก็อยู่ในเกณฑ์ดี พอสมควร นะครับ ถ้าอย่างนั้นให้หัวหน้าทุกส่วนส่งข้อมูลในการจะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือลด ปรับเกลี้ย หรือเปลี่ยนแปลงยังไงก็ให้นักทรัพยากรบุคคลคำนวณมาคร่าวๆก่อน ส่วนที่ประชุมวันนี้ต้องส่งให้จังหวัด และให้ลองคำนวณตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้และตำแหน่งนายช่างโยธา ดูด้วยว่าภาระค่าใช้จ่ายที่จะเพิ่มขึ้นมาน้อยเพียงใด

นางสาวทิพย์สุตา พันธุ์ดี
เลขานุการ

-ตอนที่ไปอบรมมา ท่านท้องถิ่นจังหวัดแจ้งให้มาคำนวณข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และข้อ ๑๑ บัญชี แสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ นอกนั้นให้คงไว้ เหมือนเดิม ถ้าจะเพิ่มหรือลด อะไรต้องต้องเป็นการปรับปรุงแผนค่ะ ค่อยทำทีหลัง ให้ ทันประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ นี้

- ประธานกรรมการ - กองการศึกษา ต้องการตำแหน่งเพิ่มเติมหรือไม่
- นางสาวตรีสวาท ไวหารกล้า -งานในกองการศึกษา คนเยอะแล้ว ไม่ขอเพิ่มตำแหน่งค่ะ
- ผอ.กองการศึกษา
- ประธานกรรมการ - ฉะนั้น ในตอนนี้ให้เราวางแผนไว้ก่อน และให้นักทรัพยากรบุคคลคำนวณตำแหน่งแต่ละส่วนเสนอมานี้ไว้ก่อนว่าภาระค่าใช้จ่ายจะเพิ่มขึ้นเท่าไร จะมีเพิ่ม กองคลังตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ กองช่าง ตำแหน่ง นายช่างโยธา
- ประธานกรรมการ -สรุปว่ามีใครจะเสนออีกหรือไม่ครับ
- มติที่ประชุม -ไม่มี
- ประธานกรรมการ -เห็นชอบให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามมติที่ประชุม และให้นักทรัพยากรบุคคล พร้อมจัดทำเอกสารเพื่อขอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ต่อไป และให้รายงานตำแหน่งว่างที่ คสช.มีหนังสือให้ยืนยันว่ายินดีให้สรรหาหรือรับโอนเพื่อที่จะให้กรมจัดสรรมาให้
- ระเบียบวาระที่ ๔
- ประธานกรรมการ -เรื่องอื่นๆ
- ที่ประชุม -เสนอถามที่ประชุมว่ามีคณะกรรมการฯ ท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ อีกหรือไม่
- ประธานฯ -ไม่มี
- ได้กล่าวขอบคุณคณะกรรมการฯ ที่เข้าประชุมและกล่าวปิดประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้บันทึกการประชุม

(นางสาวทิพย์สุดา พันธุ์ดี)

นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบ

(นายพรหมมินทร์ ฉิรินัง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรับรอง

(นางสุปรียา แก้วสะอาด)

หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ.....ตรวจถูกต้องแล้ว

(นายเตียง บุญสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ท่านประธานสภา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

บัดนี้ ถึงเวลาที่คณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ จะได้เสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2560 ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ จึงขอทูลเกล้าฯ ให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่านได้ทราบถึงสถานะการคลัง ตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ดังต่อไปนี้

1. สถานะการคลัง

1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ณ วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ มีสถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคารทั้งสิ้น	จำนวน	13,380,921.38	บาท
1.1.2 เงินสะสม	จำนวน	6,081,464.07	บาท
1.1.3 เงินสำรองเงินสะสม	จำนวน	2,631,729.11	บาท
1.1.4 รายการกันเงินไว้แบบก่องหนผู้ผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย	จำนวน - โครงการ	รวม -	บาท
1.1.5 รายการที่ได้กันเงินไว้โดยยังไม่ได้ก่องหนผู้ผูกพัน	จำนวน - โครงการ	รวม -	บาท
1.2 เงินกู้ยืมค้าง			
2. การบริหารงบประมาณในปีงบประมาณ 2558			
2.1 รายรับจริงทั้งสิ้น	จำนวน	22,845,803.79	บาท ประกอบด้วย
หมวดภาษีอากร	จำนวน	102,219.95	บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	7,163.20	บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	97,244.73	บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	จำนวน	236,726	บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	156,000	บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	-	บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	13,910,951.91	บาท
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	จำนวน	8,335,498	บาท
2.2 เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์	จำนวน	7,973,830	บาท

2.3 รายจ่ายจริง	จำนวน	21,097,505.90	บาท ประกอบด้วย
งบกลาง	จำนวน	679,416	บาท
งบกลาง (หมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และค่าจ้างชั่วคราว)	จำนวน	10,445,754	บาท
งบดำเนินงาน (หมวดค่าตอบแทน วัสดุและวัสดุ และหมวดค่าสาธารณูปโภค)	จำนวน	4,545,918.04	บาท
งบลงทุน (หมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง)	จำนวน	2,588,480	บาท
งบรายจ่ายอื่น (หมวดรายจ่ายอื่น)	จำนวน	630,455	บาท
งบเงินอุดหนุน (หมวดเงินอุดหนุน)	จำนวน	2,207,482.86	บาท
งบรายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์	จำนวน	7,552,811	บาท
งบมีการจ่ายเงินสะสมเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่	จำนวน	186,395	บาท

3. งบเฉพาะการ

ประเภทกิจการ - ไม่มี

คำแถลงงบประมาณ งบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

2.1 รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2558	ประมาณการ ปี 2559	ประมาณการ ปี 2560
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	102,219.95	99,200	89,500
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	7,163.20	4,900	4,500
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	97,244.73	103,000	105,000
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	236,726	240,000	250,000
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	156,000	84,800	97,000
หมวดรายได้จากทุน		-	1,000
รวมรายได้จัดเก็บเอง	599,353.88	531,900	547,000
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้ อบต.ศรีสมเด็จ			
หมวดภาษีจัดสรร	13,910,951.91	14,000,000	14,000,000
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้ อบต.ศรีสมเด็จ	13,910,951.91	14,000,000	14,000,000
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้ อบต.ศรีสมเด็จ			
งบเงินอุดหนุนทั่วไปสำหรับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ อบต.ศรีสมเด็จ	8,335,498	7,628,100	15,169,600
งบเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ			
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้ อบต.ศรีสมเด็จ	8,335,498	7,628,100	-
รวม	22,845,803	22,160,000	29,716,600

คำแถลงงบประมาณ
ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ
อำเภอสมเด็จ จังหวัด กาฬสินธุ์

1. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2558	ประมาณการ 2559	ประมาณการ ปี 2560
งบกลาง			
งบกลาง (หมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และ ค่าจ้างเหมา)	679,416	792,000	6,765,840
งบอุดหนุน (หมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และ ค่าจ้างเหมา)	10,445,754	10,995,080	10,216,480
งบอุดหนุน (หมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ ประเภทวัสดุอุปโภคบริโภค)	4,545,918.04	6,088,420	8,015,480
งบอุดหนุน (หมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง)	2,588,480	1,644,500	2,503,800
งบอุดหนุน (หมวดรายจ่ายอื่น)	630,455	-	-
งบอุดหนุน (หมวดเงินอุดหนุน)	2,207,482.86	2,640,000	2,215,000
รวมจ่ายจากงบประมาณ	21,097,505.90	22,160,000	29,716,600

รายละเอียดค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ฯลฯ
ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

1.งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560	ตั้งจ่าย	29,716,600.00 บาท
2.ค่าใช้จ่ายในการบริหารบุคลากร (จ่ายจริง ณ 31 ส.ค. 2560)	จำนวน	- บาท
1. เงินเดือนพนักงาน	จำนวน	4,345.189.00 บาท
2. เงินประจำตำแหน่งของพนักงาน	จำนวน	231,000.00 บาท
3. เงินเพิ่มอื่นๆ (พ.ค.ว.) (พ.ส.ร.) (พ.ก.ม.) ฯลฯ	จำนวน	- บาท
4. เงินค่าจ้าง (ประจำ , ชั่วโมง)	จำนวน	2,149,075.00 บาท
5. เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น		
5.1 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ	จำนวน	- บาท
5.2 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	จำนวน	- บาท
5.3 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	จำนวน	60,421.00 บาท
5.4 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	จำนวน	- บาท
5.5 เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการ	จำนวน	- บาท
5.6 เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข สำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชส่วนตัว	จำนวน	- บาท
5.7 เงินค่าเช่าบ้าน	จำนวน	79,000.00 บาท
5.8 เงินทำขวัญพนักงานและลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บ เพราะการปฏิบัติหน้าที่	จำนวน	- บาท
5.9 เงินเกี่ยวกับศพพนักงานและลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่าง เดินทางไปราชการ	จำนวน	- บาท
5.10 เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	จำนวน	- บาท
5.11 เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของพนักงานที่มีใช้ตำแหน่งครู	จำนวน	- บาท
5.12 เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	จำนวน	202,992.00 บาท
5.13 เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ	จำนวน	- บาท
5.14 เงินสำรองสำหรับเงินเดือนและค่าจ้างที่กำหนดใหม่	จำนวน	- บาท

5.15 เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญพนักงาน	จำนวน	145,470.00 บาท
5.16 เงินบำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องใน การป้องกันการอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	จำนวน	- บาท
5.17 เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษประจำปี	จำนวน	- บาท
5.18 เงินเพิ่มอื่นๆ	จำนวน	305,545.00 บาท

รวมทั้งสิ้น

จำนวน 7,518,692.00 บาท

(เจ็ดล้านห้าแสนหนึ่งหมื่นแปดพันหกร้อยเก้าสิบสองบาทถ้วน)

$$\text{ปรับปรุงค่าคำนวณ ร้อยละ 40} = \frac{7,518,692 \times 100}{29,716,600} = 25.30 \%$$

(ลงชื่อ).....
(นางสาวพรเพ็ญ คงประเสริฐ)

(ลงชื่อ).....
(นายพรหมมินทร์ ฉิรินัง)

(ลงชื่อ).....
(นายเตียง บุญสิงห์)

ผู้อำนวยการกองคลัง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

บัญชีขออนุมัติการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2561 - 2563)
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่	อปท.	แผนอัตรากำลัง 3 ปี (เดิม) (2558 - 2560)					ค่าใช้จ่าย ปี 60 (ป.1) (%)	แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ใหม่) (2561 - 2563)					การค่าใช้จ่าย ตาม ม.35			ค่าใช้จ่าย ปี 61 (ป.1) (%)	งบประมาณ รายจ่าย ปี 60	ตำแหน่งที่ ขอกำหนดเพิ่ม	ตำแหน่งที่ว่างเดิม		
		กอง	กรอบอัตรากำลัง			ครอง ตำแหน่ง		กอง	กรอบอัตรากำลัง			ครอง ตำแหน่ง	ตาม ม.35								
			58	59	60				61	62	63		61 (%)	62 (%)	63 (%)						
1	อบต.ศรีสมเด็จ	ป/สพ./ค./ข./ศ./สก./สส					25.3	ป/สพ./ค./ข./ศ./สก.						27.00	26.54	26.00	22.35	29,716,600	-		
		ปลัด อบต. / หัวหน้าสำนักปลัด/ ผอ.กองคลัง/ ผอ.กองช่างX ผอ.กองการศึกษา/ ผอ.กองสวัสดิการสังคม/ ผอ.กองสาธารณสุขX						ปลัด อบต. / หัวหน้าสำนักปลัด/ ผอ.กองช่างX ผอ.กองช่าง/ ผอ.กองการศึกษา/ ผอ.กองสวัสดิการสังคม/ ผอ.กองสาธารณสุขX													ผอ.กองช่าง ระดับต้น ผอ.กองสาธารณสุข ระดับต้น
			พนักงานส่วนตำบล (ไม่รวมครู)					พนักงานส่วนตำบล (ไม่รวมครู)													
			15	15	15	13		15	15	15	13										
			พนักงานจ้าง (ไม่รวมที่เป็นเงินอุดหนุน)					พนักงานจ้าง (ไม่รวมที่เป็นเงินอุดหนุน)													
			13	13	13	13		13	13	13	13										
			ลูกจ้างประจำ					ลูกจ้างประจำ													
			-	-	-	-		-	-	-	-										
			ครู					ครู													
			5	5	5	5		5	5	5	5										
			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)					ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)													
			3	3	3	3		3	3	3	3										

ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์

ครั้งที่ ๒๕๓

หน้า ๑ จาก ๑

หมายเหตุ / มีคนครอง x ไม่มีคนครอง

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวถูกต้อง

(ลงชื่อ)

9m

(นายพรหมมินทร์ นิธิมัง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

