

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว
อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียวมีภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ยัตรากำลัง การ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ให้เหมาะสมอีกด้วย

ในการจัดทำแผนยัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียวนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผน ใช้ยัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน จัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติการกิจ และ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว
สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลเสียว	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว	๔๒

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ภาคผนวก ข. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการฯ

ภาคผนวก ค. - รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดย ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำ กรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว จึงได้จัดทำแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งและพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การ บริหารส่วนตำบลเสียวให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว สามารถควบคุมภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลเสียว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียวบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานที่ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เก็ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดทำโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องมาจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุนับจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกษีย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกษียอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตตำบลเสียว

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ตั้งอยู่ที่ บ้านหนองขุนศรี หมู่ที่ ๑๖ ตำบลเสียว อำเภोध์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ ห่างจากที่ว่าการอำเภोध์ศรีสุวรรณไปทางทิศตะวันตกประมาณ ๕ กิโลเมตร

๔.๑ อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลเปือย อำเภอบึงบูรพ์ จังหวัดศรีสะเกษ
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลโคก อำเภोध์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ และตำบลหนองใหญ่ อำเภอเมืองจันทร์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลหนองม้า อำเภोध์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ
ทิศตะวันตก	ติดกับ ตำบลอีเซ อำเภोध์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

๔.๒ พื้นที่

เนื้อที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๒๗.๑๐ ตร.กม.
หรือประมาณ ๑๖,๙๓๘ ไร่

๔.๓ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพทั่วไปเป็นที่ราบสูงสลับกับที่ราบต่ำมีดินเป็นดินร่วนปนทราย พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่
ที่เหมาะสมแก่การเกษตร

๔.๔ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพดินฟ้าอากาศของตำบลเสียว มีลักษณะเช่นเดียวกับลักษณะท้องถิ่น คือ สภาพ
อากาศจะร้อนจัดในฤดูร้อน ฤดูฝนจะอบอุ่น ฝนตกชุกและฤดูหนาวจะหนาวจัด

ฤดูหนาว ในช่วงเดือนธันวาคม - กุมภาพันธ์ อุณหภูมิเฉลี่ย ๑๕ องศาเซลเซียส

ฤดูร้อน อากาศร้อนจัดอุณหภูมิเฉลี่ย ๓๙ องศาเซลเซียส

ฤดูฝน ฝนเริ่มตกในช่วงเดือนเมษายน - พฤศจิกายน มักเกิดภาวะฝนทิ้งช่วงใน
เดือนกรกฎาคม - สิงหาคม ปริมาณน้ำฝนตลอดปี ๒๐ - ๖๐ มิลลิเมตร

๔.๕ จำนวนประชากร จำแนกตามหมู่บ้าน

ประชากรมีจำนวนทั้งสิ้น ๔,๔๙๖ คน ชาย ๒,๒๔๙ คน หญิง ๒,๒๔๗ คน

จำนวนครัวเรือน ๑,๐๐๗ ครัวเรือน

ชื่อบ้าน	หมู่	ประชากร			จำนวนประชากร ทั้งหมด(คน)
		ครัวเรือน	ชาย	หญิง	
บ้านเสียว	๑	๔๗	๑๐๐	๙๙	๑๙๙
บ้านเสียว	๒	๗๓	๑๖๙	๑๗๖	๓๔๕
บ้านหนองโน	๓	๕๐	๘๘	๙๕	๑๔๓
บ้านหนองสำโรง	๔	๔๘	๑๑๕	๑๓๐	๒๒๕
บ้านหนองแคน	๕	๗๘	๑๖๑	๑๗๕	๓๓๕
บ้านสามขา	๖	๑๑๒	๒๘๕	๒๘๗	๕๙๗
บ้านหนองพระ	๗	๕๖	๑๑๕	๑๑๙	๒๓๔
บ้านหนองมือ	๘	๕๔	๙๗	๑๐๗	๒๐๔
บ้านตลาด	๙	๗๙	๒๐๗	๑๖๓	๓๖๘
บ้านหนองขาม	๑๐	๓๓	๙๙	๙๒	๑๒๑
บ้านสามขา	๑๑	๗๒	๑๔๖	๑๖๐	๓๐๖
บ้านหนองผือ	๑๒	๖๘	๑๔๕	๑๔๒	๒๘๗
บ้านหนองเรือ	๑๓	๖๗	๑๔๖	๑๓๖	๒๘๒
บ้านหนองผือบูรพา	๑๔	๕๐	๙๗	๑๑๓	๒๑๐
บ้านหนองโนรมย์	๑๕	๔๕	๑๐๒	๑๓๔	๒๑๖
บ้านหนองขุนศรี	๑๖	๕๒	๑๑๐	๑๐๑	๒๑๓
บ้านหนองสำโรงปัจฉิม	๑๗	๓๓	๖๗	๖๓	๑๒๘
รวม		๑,๐๐๗	๒,๒๔๙	๒,๒๔๗	๔,๔๙๖

(ข้อมูลทะเบียนราษฎร ณ วันที่ ๒๒ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓)

วิสัยทัศน์การพัฒนา(Vission)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

"ส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว เข้มแข็งอย่างยั่งยืน เป็นตำบลที่น่าอยู่ มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสมบูรณ์ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ปลอดภัยไร้พรมแดน มีความพอเพียง มีปัจจัยพื้นฐานสมบูรณ์เพียงพอ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ นำไปสู่เป้าหมาย"

๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ

"เมืองน่าอยู่ ประชูดการก้าวไกลท่องเที่ยว อารยธรรมขอมโบราณ เป็นเลิศด้านกีฬา นวัตกรรมเกษตรมาตรฐานและปลอดภัยสู่ทั่วโลก"

พันธกิจ (Mission) พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

๑. ส่งเสริมและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสียวให้มีสมรรถนะสูง
๒. จัดทำแผนพัฒนาตำบลเสียว ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและระดับชาติ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคีเครือข่าย
๓. ส่งเสริมระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ให้เป็นไปตามหลักคุณธรรมและส่งเสริมบุคลากรให้ทำอย่างมีอาชีพ
๔. ส่งเสริมและพัฒนาาระบบงบประมาณและการคลังให้มีประสิทธิภาพและพึ่งตนเองได้
๕. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน
๖. ประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมจากรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่น ๆ และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง
๗. ส่งเสริมและพัฒนาาระบบบริหารจัดการให้ไปสู่เป้าหมายของเป้าหมายของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและพัฒนาส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๘. ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารสาธารณสุข โดยปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขภาคให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๙. ส่งเสริมพัฒนาด้านการศึกษาและสาธารณสุข เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนพร้อมทั้งอนุรักษ์และทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ และการรวมกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้
๑๑. บำรุงรักษาดูแลสุขภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตลอดจนจัดสร้างแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ
๑๒. ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นพระประมุข
๑๓. ส่งเสริมการดำเนินงาน เพื่อเอาชนะยาเสพติด โดยการป้องกันรักษาตลอดจนการบำบัดฟื้นฟูโดยสถาบันครอบครัว วัด โรงเรียน และองค์กรของรัฐร่วมมือกันสร้างชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

พันธกิจของจังหวัดศรีสะเกษ (Mission)

๑. สร้างความมั่นคงมั่งคั่ง ความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง มีความเป็นระเบียบ ร่มรื่นด้วยพื้นที่สีเขียว
๒. ส่งเสริมการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน
๓. ส่งเสริมสุขภาพ สนับสนุนการศึกษาและกีฬาของจังหวัด
๔. ส่งเสริมสินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐานและปลอดภัย รวมทั้งสนับสนุนอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร
๕. บูรณาการการทำงานของหน่วยงานราชการ และเอกชน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดได้

บรรลุผลสัมฤทธิ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมาย หรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคม
- ๑.๒ พัฒนาสาธารณูปโภค
- ๑.๓ พัฒนาด้านปรับปรุงและซ่อมแซม
- ๑.๔ พัฒนาด้านอื่น ๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ พัฒนาด้านสาธารณสุข
- ๑.๒ พัฒนาด้านอื่น ๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ พัฒนาด้านชุดลอกคลอง ห้วย หนอง คลอง บึงฯ
- ๑.๒ พัฒนาด้านการฝึกอบรมฯ
- ๑.๓ พัฒนาด้านส่งเสริมอาชีพฯ
- ๑.๔ พัฒนาด้านร้านค้าชุมชนและโรงสีข้าว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ พัฒนาด้านคุณภาพและการจัดการศึกษา
- ๑.๒ พัฒนาด้านแหล่งเรียนรู้ทั้งในระบบฯ
- ๑.๓ พัฒนาด้านส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมฯ
- ๑.๔ พัฒนาด้านส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสังคม

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ พัฒนาด้านสังคมสงเคราะห์
- ๑.๒ พัฒนาด้านความเข้มแข็งของชุมชน
- ๑.๓ พัฒนาด้านอื่น ๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
แนวทางการพัฒนา ๑.๑ พัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ
แนวทางการพัฒนา ๑.๑ พัฒนาด้านการบริหารสาธารณะ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็นปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ และระบบไฟฟ้าในหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการจ้างทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ ขาดการรวมกลุ่มอาชีพแบบยั่งยืน
 - ปัญหาการขาดเงินทุนและอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า และโรคติดต่อร้ายแรง

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

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

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ปัญหาผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับการบริการไม่เพียงพอ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ แหล่งน้ำต้นเขิน ไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ใช้ได้ตลอดฤดูกาล

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๗.๓ ขาดการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรภาครัฐกับภาคประชาชน

ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปโภคต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

ด้านคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์

๒. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่นทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้นโดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสาน

ต่อไป

ด้านสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬา เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

๒. มีกิจกรรมเยาวชนต้านยาเสพติด เพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

ด้านการบริหารจัดการ

๑. โครงการจัดเวทีประชาคม เพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาพการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียวนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเสียว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสียวจะ สมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจ ในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเสียวยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการ พัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัย เรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบ พอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับ ความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตาม ภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนด แบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
๕. การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
๖. การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S) /โอกาส (Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) /อุปสรรค (Threat :T)
<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเสียวเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบน้อย เมื่อเทียบสัดส่วนพื้นที่ความรับผิดชอบกับองค์กรปกครองท้องถิ่นที่อยู่ใกล้เคียง</p> <p>๒. การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากความจำกัดของพื้นที่เอื้ออำนวย</p> <p>๓. องค์กรทั้งภาครัฐ เอกชนและประชาชนในพื้นที่มีการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานอันนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด</p> <p>๔. ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกและเชื่อมต่อกับเส้นทางสายหลัก</p> <p>๕. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น</p>	<p>๑. ขาดแคลนทรัพยากร บุคคลในความชำนาญด้านเทคนิค การก่อสร้าง การวางผังเมืองรวม</p> <p>๒. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่ขาดทักษะการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ</p> <p>๔. งบประมาณในการพัฒนายังไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด</p> <p>๕. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูงองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้</p> <p>๖. การลงทุนก่อสร้างในบางประเภท ทำได้ยากเนื่องจากติดขัดในข้อบังคับและระเบียบกฎหมาย</p>

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา
ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S) /โอกาส (Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) /อุปสรรค (Threat :T)
<p>๑.บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>๒. ชุมชนมีการรวมกลุ่มส่งเสริมการรักษาสุขภาพ</p> <p>๓. นโยบายในทุกระดับ สอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพของชุมชน</p> <p>๔. ปัจจุบันประชาชนตื่นตัว และตระหนักถึงปัญหาของสุขภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๕. โอกาสเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพอย่างทั่วถึง</p> <p>๖. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข</p> <p>๗. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการศึกษา และส่งเสริมกีฬาภายในชุมชน</p> <p>๘. การคมนาคมที่สะดวกเอื้อต่อการพัฒนาด้านการศึกษา และสาธารณสุข</p>	<p>๑. ยังขาดแคลนบุคลากรด้านการสาธารณสุข</p> <p>๒. งบประมาณการส่งเสริมการพัฒนาทางการศึกษา และสาธารณสุขยังไม่เพียงพอ</p> <p>๓. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย</p> <p>๔. ภารกิจการถ่ายโอน ด้านการศึกษาและการสาธารณสุขยังไม่เป็นรูปธรรม</p> <p>๕. องค์การบริหารส่วนตำบลขาดความพร้อมในการเตรียมการดำเนินงานตามภารกิจการถ่ายโอน อาทิ เช่น กำลังคน สถานที่ดำเนินงาน งบประมาณ และความพร้อมด้านเทคโนโลยี</p> <p>๖. ขาดการจัดสรรที่ดินเพื่อการสาธารณสุขประโยชน์ เช่น อาคารสำนักงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลานกีฬา อบกประสงค์ สวนสาธารณะ</p> <p>๗. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานตามนโยบายการศึกษา และสาธารณสุข</p>

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๒๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๒๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๒๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการจัด
ระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S) /โอกาส (Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) /อุปสรรค (Threat :T)
<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเดียวเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบน้อย เมื่อเทียบสัดส่วนพื้นที่ความรับผิดชอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้เคียง</p> <p>๒. การควบคุม ตรวจสอบ และการรักษาความสงบเรียบร้อยสามารถทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากเขตพื้นที่มีจำกัด</p> <p>๓. การจัดตั้งองค์กรสนับสนุนงาน เช่น อบพร. มีความเข้มแข็ง</p> <p>๔. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการด้าน การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๕. เส้นทางคมนาคมสะดวกและเป็นเส้นทางสายหลัก เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๖. เขตพื้นที่เชื่อมต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีศักยภาพช่วยต่อการขอความช่วยเหลือในการระงับเหตุเร่งด่วน</p>	<p>๑. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในเทคนิคเฉพาะด้าน เช่น เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒.งบประมาณที่ใช้ในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ ไม่เพียงพอ</p> <p>๓. ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบมีแหล่งชุมชน ซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยง เอื้อต่อการเกิดเหตุต่าง ๆ ได้ง่าย</p> <p>๔. องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีความพร้อมในการรักษาความสะอาดของชุมชน เนื่องจากขาดปัจจัยหลายด้าน เช่น งบประมาณสนับสนุนบุคลากร เทคโนโลยี เป็นต้น</p>

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการวางแผน
การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S) /โอกาส (Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) /อุปสรรค (Threat :T)
<p>๑. จำนวนประชากรในพื้นที่มีจำนวนไม่มาก สามารถส่งเสริมการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในชุมชน การพาณิชย์ การลงทุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร</p>	<p>๑. พื้นที่มีขนาดเล็ก ไม่เหมาะสมสำหรับการลงทุนในระยะยาว</p> <p>๒. ผลิตภัณฑ์ OTOP หรือสินค้าของกลุ่มชาติการพัฒนาในรูปแบบการบรรจุให้มีความทันสมัย และเป็นไปตามความ รสนิยมของกลุ่มลูกค้า</p> <p>๓. ปัจจุบันแรงงานที่มีฝีมือไปประกอบอาชีพอื่นที่มีรายได้สูงกว่า</p> <p>๔. ไม่มีศูนย์วัฒนธรรมเพื่อเป็นศูนย์กลางรวบรวมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น</p>

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S) /โอกาส (Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) /อุปสรรค (Threat :T)
<p>๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับท้องถิ่น ประชาชน และชุมชน</p> <p>๒. รัฐบาลมุ่งเน้นนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะและน้ำเน่าเสียและการกำจัดขยะมูลฝอย</p> <p>๓. ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐ เอกชนและมวลชน เริ่มตระหนักถึงปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน สามารถทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากความจำกัดของพื้นที่เอื้ออำนวย</p>	<p>๑. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ เฉพาะด้านในการจัดระบบการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย</p> <p>๒.บุคลากรไม่มีความรู้ และประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. ขาดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของชุมชน เนื่องจากประชาชนอังกขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบการกำจัดขยะและน้ำเน่าเสีย</p> <p>๔. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีระบบการบำบัดน้ำเสีย และการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบและครบวงจร</p>

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๓๖(๑))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S) /โอกาส (Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) /อุปสรรค (Threat :T)
<p>๑. มีพระราชบัญญัติศาสนา พระราชกฤษฎีกาและระเบียบใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ</p> <p>๒. มีคณะกรรมการศาสนาจังหวัด ให้คำปรึกษาเสนอแนะ ในการดำเนินงานเกี่ยวกับศาสนาจังหวัด</p> <p>๓. จังหวัด อำเภอ หน่วยงานศึกษาให้ความสำคัญการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา</p> <p>๔. พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงกรม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการส่งเสริมศาสนา</p> <p>๕. มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สั่งสมและสืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์โดดเด่นของท้องถิ่น</p> <p>๖. มีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทำคุณประโยชน์ศิลปะวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>๗. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p>	<p>๑. โครงสร้างอำนาจหน้าที่ ยังไม่ชัดเจนทำให้ยากแก่การดำเนินงานและติดตามประเมินผล</p> <p>๒. งบประมาณด้านการเผยแพร่ศาสนาไม่เพียงพอ</p> <p>๓. ขาดการประสานเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน ในการอนุรักษ์ สืบสาน พื้นฟูส่งเสริมการพัฒนาเผยแพร่แลกเปลี่ยนและวิจัยงานด้านวัฒนธรรม อย่างเป็นระบบต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</p> <p>๔. ขาดการปลูกจิตสำนึกให้เยาวชนรุ่นใหม่ เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>๕. ขาดการส่งเสริมการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่น ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและระบบการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบที่ต่อเนื่องและเป็นนามธรรม</p> <p>๖. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ วิจัยประชาสัมพันธ์ แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย</p>

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๔))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S) /โอกาส (Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) /อุปสรรค (Threat :T)
<p>๑. ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการยอมรับจากสังคมว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนมากที่สุด</p> <p>๒. มีองค์กรอิสระที่แต่งตั้งตามกฎหมายเพื่อทำการตรวจสอบการปฏิบัติงานราชการมากยิ่งขึ้น</p> <p>๓. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาออกสู่ประชาชน</p> <p>๔. มีการรณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ปัจจุบันระบบอุปถัมภ์ยังคงอยู่ในระบบราชการไทย เป็นเหตุให้มีการสนับสนุนการทุจริตอย่างมาก และแก้ไขได้ยาก</p> <p>๒. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้แก่ข้าราชการ และการเมือง และการส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามาตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐอย่างต่อเนื่อง และจริงจัง ขาดการมีส่วนร่วม</p> <p>๓. การทุจริตเกิดจากความร่วมมือหลายฝ่าย โดยใช้ช่องว่างของกฎหมายและขาดการตรวจสอบอย่างจริงจัง</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓
 มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียวด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาปรับปรุงเส้นทางคมนาคมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้มาตรฐานและมีโครงสร้างเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

๒. จัดวางระบบผังเมืองรวมในชุมชน ให้สามารถรับการเจริญเติบโตของชุมชนภายในอนาคต จำแนกโซนการใช้ที่ดินแต่ละประเภท เช่น แหล่งเกษตรกรรม แหล่งพาณิชย์กรรม แหล่งอุตสาหกรรม แหล่งที่อาศัย แหล่งประกอบการด้านปศุสัตว์

๓. พัฒนาปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐานโดยเฉพาะถนนสายหลักในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐานโดยเฉพาะถนนสายหลักในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ให้มีปริมาณน้ำเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๓. ก่อสร้างระบบระบายน้ำภายในชุมชนให้ได้มาตรฐานและสามารถระบายน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ปรับปรุงระบบการจราจรให้ได้มาตรฐาน สร้างวินัยจราจรให้ประชาชนในท้องถิ่น

๒. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจหลัก

๑. การรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

๒. พัฒนาปรับปรุงด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริม วางแผน จัดการด้านความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน

๔. ควบคุม ดูแล การประกอบกิจการตลาดให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสาธารณสุข

พ.ศ. ๒๕๓๕ อย่างเคร่งครัด

ภารกิจรอง

๑. รณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดระเบียบภายในชุมชน

๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ส่งเสริมด้านการผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๔. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ภารกิจหลัก

๑. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย เช่น จัดหาสถานที่ทิ้งขยะถาวร ศึกษาวิธีการกำจัดขยะให้เหมาะสมกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. การจัดการบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์ที่ดิน การดูแลรักษาที่ดินสาธารณะประโยชน์
๓. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๔. พัฒนาปรับปรุงด้านสภาพสถานที่ได้มาตรฐาน

ภารกิจรอง

๑. รวบรวมส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการบริหารและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหลัก

๑. สนับสนุนส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. สนับสนุนส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น แก่เยาวชนและผู้สนใจ

ภารกิจรอง

๑. สนับสนุนงานช่วยเหลืองานกิจกรรมประเพณีที่ชุมชนเป็นผู้จัด
๒. สนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน่วยตรวจสอบภายใน ให้สามารถกำหนดส่วนราชการเพิ่มขึ้นได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงกำลังงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว และองค์การบริหารส่วนตำบลเสียวได้มีการพิจารณาอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียวในปัจจุบันนี้ ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ระบบแห่ง)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานงบประมาณ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกฎหมายและนิติกรรม -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ -งานทะเบียนพาณิชย์ 	<p>๑. สำนักงาน ปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานงบประมาณ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกฎหมายและนิติกรรม -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ -งานทะเบียนพาณิชย์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้าง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้าง(ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๓.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู <p>๓.๕ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๓.๖ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <p>๓.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร <p>๓.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานควบคุมโรค -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข 	<p>๓.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู <p>๓.๕ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๓.๖ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <p>๓.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร <p>๓.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานควบคุมโรค -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานการบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานการบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ระบบแห่ง)	หมายเหตุ
<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง <p>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารวิชาการ -งานนิเทศการศึกษา -งานเทคโนโลยีการศึกษา -งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา -งานกิจการศาสนา -งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม -งานกีฬาและสันทนาการ 	<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารวิชาการ -งานนิเทศการศึกษา -งานเทคโนโลยีการศึกษา -งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา -งานกิจการศาสนา -งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม -งานกีฬาและสันทนาการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ระบบแห่ง)	หมายเหตุ
๔.๓ งานกิจการโรงเรียน -งานจัดการศึกษา -งานพลศึกษา -งานทดสอบประเมินผลและตรวจ วัดผลโรงเรียน -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔.๓ งานกิจการโรงเรียน -งานจัดการศึกษา -งานพลศึกษา -งานทดสอบประเมินผลและตรวจ วัดผลโรงเรียน -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

๔.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน(ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการทำหน้าที่และความมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใด เพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีการคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้ว นำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญ คือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๓๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. เวลาพักตอนกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐×๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐×๖๐)	๘๒,๘๐๐	นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้แบ่งส่วนราชการเป็น ๔ ส่วน มีพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังจำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างจำนวน ๑๗ อัตรา ไว้ดังนี้

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (บริหารท้องถิ่นระดับกลาง) | จำนวน ๓ ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๔. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๕. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|--|-----------------|
| ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๒ ตำแหน่ง |
| ๓. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๔. พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๕. นักการภารโรง | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|--------|-----------------|
| ๑. ยาม | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
|--------|-----------------|

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่น ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบตตลอดประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินการบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่าง ๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น สวัสดิการพัฒนาชุมชนสังคมสงเคราะห์ พัฒนาสตรี และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

พนักงานครูส่วนตำบล

- | | |
|---------------|-----------------|
| ๑. ครู (คศ.๑) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. ครู (คศ.๒) | จำนวน ๒ ตำแหน่ง |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|--|-----------------|
| ๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสียว | จำนวน ๒ ตำแหน่ง |
| ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองมือ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองมือ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
|---|-----------------|

การกำหนดตำแหน่งและจำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว
สามารถนำมากำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปีระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม/ร้องขอ กสค. ว่างเต็ม/ร้องขอ กสค. ว่างเต็ม/ร้องขอ กสค.
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างสรรหา
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(นายประจวบ พิภพทอง) - นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ
๑๗	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมยกไป	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	



ได้รับความเห็นชอบจาก ก. อบค. จังหวัดศรีสะเกษ
ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันที่ 24 ก.ค. ๖๓

[Signature]

การกำหนดตำแหน่งและจำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว
สามารถนำมากำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปีระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๓	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม	
๒๔	นายช่างโยธา (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๕	เจ้าพนักงานประปา (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๖	เจ้าพนักงานสุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									ว่างเต็ม/ร้องขอ กสข.
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๙	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๑ ตำแหน่ง	
๓๐	นักวิชาการศึกษา (ปท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๑	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๔	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	รวม	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-		

ได้ประชุมที่ขอจาก ค.ย.ล.จังหวัดศรีสะเกษ
ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ วันที่ 24 ก.ย. 2563
(นายประจวบ พิฤศทอง)

นายกส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

๙. การระดมค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อรายการ	จำนวน ที่อนุมัติ	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ที่อนุมัติ	จำนวนที่อนุมัติปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าจ้างรวม (๑)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๐๑๖	๒๐๑๗	๒๐๑๘	๒๐๑๖	๒๐๑๗	๒๐๑๘	๒๐๑๖	๒๐๑๗	๒๐๑๘	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น) หน่วยตรวจเอกสาร	๑	กลาง	๑	๕๖๘,๐๕๐	๖๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๕,๐๐๐)
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน สำนักงานท้องถิ่นสุขาภิบาล	๑	ป.ก.	๑	๑๘๐,๓๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๓๕๐)
๓	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารทั่วไป)	๑	ต้น ป.ก./ช.ก.	๑	๕๓๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๖๐๐)
๔	นักบริหารท้องถิ่นสุขาภิบาล	๑	ช.ก.	๑	๑๑๓,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๖๐๐)
๕	นักจัดการทั่วไป	๑	ป.ก.	๑	๒๐๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๕๐๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	๑	ป.ก.	๑	๒๐๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๕๐๐)
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๐๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๕๐๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๐๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๕๐๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๐๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๕๐๐)
๑๐	พนักงานขับรถ	๑	-	๑	๒๕๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๐๐๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	๑๗๕,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๖๖๐)
๑๒	พนักงานขับรถ	๑	-	๑	๑๗๕,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๖๖๐)
๑๓	พนักงานขับรถขนส่งบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	๑๗๕,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๖๖๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	๑๗๕,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๖๖๐)
๑๕	นักการภารโรง	๑	-	๑	๑๗๕,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๖๖๐)
๑๖	พนักงานขับรถ	๑	-	๑	๑๗๕,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๖๖๐)
๑๗	พนักงานขับรถ	๑	-	๑	๑๗๕,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๖๖๐)
๑๘	พนักงานขับรถ	๑	-	๑	๑๗๕,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๖๖๐)
๑๙	พนักงานขับรถ	๑	-	๑	๑๗๕,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๖๖๐)
๒๐	พนักงานขับรถ	๑	-	๑	๑๗๕,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๖๖๐)
๒๑	พนักงานขับรถ	๑	-	๑	๑๗๕,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๖๖๐)
๒๒	พนักงานขับรถ	๑	-	๑	๑๗๕,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๖๖๐)
๒๓	พนักงานขับรถ	๑	-	๑	๑๗๕,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๖๖๐)
๒๔	พนักงานขับรถ	๑	-	๑	๑๗๕,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๖๖๐)
๒๕	พนักงานขับรถ	๑	-	๑	๑๗๕,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๖๖๐)
๒๖	พนักงานขับรถ	๑	-	๑	๑๗๕,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ้างเต็ม (๕๖,๖๖๐)

ที่	ชื่อรายการ	ระดับ จำนวน	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรารักษาพยาบาล และเงินช่วยเหลือ ตาม ๓ ปีข้างหน้า			อัตรารักษาพยาบาล เงิน / ๑๐๐			การทำให้ว่าง ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (๓๓)	เงินช่วยเหลือ (๓๔)	เงินประจำ จำนวน (๓๕)	๒๐๒๓	๒๐๒๔	๒๐๒๕	๒๐๒๓	๒๐๒๔	๒๐๒๕	๒๐๒๓	๒๐๒๔	๒๐๒๕	๒๐๒๓	๒๐๒๔	๒๐๒๕	
๓๙	พนักงานขับรถ		๑	๑๕๖,๕๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑,๒๖๐	๑,๒๖๐	๑,๒๖๐	๑๒๖,๕๐๐	๑๒๖,๕๐๐	๑๒๖,๕๐๐	(๓๖,๕๐๐)		
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การ		๒	๐	๐	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
๔๑	ผู้ช่วยนัก (ทักษะ)		๓	๑๕๖,๕๐๐	๐	๓	-	-	-	๑,๖๖๐	๑,๖๖๐	๑,๖๖๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐		
๔๒	พนักงานขับรถ		๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
๔๓	ผู้ช่วยนัก (ทั่วไป)		๑	๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑,๖๐๐,๐๐๐	๑๑,๖๐๐,๐๐๐	๑๑,๖๐๐,๐๐๐	๑๑,๖๐๐,๐๐๐	๑๑,๖๐๐,๐๐๐		
(๔๔)	รวม		๑๕	๑๖,๒๖๖,๕๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๕	-	-	-	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๒,๐๐๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐,๐๐๐		
(๔๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕ %																		
(๔๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งหมด																		
(๔๗)	คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

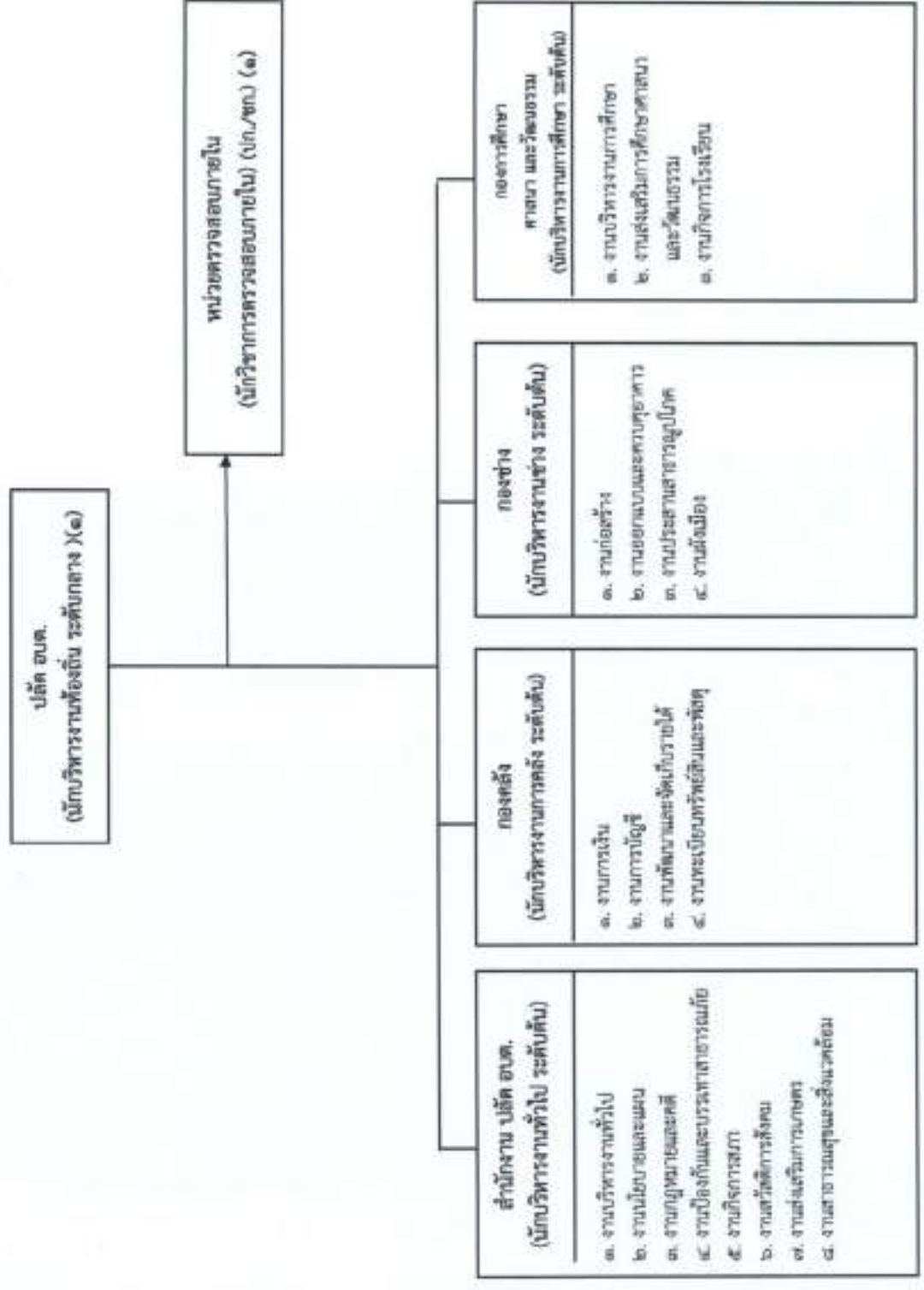
หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน

= ๑๑,๖๐๐,๐๐๐
 = ๑๒,๐๐๐,๐๐๐
 = ๑๒,๐๐๐,๐๐๐

บาท
 บาท
 บาท

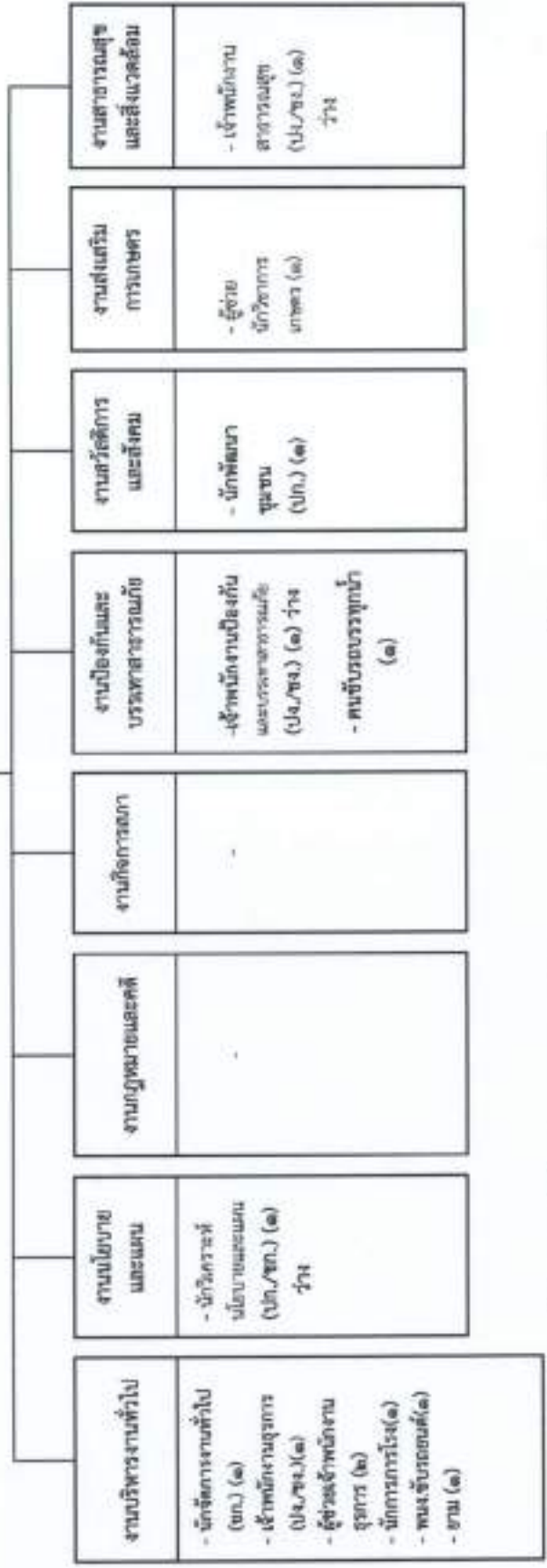
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว



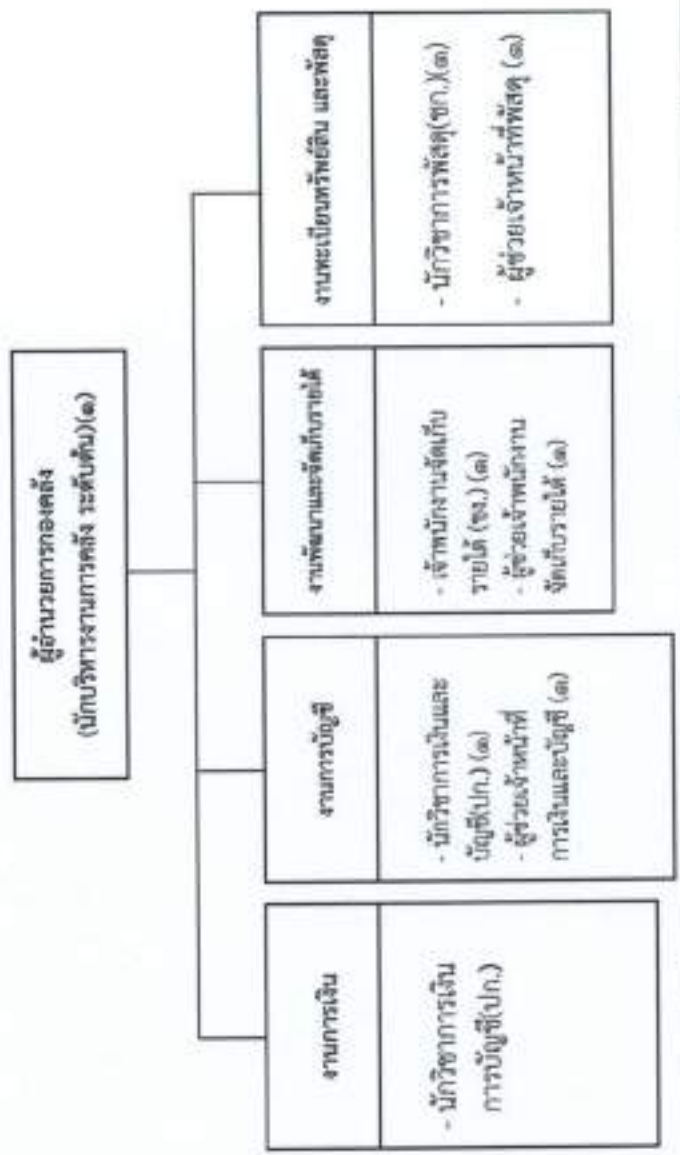
สำนักงาน ปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักงาน ปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)



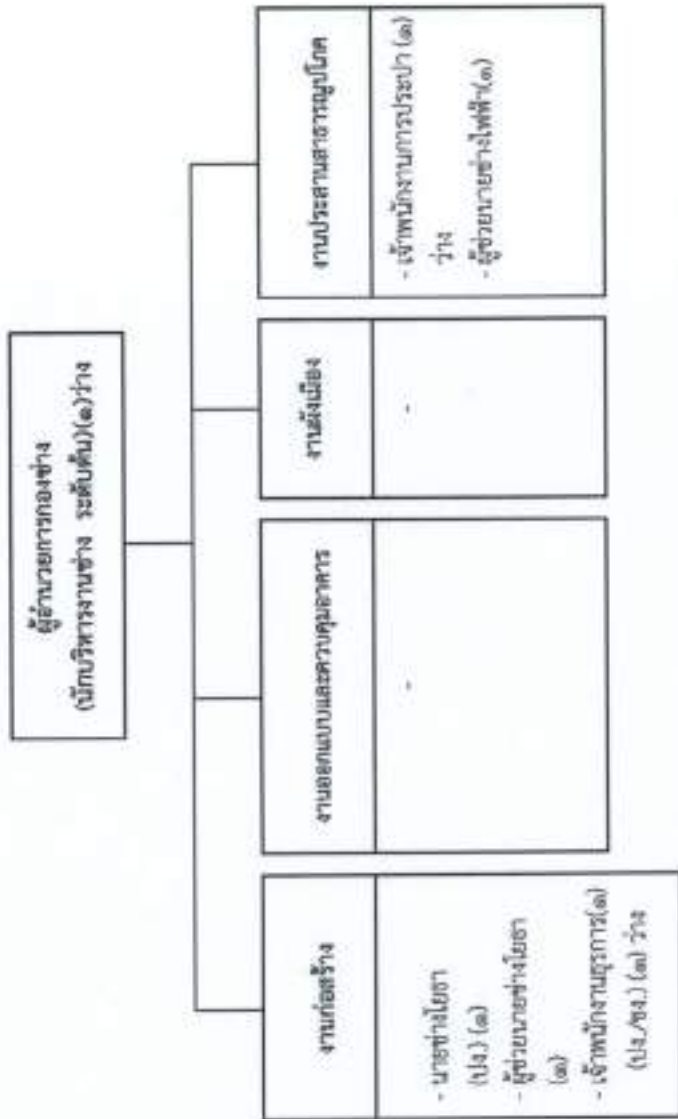
ระดับ	ชั้นราชการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	-	๓	-	-	๖	๓	๑๔

กองคลัง



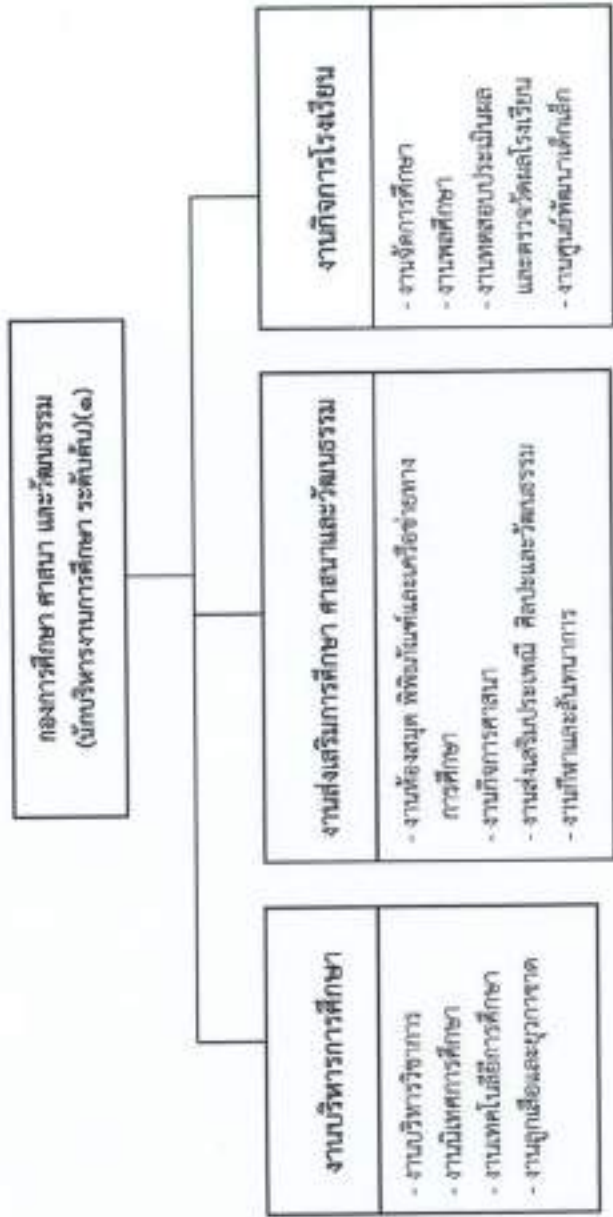
ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ต้น	สูง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	๑	๑	-	-	๑	-	๑	-	๑	๗

กองช่าง



ระดับ	อำนาจหน้าที่อื่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ตำแหน่ง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ		
จำนวน	๑	-	-	-	-	๓	-	-	-	๑	๑

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	จำนวนการร้องเรียน		วิชาการ		ทั่วไป		ครู (๓๗.๑)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน			
ต้น	-	๑	-	-	-	-	-	-	-
กลาง	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สูง	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	๑	-	-	-	-	-	๓	๔	๗
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๓	๔	๗

๓๑. บัญชีแสดงการจัดคบลงผู้ตำแหน่งและกรรมการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ดังกั ด องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖			เงินเดือนปัจจุบัน (๒๒ เดือน)			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓	อัคราวั่ง	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖๕,๐๕๐	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	ว่างเดิม/ร้องขอ กสช.
๒	อัคราวั่ง ส่วนกิ่งบางปลี	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๑๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๐,๓๒๐	-	-	
๓	อัคราวั่ง	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๒๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้า สนง.ปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๕,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	
๔	อัคราวั่ง	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๒๒๐	-	-	ว่างเดิม/ร้องขอ กสช.
๕	นางยุติน ทวีไธสง นางสิริกาญจน์ มะโนวีรัมย์	ปริญญาตรี ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑ ๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๓๓,๕๒๐	-	-	
๖	อัคราวั่ง	ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๐๓,๕๕๐	-	-	
๗	อัคราวั่ง	ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	พงสาธารณสุขชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๒๒๗,๕๐๐	-	-	ว่างเดิม/ร้องขอ กสช.
๘	อัคราวั่ง	ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	พง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๒๒๗,๕๐๐	-	-	ว่างเดิม/ร้องขอ กสช.
๙	อัคราวั่ง	ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๒๐๓,๕๕๐	-	-	ว่างเดิม/ร้องขอ กสช.
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายอดิศักดิ์ คุ้มรัมย์	ปริญญาตรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้อำนวยการเกษตร	-	๒๒๖,๐๐๐	-	-	
๑๑	นายอภิเชษฐ์ ด้งขุนทด	ปริญญาตรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๕๕,๓๖๐	-	-	
๑๒	นายสุวิธยา บุญภา	ม.๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับรถ	-	๑๓๓,๕๕๐	-	-	
๑๓	นายวิชัย ศรีทอง	ม.๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับรถ (ของเทศบาล)	-	๑๑๒,๕๐๐	-	-	
๑๔	นางสาวศรีสมร ชูเลิศ	ปริญญาตรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๑๔,๕๕๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือนปัจจุบัน (๒๒ เดือน)			หมายเหตุ
					เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๕	อัคราวั่ง	ม.๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๓๑๖,๕๐๐	-		
๑๖	นายอิทธิพงษ์ ชูเลิศ อองคสัง	ม.๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-		
๑๗	นางชนาภรณ์ พรหมคุณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	ค.น.	๕๒๖,๖๕๐	๕๒,๐๐๐		
๑๘	นางสาวบุรณกร จินาวลัย	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๓	ข.ก.	๒๗๓,๕๕๐	-		
๑๘	นางสาวกัญญา ไพฑูริย์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ป.ก.	๓๘๐,๗๕๐	-		
๒๐	นางสุภาวรัตน์ บุตรพรหม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๓	ป.จ.	๒๕๘,๕๖๐	-		
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๒๑	นางสุพิชมา โพธิ์ศรี	ปวส.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๒๒๗,๕๖๐	-		
๒๒	นางสุรัตน์ สุระวุธ	ปริญญาตรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑๕๖,๗๖๐	-		
๒๓	นางสาวพรศิริ สุนาลัย	ปริญญาตรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑๕๘,๑๖๐	-		
๒๓	อองซ้ง							
๒๔	อัคราวั่ง	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ค.น.	๔๗๕,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	ว่างเต็ม/ร้องขอ กสค.	
๒๕	นางสนองา สุขบริษา	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ป.จ.	๓๑๕,๖๕๐	-		
๒๖	นายชยุวัฒน์ บุญขาว	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๓	ป.จ.	๓๑๖,๓๖๐	-		
๒๗	อัคราวั่ง	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	ป.จ./ข.ร.	๒๑๗,๙๐๐	-	ว่างเต็ม/ร้องขอ กสค.	
๒๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๒๘	นายสุภัทร โคตรคำ	ปวส.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑๕๕,๖๕๐	-		
๒๘	นายสุพรรณ บุญกันทา	ปวส.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑๕๓,๖๕๐	-		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือนปัจจุบัน (๒๒ เดือน)			หมายเหตุ
						เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ส่วนบริหาร								
๓๐	นางสาวจิราภรณ์ โสภค	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๔-๒๕๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (มีบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๖,๑๖๐	๕๖,๐๐๐	-	
๓๑	นางสาววิไลพร เรืองฤทธิ์วี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๕๕-๓-๐๔-๒๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๕,๖๕๐	-	-	
๓๒	นางเยี่ยม ธงไชย	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๕๕-๓-๐๔-๒๕๐๔-๓๖๐	ครู	คศ.๓	๓๐๑,๖๕๐	-	-	
๓๓	นางสาวชนบง มะโนรัตน์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๔-๒๕๐๔-๓๖๓	ครู	คศ.๒	๓๐๒,๖๕๐	๓,๕๐๐	-	
๓๔	นางอัจฉราวดี บูรณ์เจริญ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๔-๒๕๐๔-๓๖๖	ครู	คศ.๒	๓๐๕,๒๕๐	๓,๕๐๐	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๕	นายวิมล วงศ์งาม	ปริญญาตรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๖,๕๐๐	-	-	
๓๖	อัคราวัจ	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๓๒,๘๐๐	-	-	ว่างสัปดาห์ละวันว่าง
๓๗	นางพัชรีพร ศักชนวน	ปริญญาตรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๓๕๔,๓๒๐	-	-	พนักงานจ้างที่ไม่เป็นทางการ
๓๘	นางสาวศศิมาศ พิมพ์พันธ์	ปริญญาตรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๓๕๓,๕๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๙	นางสาวณิชาภัทร โคตรคำ	ปริญญาตรี	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ซื่อสัตย์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาคาคนนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องการพัฒนากระบวนราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน รายละเอียดปรากฏใน ภาคผนวก ก.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ระยะเวลาและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปฐพี อบรม หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของอัตร อบรม ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปฐพี อบรม ได้รับบริการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบรม ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนกับปฐพี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยความสะดวกของ คลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยความสะดวกของ ช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	
๕	หลักสูตรผู้บริหารการศึกษาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	ฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับวินิฉัยกรแห่ง นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน สาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบ.ค. ดำเนินการ LO4	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธาช่างช่างไม้ช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างสำรวจช่างช่างสำรวจหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรมพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อวต. ค่าเป็นการ เบง	สื่อฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๐๗	หลักสูตรเกี่ยวกับงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕		๕
๑๐๘	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๑๐๙	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๔	๓๔	๓๔		/
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละ ตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๒๑	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ ระดับปริญญาตรี	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	คัดเลือกผู้มีความสนใจเพื่อขอรับ ทุนการศึกษา	๓	๓	๓		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๒๒	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	คัดเลือกผู้มีความสนใจเรียนต่อ	๓๘	๓๘	๓๘	/	
๒๓	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๘	๓๘	๓๘	/	
๒๔	การทำงานแบบการทำงานร่วมกัน ส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๕	๕	๕		/
๒๕	การฝึกอบรมพนักงานท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑ - ๕ ราย	๑	๖	๖		/
๒๖	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการ บริหาร	เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารท้องถิ่น	นายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๒๗	หลักสูตรการศึกษาของงานด้านการพัฒนาอาชีพ	เพื่อพัฒนาศักยภาพของ ผู้บริหาร สมาชิก บุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ผู้บริหาร สมาชิก ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๗	๓๗	๓๗		

ภาคผนวก ข.

**มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ
พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว**



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ต.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นอุทิศตน มีความซื่อสัตย์สุจริตเที่ยงธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดระเบียบกฎหมายเป็นที่ตั้ง เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพอ่อนน้อม ยอมรับฟังและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ต่อการพัฒนาองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร

๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องมีจิตอาสา พึงให้บริการและต้อนรับ ประชาชน อำนวยความสะดวก ให้ความเป็นธรรม ความเสมอภาคโดยเท่าเทียมกัน และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และความสุภาพเรียบร้อยไม่ดูหมิ่น เหยียดหยามกตขี้หรือข่มเหงประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

โดยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

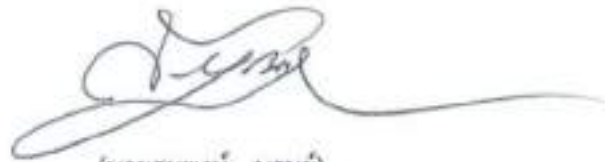
๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ความซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประชาชนดีกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกับพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

/องค์การ...

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ขอประกาศให้มาตรฐานจรรยาบรรณดังกล่าวข้างต้นเป็น
“มาตรฐานทางคุณธรรมจรรยาบรรณของข้าราชการหรือพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว”
โดยให้ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสมพงษ์ บุรมย์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ อบต.	แนวทางปฏิบัติ
<p>๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข</p>	<p>๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้ทำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย</p> <p>๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และ พระรัชทายาทไม่ว่าทางกายหรือทางวาจา</p>
<p>๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม</p>	<p>๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างเคร่งครัดตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว</p> <p>๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี</p> <p>๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว</p> <p>๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น</p> <p>๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม</p>
<p>๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ</p>	<p>๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย</p> <p>๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น</p> <p>๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือ มีพฤติกรรมในทางมิชอบ</p> <p>๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง</p> <p>๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่</p>

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ อบต.	แนวทางปฏิบัติ
<p>๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน</p>	<p>๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่มีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น</p> <p>๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>๔.๓ ไม่กระทำการหรือดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติภารกิจในฐานะส่วนตัวซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่</p> <p>๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก</p> <p>๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกด้วย รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม</p> <p>๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใดเพราะมีอคติ</p> <p>๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาด้วยตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย</p>
<p>๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย</p>	<p>๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้</p> <p>๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ</p> <p>๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทน โมนัติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว</p> <p>๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ</p> <p>๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนรวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง ปาเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ</p> <p>๕.๗ คัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน</p> <p>๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ</p>

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ อบต.	แนวทางปฏิบัติ
<p>๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>๖.๑ ปฏิบัติให้สุ่ง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย</p> <p>๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนการหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย</p> <p>๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่การดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดเพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นหรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป</p> <p>๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา</p> <p>๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด</p> <p>๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้รับอนุญาต</p> <p>๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ</p> <p>๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี</p> <p>๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้โทรศัพท์เทคนิคหรือย่อคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ</p> <p>๖.๑๐ การปฏิบัติด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น</p> <p>๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน</p>
<p>๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง</p>	<p>๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันมิใช่การการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือบุคคลอื่น</p> <p>๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่นไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการ นับแต่กระทำการดังกล่าวหรือได้รับการ ร้องขอ</p> <p>๗.๓ เปิดเผยแพร่หลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย</p> <p>๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ</p> <p>๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน</p>

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ อบต.	แนวทางปฏิบัติ
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	<p>๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุก จนเต็มกำลังความสามารถ</p> <p>๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วย ความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย</p> <p>๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตาม คุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด</p> <p>๘.๔ สุจริตตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย</p> <p>๘.๕ ออกจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่ง หน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ</p> <p>๘.๖ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูล พยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี</p> <p>๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน</p> <p>๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตาม กฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ</p> <p>๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่อง ลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป</p> <p>๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่ เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้อง ที่กำหนด โดยวิธีการกระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ประเทศชาติ ประชาชน</p> <p>๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และ หน่วยงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ</p> <p>๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่</p> <p>๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป็นแบบอย่างได้</p> <p>๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย</p> <p>๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง</p>

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ อบต.	แนวทางปฏิบัติ
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร	<p>๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์</p> <p>๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีที่มีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย พนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและ คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ก็ต่อเมื่อได้ ข้อมูลจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว</p> <p>๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตาม กฎหมายอย่างเคร่งครัด</p> <p>๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความสูญเสียต่อเกียรติภูมิของ ตำแหน่งหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none">-รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงาน ส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี <p>๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเท สติปัญญาความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ ประเทศชาติและประชาชน</p> <p>๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อน ของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและ ประชาชน</p> <p>๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย</p> <p>๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็น ความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ก็ต่อเมื่อมีอำนาจ หน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมาย กำหนดเท่านั้น</p> <p>๙.๙ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">-เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน-ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมี เหตุผล-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการ ปฏิบัติงาน <p>๙.๑๐ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับ ตนเองหรือผู้อื่น</p> <p>๙.๑๑ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มี น้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่บิดบังข้อมูลเท็จจำเป็นในการปฏิบัติงาน ของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของ ตน</p>





ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ อบต.	แนวทางปฏิบัติ
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่น ประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน	<p>๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่องานและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม</p> <p>๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม</p> <ul style="list-style-type: none">- สร้างวินัยในตนเองตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อกันเองและสังคม- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติและโลกใบนี้- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือสอนให้คนทำความดี <p>๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้อิทธิพลของความรู้และคุณธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาการเองให้มีความอุตสาหกรรม ยั่งยืน อดทน ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ <p>๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติ คณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย</p>

ภาคผนวก ค.

- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว
 ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
 เมื่อวันที่ ๒๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสมพงษ์ บุรมย์	นายก อบต.เสียว		ประธานกรรมการ
๒.	นางอนาภรณ์ พรหมคุณ	ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว		กรรมการ
๓.	นางสาวจิรารรณ โสภาค	ผู้อำนวยการกองการศึกษา รักษาราชการ แทน ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๔.	นางยุทิน ห่อโอง	นักจัดการงานทั่วไป รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด อบต.		กรรมการ/เลขานุการ
๕.	นางสิริกาญจน์ มะโนรัตน์	นักพัฒนาชุมชน		ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม - ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.
 นายสมพงษ์ บุรมย์ กล่าวเปิดการประชุม เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว ข้าพเจ้าจึงขอเปิดประชุมตาม
 ประธานระเบียบวาระต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายสมพงษ์ บุรมย์ ประธาน - ตามที่งานบุคคลรายงานขอจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เนื่องจากแผนอัตราค่าจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๓) จะครบกำหนดบังคับใช้ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้ จึงต้องจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ฉบับใหม่ขึ้น ซึ่งการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามหนังสือราชการของ สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๓๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำให้แล้วเสร็จ ก่อนฉบับเดิมจะครบกำหนด จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี และเรียกประชุมในครั้งนี้

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง การรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
๓.๑ การพิจารณาจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

นายสมพงษ์ บุรมย์ ประธาน - การพิจารณาการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขอเชิญ ปลัด อบต. เสนอต่อที่ประชุม

นางธนาภรณ์ พรหมคุณ - ด้วยสำนักงาน ก.จ., กท. และ ก.อบต. ได้แจ้งชักชวนแนวทางการจัดทำแผน
ค.ง.ค.ค.จ. ศึกษาราชการแทน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เนื่องจากแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
ปลัด อบต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว จะครบ
กำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ จึงสมควรดำเนินการจัดทำแผน
อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผน
อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด ซึ่งมีสัดส่วนค่าใช้จ่ายมีรายละเอียดดังนี้

ที่	รายการ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวม)			หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๑.	เงินเดือนพนักงาน ค่าจ้างพนักงานจ้าง	๘,๖๓๗,๒๗๐	๘,๗๓๗,๒๗๐	๙,๒๓๕,๘๗๐	
๒.	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๒๙๕,๕๙๑	๑,๓๙๐,๕๙๑	๑,๓๘๕,๓๘๑	
๓.	รวมทั้งสิ้น	๙,๙๓๒,๘๖๑	๑๐,๑๒๗,๘๖๑	๑๐,๖๒๑,๒๕๑	
๔.	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๓,๒๐๖,๘๕๓	๓๔,๘๖๗,๑๙๔	๓๖,๖๑๐,๕๕๓	
๕.	คิดเป็นร้อยละ	๒๙.๙๑	๒๙.๔๘	๒๙.๐๑	


ซึ่งตามระเบียบกำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ %


นายสมพงษ์ บุรมย์ ประธาน - มีคณะกรรมการท่านใด จะแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมอีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่
ประชุมในการพิจารณาเห็นชอบ ขอมติที่ประชุม ครับ

คณะกรรมการ
ที่ประชุม - มีมติเห็นชอบจัดทำแผนอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีมติ ด้วยคะแนน คือ
- เห็นชอบ ๔ เสียง
- ไม่เห็นชอบ - เสียง
-งดออกเสียง - คน

/นาย...

- นายสมพงษ์ บุรมย์ ประธาน - มติที่ประชุมเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ในการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีคณะกรรมการท่านใดจะแสดงความ คิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่
- คณะกรรมการ ที่ประชุม - ไม่มี -
- นายสมพงษ์ บุรมย์ ประธาน - ถ้าไม่มีให้เลขานุการ บันทึกรายงานการประชุมและดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จ แล้วรายงานผ่านอำเภอ เพื่อ เสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ พิจารณา ต่อไป
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
- นายสมพงษ์ บุรมย์ ประธาน - มีคณะกรรมการท่านใดเสนออะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่
- คณะกรรมการ ที่ประชุม - ไม่มี -
- นายสมพงษ์ บุรมย์ ประธาน - หากไม่มีเพิ่มเติม กระผมขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าประชุมในครั้งนี้ โดยพร้อมเพรียงกัน และขอปิดประชุม ครับ
- ปิดประชุม - เวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดทำบันทึกรายงานการประชุม
 (นางยุพิน ท่อโสง)
 นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
 ศึกษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด
 กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม
 (นางธนาภรณ์ พรหมคุณ)
 ผู้อำนวยการกองคลัง ศึกษาราชการแทน
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
 (นายสมพงษ์ บุรมย์)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

ที่ ๓๔๐/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๖ จึงแต่งตั้งบุคคลที่มีรายชื่อต่อไปนี้ เป็น คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษ)

๑. นายสมพงษ์ บุรมย์	ตำแหน่ง นายก อบต.เสียว	ประธานกรรมการ
๒. นางธนาภรณ์ พรหมคุณ	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
	รักษาราชการแทน ปลัด อบต.เสียว	
๓. นางสาวจิราวรรณ ไสภาค	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	
๔. นางยุพิน ห่อโรลง	ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป	กรรมการ/เลขานุการ
	รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	
๕. นางสิริกาญจน์ ระโนรัตน์	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งดำเนินการประชุมเพื่อพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความสำคัญของงาน ระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งตามรอบระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมพงษ์ บุรมย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว