

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)



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 ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ให้เหมาะสมอีกด้วย

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียวนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการ วางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน จัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ให้สามารถดำเนินการตาม ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การ ปฏิบัติภารกิจ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

สิงหาคม ๒๕๖๔

## 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   | ๑๙ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง  | ๒๐ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น                         | ๒๘ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                       | ๓๑ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ               | ๓๖ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล                                   | ๓๙ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว | ๔๐ |

### ภาคผนวก

ภาคผนวก ก. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ภาคผนวก ข. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการฯ

ภาคผนวก ค. - รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

- เอกสารประกอบการพิจารณา

## 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 เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดย ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำ กรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว จึงได้จัดทำแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) 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 การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน และมีการกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมี พนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่อง ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบาย ผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลเสียว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียวบรรลุตาม พันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดย มุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานที่ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หาก งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โดยหลักการ แล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดใน ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดทำโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตตำบลเสียว

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ตั้งอยู่ที่ บ้านหนองขุนศรี หมู่ที่ ๑๖ ตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ ห่างจากที่ว่าการอำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณไปทางทิศตะวันตกประมาณ ๕ กิโลเมตร

##### ๔.๑ อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลเปือย อำเภอบึงบูรพ์ จังหวัดศรีสะเกษ
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลโดด อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ และตำบลหนองใหญ่ อำเภอเมืองจันทร์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลหนองม้า อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ
ทิศตะวันตก	ติดกับ ตำบลอิเซ อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

## ๔.๒ พื้นที่

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

## ๔.๓ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพทั่วไปเป็นที่ราบสูงสลับกับที่ราบต่ำมีดินเป็นดินร่วนปนทราย พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่  
ที่เหมาะสมแก่การเกษตร

## ๔.๔ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพดินฟ้าอากาศของตำบลเสียว มีลักษณะเช่นเดียวกันกับลักษณะท้องถิ่น 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	๔๐	๘๘	๙๕	๑๓๕
บ้านหนองสำโรง	๔	๔๘	๑๑๕	๑๑๐	๒๒๕
บ้านหนองแคน	๕	๗๘	๑๖๑	๑๗๔	๓๓๕
บ้านสามขา	๖	๑๑๒	๒๘๕	๒๘๗	๕๗๒
บ้านหนองพระ	๗	๕๖	๑๑๕	๑๑๙	๒๓๔
บ้านหนองมือ	๘	๕๔	๙๗	๑๐๗	๒๐๔
บ้านตลาด	๙	๗๙	๒๐๗	๑๖๑	๓๖๘
บ้านหนองขาม	๑๐	๓๓	๙๙	๙๒	๑๙๑
บ้านสามขา	๑๑	๗๒	๑๔๖	๑๖๐	๓๐๖
บ้านหนองมือ	๑๒	๖๘	๑๔๕	๑๔๒	๒๘๗
บ้านหนองเรือ	๑๓	๖๗	๑๔๖	๑๓๖	๒๘๒
บ้านหนองมือบูรพา	๑๔	๕๐	๙๗	๑๑๓	๒๑๐
บ้านหนองโนรมย์	๑๕	๔๕	๑๐๒	๑๑๔	๒๑๖
บ้านหนองขุนศรี	๑๖	๕๒	๑๑๐	๑๐๑	๒๑๑
บ้านหนองสำโรงปัจฉิม	๑๗	๓๓	๖๗	๖๑	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 ประตูก้าวการท่องเที่ยวนานาชาติ อารยธรรมขอมโบราณ เป็นเลิศด้านกีฬา นำสินค้าเกษตรมาตรฐานและปลอดภัยสู่ครัวโลก”

## พันธกิจ (Mission) พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

๑. ส่งเสริมและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสียวให้มีสมรรถนะสูง
๒. จัดทำแผนพัฒนาตำบลเสียว ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและระดับชาติ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคีเครือข่าย
๓. ส่งเสริมระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ให้เป็นไปตามหลักคุณธรรมและส่งเสริมบุคลากรให้ทำอย่างมืออาชีพ
๔. ส่งเสริมและพัฒนาระบบงบประมาณและการคลังให้มีประสิทธิภาพและพึ่งตนเองได้
๕. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน
๖. ประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมจากรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่น ๆ และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง
๗. ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการให้ไปสู่เป้าหมายของเป้าหมายของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและพัฒนาส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๘. ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารสาธารณะ โดยปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๙. ส่งเสริมพัฒนาด้านการศึกษาและสาธารณสุข เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนพร้อมทั้งอนุรักษ์และทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ และการรวมกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้
๑๑. บำรุงรักษาดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตลอดจนจัดสร้างแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ
๑๒. ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นพระประมุข
๑๓. ส่งเสริมการดำเนินงาน เพื่อเอาชนะยาเสพติด โดยการป้องกันรักษาตลอดจนการบำบัดฟื้นฟูโดยสถาบันครอบครัว วัด โรงเรียน และองค์กรของรัฐร่วมมือกันสร้างชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

## พันธกิจของจังหวัดศรีสะเกษ (Mission)

๑. สร้างความมั่นคง มั่งคั่ง ความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง มีความเป็นระเบียบ ร่มรื่นด้วยพื้นที่สีเขียว
๒. ส่งเสริมการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวเกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน
๓. ส่งเสริมสุขภาพ สนับสนุนการศึกษาและกีฬาของจังหวัด
๔. ส่งเสริมสินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐานและปลอดภัย รวมทั้งสนับสนุนอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร
๕. บูรณาการการทำงานของหน่วยงานราชการ และเอกชน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดได้ บรรลุผลสัมฤทธิ์

## ยุทธศาสตร์การพัฒนา

### ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมาย หรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว 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 รายได้และการมีงานทำ

- 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 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งสาย 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 แหล่งน้ำดินชั้น 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. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติด 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. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียวนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน 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 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล 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. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
๖. การสาธารณสุขการ (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(๑๙))

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. ๒๕๕๒ ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข</p> <p>๗. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น 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 กาลังคน สถานที่ดำเนินงาน งบประมาณ และความพร้อมด้านเทคโนโลยี</p> <p>๖. ขาดการจัดสรรที่ดินเพื่อการสาธารณะประโยชน์ เช่น อาคารสำนักงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลานกีฬา อเนกประสงค์ สวนสาธารณะ</p> <p>๗. ขาดความพร้อมเนื่องในการดำเนินงานตามนโยบายการศึกษา และสาธารณสุข</p>

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(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. องค์การบริหารส่วนตำบลเสียวเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบน้อย เมื่อเทียบสัดส่วนพื้นที่ความรับผิดชอบกับองค์กรปกครองท้องถิ่นที่อยู่ใกล้เคียง</p> <p>๒. การควบคุม ตรวจสอบ และการรักษาความสงบเรียบร้อยสามารถทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากเขตพื้นที่มีจำกัด</p> <p>๓. การจัดตั้งองค์กรสนับสนุนงาน เช่นอปพร. มีความเข้มแข็ง</p> <p>๔. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการด้าน การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๕. เส้นทางคมนาคมสะดวกและเป็นเส้นทางสายหลัก เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๖. เขตพื้นที่เชื่อมต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีศักยภาพง่ายต่อการขอความช่วยเหลือในการระงับเหตุเร่งด่วน</p>	<p>๑. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในเทคนิคเฉพาะด้าน เช่น เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</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(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (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 หรือสินค้าของกลุ่มชาตการพัฒนาในรูปแบบการบรรจุให้มีความทันสมัย และเป็นไปตามความ รสนิยมของกลุ่มลูกค้า</p> <p>๓. ปัจจุบันแรงงานที่มีฝีมือไปประกอบอาชีพอื่นที่มีรายได้สูงกว่า</p> <p>๔. ไม่มีศูนย์วัฒนธรรมเพื่อเป็นศูนย์กลางรวบรวมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น</p>

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (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 เนื่องจากประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจใน ระบบการกำจัดขยะและน้ำเน่าเสีย</p> <p>๔. องค์กรบริหารส่วนตำบลไม่มีระบบการบำบัดน้ำเสีย และการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบและครบวงจร</p>

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจ  
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา 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 อำเภอกอ หน่วยสถานศึกษาให้ความสำคัญส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา</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. ขาดการประสานเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานในการอนุรักษ์ สืบสาน พื้นฟูส่งเสริมการพัฒนาเผยแพร่แลกเปลี่ยนและวิจัยงานด้านวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</p> <p>๔. ขาดการปลูกจิตสำนึกให้เยาวชนรุ่นใหม่ เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>๕. ขาดการส่งเสริมการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและระบบการเรียนรู้อย่างเป็นระบบที่ต่อเนื่องและเป็นนามธรรม</p> <p>๖. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ วิจัยประชาสัมพันธ์ แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย</p>

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

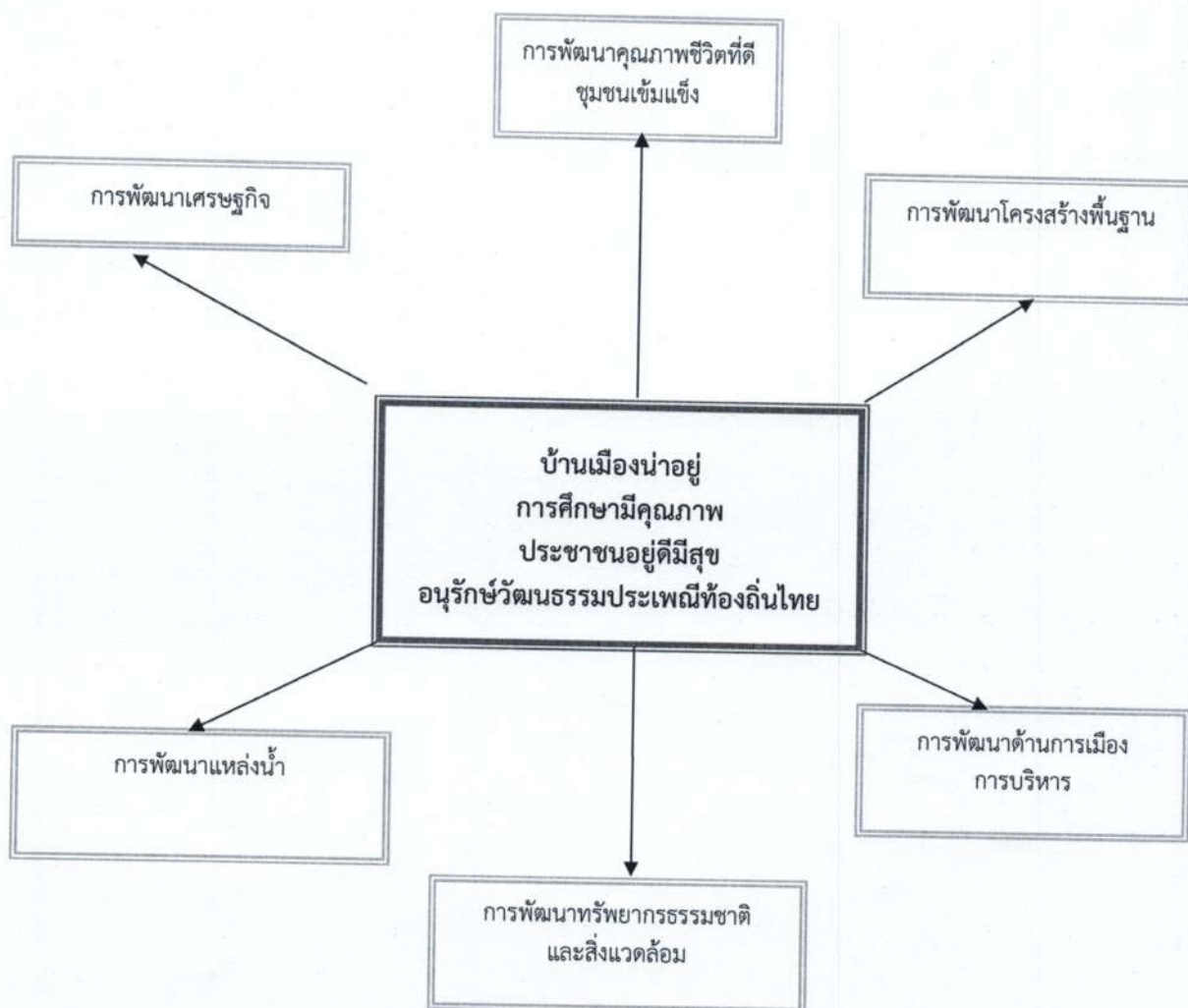
**การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โดยเทคนิค SWOT)**

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสีย ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล 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

## ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



### 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 แหล่งพาณิชยกรรม แหล่งอุตสาหกรรม แหล่งที่อาศัย แหล่งประกอบการด้านปศุสัตว์

๓. พัฒนาปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างเป็นระบบและได้มาตรฐานโดยเฉพาะถนนสายหลักในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐานโดยเฉพาะถนนสายหลักในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

#### ภารกิจรอง

๑. พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ให้มีปริมาณน้ำเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๓. ก่อสร้างระบบระบายน้ำภายในชุมชนให้ได้มาตรฐานและสามารถระบายน้ำได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

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. การจัดการบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์ในที่ดิน การดูแลรักษาที่ดินสาธารณะประโยชน์
๓. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๔. พัฒนาปรับปรุงด้านสถาปนสถานให้ได้มาตรฐาน

##### ภารกิจรอง

๑. รวบรวมส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ๕. ด้านการบริหารและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### ภารกิจหลัก

๑. สนับสนุนส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
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 สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 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

โครงสร้างเดิม อบต.เสียว	โครงสร้างใหม่ อบต.เสียว
<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป
<b>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	<b>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน ๔.๔ งานการเงินและบัญชี
<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - งานตรวจสอบภายใน	<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - งานตรวจสอบภายใน

#### ๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

### ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

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. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใด เพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

#### **ขั้นตอนที่ ๓** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีการคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
  - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญ คือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละขั้นการคิดวันเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	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. เวลาพักผ่อนกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)
- \*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐x๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง  
 หรือ (๑,๓๘๐x๖๐) 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 เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

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

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

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (บริหารท้องถิ่นระดับกลาง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

### สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง (กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา)
๖. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๘. เจ้าพนักงานธุรการ (พง./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 ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่น ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลงประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	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 งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย 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
๓. นักวิชาการวัฒนธรรม	จำนวน ๑ ตำแหน่ง (กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา)

#### พนักงานครูส่วนตำบล

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

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสี้ยว	จำนวน ๒ ตำแหน่ง
๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองผือ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองผือ

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้อง และเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

การกำหนดตำแหน่งและจำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว  
สามารถนำมากำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<u>สำนักปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ว่างเดิม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๖	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>กองคลัง</u>								
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวมยกไป</b>	<b>๒๓</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๔</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

การกำหนดตำแหน่งและจำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว  
สามารถนำมากำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>กองช่าง</b>								
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างโอนย้าย
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</b>								
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๓	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>รวม</b>	<b>๓๙</b>	<b>๔๑</b>	<b>๔๑</b>	<b>๔๑</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) หน่วยตรวจลงสนทนายใน	กลาง	๑	-	๕๕๘,๐๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๗๓๕,๓๒๐	๗๕๕,๕๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเต็ม (๑๖,๖๐๐)
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ปก.	๑	๑	๑๙๘,๒๐๐	๐	๑	๑	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๐๗,๕๖๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๕๐	
๓	นักบริหารงานส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๔๕๓,๓๒๐	๔๖๔,๖๕๐	๔๗๗,๓๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๘๘,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๙๖,๑๘๐	๓๐๓,๑๘๐	๓๑๑,๕๕๐	(๑๘,๒๐๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๓๖๒,๖๕๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๕๐๐	(๒๙,๑๐๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๒๕๐	๐	๑	๑	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๒๙,๙๓๐	๒๓๗,๖๑๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๘,๕๒๐)
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑๘๐,๓๒๐	๑๘๐,๓๒๐	๑๘๐,๓๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๓๖๐,๖๔๐	๓๖๘,๕๘๐	๓๗๖,๕๕๐	กำหนดเพิ่ม
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๕๐	๓๒๕,๐๖๐	ว่างเต็ม
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๕๐	๓๒๕,๐๖๐	ว่างเต็ม
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๕๐	๓๒๕,๐๖๐	ว่างเต็ม
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๒๓๑,๒๕๐	๐	๑	๑	-	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๔๐,๖๐๐	๒๕๐,๓๒๐	๒๖๐,๕๐๐	(๑๙,๒๗๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๕,๕๕๐	๐	๑	๑	-	๘,๖๘๐	๘,๖๘๐	๘,๖๘๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๑๓,๒๓๐	๒๒๒,๙๕๐	๒๓๒,๖๒๐	(๑๗,๑๒๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๓,๗๒๐	๐	๑	๑	-	๕,๐๕๐	๕,๐๕๐	๕,๐๕๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๒๘,๗๗๐	๑๓๓,๙๒๐	๑๓๙,๘๒๐	(๑๐,๓๑๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกน้ำก่อนเก็บประสงค์)	-	๑	๑	๑๒๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๒๗,๓๒๐	๑๓๒,๑๖๐	๑๓๗,๐๘๐	(๙,๕๐๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	๐	๑	๑	-	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๖๓,๐๕๐	๑๖๘,๖๕๐	๑๗๗,๕๘๐	(๑๓,๑๕๐)
๑๖	นักการภารโรง	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๑๗,๓๒๐	๑๒๒,๓๒๐	๑๒๗,๕๕๐	ว่างเต็ม
๑๗	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

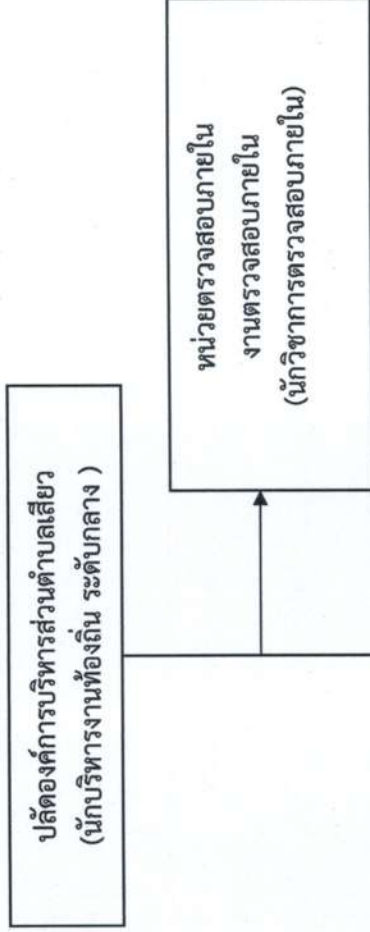
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแถมที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๘	กองคลัง	ตัน	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๙,๔๘๐	๕๓๔,๗๒๐	(๓๗,๕๓๐)	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๘,๗๒๐	๓๔๓,๑๖๐	๓๕๘,๖๐๐	(๒๖,๘๖๐)	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๒๐๓,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๕๒๐	๒๒๖,๐๘๐	(๑๖,๕๖๐)	
๒๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๒๕๔,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๖๔,๘๔๐	๒๗๕,๔๐๐	(๒๓,๑๖๐)		
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๒๓๘,๙๒๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๘,๕๒๐	๒๕๘,๔๘๐	(๑๙,๙๖๐)		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๖๐,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๘๘๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๖๘๐	๑๗๔,๖๔๐	(๑๗,๙๖๐)		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๕๖,๘๔๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๓๖๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๐๔๐	(๑๓,๐๗๐)		
๒๕	กองช่าง	ตัน	๑	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๗,๔๖๐	๑๗,๔๖๐	๑๗,๔๖๐	๔๕๓,๐๖๐	๔๖๙,๙๒๐	๔๘๖,๙๘๐	ว่างเต็ม	
๒๖	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	(๑๔,๓๒๐)		
๒๗	เจ้านักงานประจำ	ปง.	๑	๒๐๗,๒๔๐	๐	๑	๑	-	-	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๖๐๐	(๑๗,๐๔๐)		
๒๘	เจ้านักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	ว่างเต็ม		
๒๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๖๓,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๔๐๐	๑๗๗,๒๔๐	(๑๓,๖๕๐)		
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๕๑,๒๐๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕๗,๓๒๐	๑๖๓,๖๘๐	(๑๒,๖๐๐)		
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๓,๐๐๐	๔๒๖,๖๔๐	(๑๓,๘๘๐)		
๓๒	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ตัน	๑	๓๕๒,๗๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๖,๐๔๐	๓๗๙,๓๖๐	(๑๘,๕๖๐)		
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๓๕๒,๗๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๖,๐๔๐	๓๗๙,๓๖๐	(๑๘,๕๖๐)		
๓๔	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก./ชก	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๔,๘๖๐	๔,๘๖๐	๔,๘๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๕,๕๘๐	กำหนดเพิ่ม		
๓๕	ครู	คศ.๑	๑	๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๓๖	ครู	คศ.๒	๑	๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในการช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การระงับค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓๖	พนักงานจ้างกรรณ		๑	๑๕๔,๐๘๐	๐	๐	๑	๑	-	๒,๒๔๐	๒,๒๔๐	๒,๒๔๐	๑๖๐,๓๒๐	๑๖๖,๘๐๐	๑๖๖,๕๒๐	(๑๖,๘๐๐)				
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒	๐	๐	๐	๒	-	๐	๐	๐	๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๖๕,๘๔๐				
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑๕๘,๓๒๐	๐	๐	๑	-	๒,๔๘๐	๒,๔๘๐	๒,๔๘๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๖๕,๘๔๐				
๓๙	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
(๔)	รวม		๕	๔๒๐,๔๐๐	๓๒๖,๐๐๐		๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕๐๘,๖๔๐	๕๑๖,๖๔๐	๕๑๖,๖๔๐	๕๐๘,๖๔๐				
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																			
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน บาท  
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน บาท  
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว  
 กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว



๑. สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๔. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณสุขโรค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน ๔.๔ งานการเงินและบัญชี

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)  
เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑

งานบริหารงานทั่วไป	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานนิติการ	งานสวัสดิการสังคม	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานกิจการสภา	งานส่งเสริมการเกษตร	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) (๑) - นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑) - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) - นักการภารโรง (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (๑) - พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (๑) - ยาม (๑)	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)	-	- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)	- เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑)	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร (๑)	- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ระดับเชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๓	-	-	๑	๑	๑๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)  
เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑

งานการเงิน	งานการบัญชี	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักวิชาการบัญชี (ปก.) (๑)</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการบัญชี (๑)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักวิชาการเงินการบัญชี (ปก.) (๑)</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินการบัญชี (๑)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.) (๑)</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักวิชาการพัสดุ(ชก.) (๑)</li> <li>- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ (๑)</li> </ul>

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	๓	-	๗

โครงสร้างการอัตรากำลัง กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)  
เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑

งานก่อสร้าง	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	งานประสานสาธารณูปโภค	งานผังเมือง	งานบริหารงานทั่วไป
- นายช่างโยธา (ปง.) (๑) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)	- นายช่างโยธา (ปง.) (๑) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)	- เจ้าพนักงานการประปา (๑) - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(๑)	-	- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑) ว่าง

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญ การ	ชำนาญ การ พิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๓	-	-	๒	-	๖

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)  
เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑

งานบริหารการศึกษา	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานกิจการโรงเรียน	งานการเงินและบัญชี
- นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	- นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.) (๑) - ครู (๓) - ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ) (๓) - ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (๑)	- นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	-

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				ครู (คศ.๑)
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๓	๔	๑	๑๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ  
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖				เงินเดือนปัจจุบัน (๑๒ เดือน)			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ		
๑	อัคราว่าง	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๕๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๒	นายภูมิ สุโพธิภาค สำนักงานปลัด	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๙๙,๒๐๐	-	-		
๓	นายบุญเริ่ม นิลโชติ	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้า สนง.ปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-		
๔	นายภคณัฐ กิตติพันธ์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-		
๕	นางยุพิน ท่อไธสง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-		
๖	นางสิริภาญจน์ มะโนรัตน์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๒๒,๒๕๐	-	-		
๗	อัคราว่าง	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๘	อัคราว่าง	ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุขชุมชน	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเต็ม	
๙	อัคราว่าง	ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเต็ม/ร้องขอ กสธ.	
๑๐	อัคราว่าง	ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
๑๑	นายพงษ์พิพัฒน์ศักดิ์ ชันติวงศ์	ปริญญาตรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๒๒๘,๙๖๐	-	-		
๑๒	นายอภิเชษฐ์ หึงขุนทด	ปริญญาตรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๕,๔๔๐	-	-		
๑๓	นายสุริยา บุญมา	ม.๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๗,๗๒๐	-	-		
๑๔	นายนิย ศรีรอง	ม.๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับรถขนถ่ายขยะ(สค)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-		
๑๕	นางสาวศรีสมร ชูเลิศ	ปริญญาตรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๙,๔๒๐	-	-		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือนปัจจุบัน (๑๒ เดือน)			หมายเหตุ
						เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๖	อัคราวาง	ม.๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	นักการภารโรง	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๗	นายสิทธิพงษ์ ชูเลิศ	ม.๖	พนักงานจ้างทั่วไป	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘	นางธนาภรณ์ พรหมคุณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๑๙	นางสาวบุรณารัต จินาวลัย	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕๕-๓-๐๕-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	
๒๐	นางสาวพัทธสุดา โพธิ์ชัย	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๐๓,๒๘๐	-	-	
๒๑	นางสุดารัตน์ บุตรบุราณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๕๔,๒๘๐	-	-	
๒๒	นางสุพัฒนา โพธิ์ศรี	ปวส.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๓๘,๙๒๐	-	-	
๒๓	นางสุรัตน์ สุราษฎร์	ปริญญาตรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินการบัญชี	-	๑๖๐,๘๐๐	-	-	
๒๔	นางสาวพรศิริ สุขาลัย	ปริญญาตรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๙,๔๒๐	-	-	
๒๕	อัคราวาง	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒๖	นายสนธยา สุขปรีชา	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	
๒๗	นายชาญวิวัฒน์ บุญขาว	ปวช.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	ปง.	๒๐๗,๒๔๐	-	-	
๒๘	อัคราวาง	ปวช.	๕๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	อยู่ระหว่างการรับโอน
๒๙	นายสุภัทร โคตรคำ	ปวช.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๓,๘๐๐	-	-	
๓๐	นายสุพรรณ บุญกันหา	ปวส.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๙,๔๒๐	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือนปัจจุบัน (๑๒ เดือน)			หมายเหตุ
						เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<b>ส่วนการศึกษา</b>								
๓๑	นางสาวจิราวรรณ โสภาค	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	-	
๓๒	นางสาวพัทธนันท์ จันทร์ระอ	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕๒,๗๒๐	-	-	
๓๓	อัคราว่าง	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก./ชก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๔	นางจุฬาลักษณ์ อุดม	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๕-๓-๐๘-๒๒๑๑๘-๗๕๐	ครู	คศ.๑	๑๙๐,๕๑๒	-	-	
๓๕	นางสาวสมปอง มะโนรัตน์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๘-๒๒๑๑๘-๗๕๑	ครู	คศ.๒	๓๒๕,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	-	
๓๖	นางอัจฉรวรตี บุรณเจริญ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐๘-๒๒๑๑๘-๗๕๒	ครู	คศ.๒	๓๓๖,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๗	นายวิชัย วงศ์งาม	ปริญญาตรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๙,๕๒๐	-	-	
๓๘	นางสาวณิชาภัทร โคตรคำ	ปริญญาตรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๓๙	นางพัชรินทร์ คำชนะนาม	ปริญญาตรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๗๐,๖๕๐	-	-	
๔๐	นางสาวศิริมาศ ทิมพันธ์	ปริญญาตรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๕๙,๓๖๐	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๔๑	อัคราว่าง	ปวช.	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม



### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรืออาจหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นอุตสาหะ มีความซื่อสัตย์สุจริตเที่ยงธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดระเบียบกฎหมายเป็นที่ตั้ง เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพอ่อนน้อม ยอมรับฟังและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ต่อการพัฒนาองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร

๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องมีจิตอาสา พึ่งให้บริการและต้อนรับ ประชาชน อำนวยความสะดวก ให้ความเป็นธรรม ความเสมอภาคโดยเท่าเทียมกัน และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และความสุภาพเรียบร้อยไม่ดูหมิ่น เหยียดหยามกดขี่หรือข่มเหงประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

โดยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ความซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร รายละเอียดปรากฏใน ภาคผนวก ข.

# ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ระยะเวลาและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อปต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักงานปลัด หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกอง คลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกอง ช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อปต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๕	หลักสูตรผู้บริหารการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	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)	อบรม/ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม/พัฒนา กับหน่วยงานอื่น
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบรม/ดำเนินการเอง	/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงิน และบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบรม/ดำเนินการเอง	/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบรม/ดำเนินการเอง	/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบรม/ดำเนินการเอง	/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/ช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบรม/ดำเนินการเอง	/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างไฟฟ้าหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบรม/ดำเนินการเอง	/



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อปต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕		
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับครูหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๔	๑๔	๑๔		/
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละ ตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๒๑	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ ระดับปริญญาตรี	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	คัดเลือกผู้มีความสนใจสมัครรับทุนการศึกษา	๓	๓	๓		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๒๒	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	คัดเลือกผู้มีความสนใจสมัครเรียน	๓๓	๓๓	๓๓	/	
๒๓	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๓	๓๓	๓๓	/	
๒๔	การกำหนดแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕		/
๒๕	การฝึกอบรมพนักงานท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑ - ๕ ราย	๑	๖	๖		/
๒๖	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการ บริหาร	เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารท้องถิ่น	นายก อปต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๒๗	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร สมาชิก บุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ผู้บริหาร สมาชิก ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗๗	๗๗	๗๗		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)		
๒๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ ตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนานักวิชาการตรวจสอบภายในให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	อบรม ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น /
๒๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนานักจัดการงานทั่วไปให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัยให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเกษตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนานักวิชาการเกษตร ใหม่มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานประปาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาเจ้าพนักงานประปา ใหม่มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

**ภาคผนวก ข.**

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ  
พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว  
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว

อนุสณธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นอดทน มีความซื่อสัตย์สุจริตเที่ยงธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดระเบียบกฎหมายเป็นที่ตั้ง เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพอ่อนน้อม ยอมรับฟังและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ต่อการพัฒนาองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร

๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องมีจิตอาสา พึ่งให้บริการและต้อนรับ ประชาชน อำนวยความสะดวก ให้ความเป็นธรรม ความเสมอภาคโดยเท่าเทียมกัน และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และความสุภาพเรียบร้อยไม่ดูหมิ่น เหยียดหยามกดขี่หรือข่มเหงประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

โดยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ความซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๗. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกับพัฒนาชุมชนให้

นำอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

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 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม 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 ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น</p> <p>๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>๔.๓ ไม่กระทำการหรือดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัวซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่</p> <p>๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก</p> <p>๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกด้วย รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม</p> <p>๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใดเพราะมีอคติ</p> <p>๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาด้วยตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย</p>
<p>๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย</p>	<p>๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้</p> <p>๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ</p> <p>๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีการดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว</p> <p>๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ</p> <p>๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ</p> <p>๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน</p> <p>๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ</p>



ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ อบต.	แนวทางปฏิบัติ
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ	<p>๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย</p> <p>๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย</p> <p>๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่การดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นหรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป</p> <p>๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา</p> <p>๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ 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 หลีกเลี่ยงการใช้โทรศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ</p> <p>๖.๑๐ การปฏิบัติด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น</p> <p>๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน</p>
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	<p>๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันมิใช่การการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือบุคคลอื่น</p> <p>๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่นไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล 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 ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน</p>

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ อบต.	แนวทางปฏิบัติ
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	<p>๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สูงสุดจนเต็มกำลังความสามารถ</p> <p>๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย</p> <p>๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด</p> <p>๘.๔ อุตคติตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย</p> <p>๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ</p> <p>๘.๖ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูล พยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี</p> <p>๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน</p> <p>๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ</p> <p>๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป</p> <p>๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการกระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน</p> <p>๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้องรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ</p> <p>๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถที่ทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่</p> <p>๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างได้</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 กฏ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีที่มี ข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฏ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย พนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและ คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว</p> <p>๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตาม กฎหมายอย่างเคร่งครัด</p> <p>๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความสูญเสียต่อเกียรติภูมิของ ตำแหน่งหน้าที่</p> <p>-รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงาน ส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี</p> <p>๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุ่มเท 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/พนักงานจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจ หน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมาย กำหนดเท่านั้น</p> <p>๙.๙ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ</p> <p>-เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน</p> <p>-ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมี เหตุผล</p> <p>-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการ ปฏิบัติงาน</p> <p>๙.๑๐ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับ ตนเองหรือผู้อื่น</p> <p>๙.๑๑ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มี น้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงาน ของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของ ตน</p>

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ อบต.	แนวทางปฏิบัติ
<p>๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่น ประพฤติดนเป็นพลเมืองที่ดิร่วมกันพัฒนาชุมชนให้ นำอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพแวดล้อมให้ สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน</p>	<p>๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อ ตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อ ส่วนรวม ช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนา คุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วย แก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม</p> <p>๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม - สร้างวินัยในตนเองตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบ ประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความ รับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม - ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือ ส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษา สิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติและ โลกใบนี้ - ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือ คำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือสอนให้คนทำความดี</p> <p>๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้ง่อนไขความรู้และคุณธรรม - ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับ ฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดิขึ้นเป็นลำดับ - ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน อย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรม ก่อน ตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ต่อส่วนรวมและต่อตนเอง - ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและ ปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนดำเนินการไปสู่ เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บน พื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย - ประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ</p> <p>๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติ คณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย</p>

### ภาคผนวก ค.

- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)
- และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว  
เมื่อวันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

**ผู้มาประชุม**

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสมพงษ์ บุรมย์	นายก อบต.เสียว	สมพงษ์ บุรมย์	ประธานกรรมการ
๒.	นายบุญเริ่ม นิลโชติ	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว	บุญเริ่ม นิลโชติ	กรรมการ
๓.	นางธนาภรณ์ พรหมคุณ	ผู้อำนวยการกองคลัง	ธนาภรณ์ พรหมคุณ	กรรมการ
๔.	นางสาวจิราวรรณ โสภาค	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	จิราวรรณ โสภาค	กรรมการ
๕.	นายชาญวิวัฒน์ บุญขาว	เจ้าพนักงานประปา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	ชาญวิวัฒน์ บุญขาว	กรรมการ
๖.	นายบุญเริ่ม นิลโชติ	หัวหน้าสำนักปลัด	บุญเริ่ม นิลโชติ	กรรมการ/ เลขานุการ
๗.	นางยุพิน ท่อไธสง	นักจัดการงานทั่วไป	ยุพิน ท่อไธสง	ผู้ช่วยเลขานุการ

**ผู้ไม่มาประชุม**

- ไม่มี -

**เริ่มประชุมเวลา**

๐๙.๐๐ น

**นายสมพงษ์ บุรมย์  
ประธาน**

กล่าวเปิดการประชุม เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว ข้าพเจ้าจึงขอเปิดประชุมตาม  
ระเบียบวาระต่อไป

**ระเบียบวาระที่ ๑**

**เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

**นายสมพงษ์ บุรมย์  
ประธาน**

- เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเปิดกรอบ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล  
เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ และนักวิชาการวัฒนธรรม เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-  
๓-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔  
ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้มีคำสั่งที่ ๒๙๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม  
๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ปีงบประมาณ พ.ศ.  
๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ เพื่อเปิดกรอบตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล  
เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ และนักวิชาการวัฒนธรรม เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-  
๓-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
๒๕๖๔ ไปแล้วนั้น และสำนักปลัดได้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล  
จำนวน ๑ อัตรา และกองการศึกษา กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม

/จำนวน...

จำนวน ๑ อัตรา จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ และเรียกประชุมในครั้งนี

**ระเบียบวาระที่ ๒**

เรื่อง การรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

**ระเบียบวาระที่ ๓**

เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๓.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุง ฉบับที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

นายสมพงษ์ บุรมย์  
ประธาน

- การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ขอเชิญ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว เสนอต่อที่ประชุม

นายบุญเริ่ม นิลโชติ  
หน.สนป. รักษาการแทน  
ปลัด อบต.

- เรียนคณะกรรมการฯ กระผมขอชี้แจงความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี เพื่อเปิดกรอบตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา และกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นและสำคัญต่อองค์กร จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี เพื่อเปิดกรอบตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา และกำหนด ตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๒-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา รวมเป็น ๒ อัตรา ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ดังต่อไปนี้ครับ

๑. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล สายงานการเจ้าหน้าที่ เป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นต่อองค์กรอย่างมาก ซึ่งเจ้าหน้าที่ได้นำเสนอตามเอกสารแนบ ดังนี้

๑. รวบรวมจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๒. การจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๓. การดำเนินการต่อสัญญาพนักงานจ้าง

๔. การจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี

๕. การปรับปรุงข้อมูลระบบสารสนเทศ เช่น ระบบบุคลากรแห่งชาติ

๖. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๗. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร

๘. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดจริยธรรม

๙. การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดองค์ความรู้ในองค์กร

๑๐. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ซึ่งจากการคำนวณปริมาณงาน(ต่อปี) ได้ ๑,๙๘๔ งาน คุณ เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท) ๑,๔๒๕ นาท รวมเวลาทั้งหมดต่อปี ๑๔๕,๓๒๐ นาท ซึ่งเกินกว่าเวลาที่ใช้อยู่ปฏิบัติราชการใน ๑ ปี คือ ๘๒,๘๐๐ นาทต่อปี ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ คือ ๑.๗๖ คน

/และเมื่อ...

และเมื่อเทียบปริมาณงานย้อนหลังก่อน ๑ ปี มีงานจำนวน ๑,๘๘๙ งาน และปริมาณงานย้อนหลัง ๑ ปี ๑,๘๘๔ งานอีกหนึ่งเหตุผลความจำเป็นที่ต้องกำหนดตำแหน่งใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วย จึงขอกำหนด ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) สังกัดสำนักปลัด ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งรายละเอียดข้างต้น คือเหตุผลความจำเป็นที่ต้องการกำหนดตำแหน่งใหม่ครับ (เอกสารแนบท้าย)

๒. ตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม เป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นต่อองค์กรอย่างมาก เป็นอีกส่วนงานหนึ่งที่หลายท่านยังมองข้ามไปก็คือ ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานด้านวิชาการวัฒนธรรม ภายใต้องค์การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ดังนี้

๑. งานรวบรวมข้อมูล ออกแบบ จัดทำและดำเนินแผนงานโครงการหรือกิจกรรม เพื่ออนุรักษ์ บำรุงรักษาวัฒนธรรมด้านต่างๆ
๒. งานศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหา อุปสรรคและพัฒนาแนวทางในการดำเนินงานด้านส่งเสริมงานวิชาการวัฒนธรรม
๓. งานรวบรวมข้อมูล จัดทำ สรุปผล รายงานผลการดำเนินงาน โครงการกิจกรรมด้านงานวิชาการวัฒนธรรมและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. งานเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์งานด้านวิชาการการวัฒนธรรมหรือข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้องตามภารกิจของหน่วยงาน
๕. งานรวบรวม จัดเก็บข้อมูล สถิติ เอกสาร รายงาน หนังสือราชการระเบียบหลักเกณฑ์ ประกาศ คำสั่งหรือเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้องด้านงานวิชาการวัฒนธรรม
๖. งานชี้แจง ให้รายละเอียดข้อมูล ข้อเท็จจริง ความรู้แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่สนใจ
๗. ติดต่อประสานงานหน่วยงานและบุคคลต่างที่เกี่ยวข้อง
๘. งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ซึ่งจากการคำนวณปริมาณงาน(ต่อปี)ได้ ๓๐๕ งาน คุณเวลาที่ใช้ต่อราย(นาที่) ๘,๑๖๐ นาที่ รวมเวลาทั้งหมดต่อปี๘๔,๓๐๐ นาที่ต่อ ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการคือ ๐.๘๕ คน และเมื่อเทียบกับปริมาณงานย้อนหลังก่อน ๓ ปี มีงานจำนวน ๗๔๔ งาน และปริมาณงานย้อนหลังก่อน ๑ ปี มี ๒๖๘ งาน มีภารกิจมากขึ้น ซึ่งงานมีปริมาณมากขึ้น ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความสามารถ และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานโดยตรง จึงขอเสนอให้กำหนดตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) สังกัด สำนักปลัด ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๑ อัตรา และขอ กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม(ปก./ชก.) สังกัดกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งรายละเอียดข้างต้น คือเหตุผลความจำเป็นที่ต้องกำหนดตำแหน่งใหม่ครับ(เอกสารแนบท้าย) ส่วนค่าค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมาตรา ๓๕ ขอให้ผู้อำนวยการกองคลังชี้แจงครับ

/นางธนาภรณ์...



นางธนาภรณ์ พรหมคุณ - เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ มี  
ผอ.กองคลัง สัดส่วนค่าใช้จ่ายมีรายละเอียดดังนี้

๑. รายจ่ายประมาณการตามข้อบัญญัติ ดังนี้

ที่	รายการ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวม)			หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๑.	เงินเดือนพนักงาน ค่าจ้างพนักงานจ้าง	๘,๘๕๗,๗๔๐	๙,๑๕๗,๒๐๐	๙,๔๖๓,๓๘๐	
๒.	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๓๒๘,๖๖๑	๑,๓๗๓,๕๘๐	๑,๔๑๙,๕๐๗	
๓.	รวมทั้งสิ้น	๑๐,๑๘๖,๔๐๑	๑๐,๕๓๐,๗๘๐	๑๐,๘๘๒,๘๘๗	
๔.	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๓,๒๐๖,๘๕๑	๓๔,๘๖๗,๑๙๔	๓๖,๖๑๐,๕๕๓	
๕.	คิดเป็นร้อยละ	๓๐.๖๘	๓๐.๒๐	๒๙.๗๓	

๒. รายจ่ายจริง ดังนี้

ที่	รายการ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวม)		หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔ (๑ ต.ค. ๒๕๖๓- ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๔)	
๑.	เงินเดือนพนักงาน ค่าจ้างพนักงานจ้าง	๕,๖๖๓,๗๒๕.๕๓	๓,๐๖๕,๘๑๙.๐๐	
๒.	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔๓,๘๐๘.๒๑	๓๙๑,๖๔๗	
๓.	รวมทั้งสิ้น	๖,๐๐๗,๕๓๓.๗๔	๓,๔๕๗,๔๖๖	
๔.	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๑,๑๒๖,๒๘๕.๗๙	๑๔,๗๑๔,๙๘๕.๔๐	
๕.	คิดเป็นร้อยละ	๑๙.๓๐	๒๓.๕๐	

ซึ่งตามระเบียบกำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ %

นายสมพงษ์ บุรมย์  
ประธาน

- มีคณะกรรมการท่านใด จะแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมอีกหรือไม่ หากไม่มีผมขอมติที่  
ประชุมในการพิจารณาเห็นชอบ ขอมติที่ประชุม ครับ

/คณะกรรมการ...

คณะกรรมการ  
ที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ มีมติ ด้วยคะแนน คือ
- เห็นชอบ ๖ เสียง
- ไม่เห็นชอบ - เสียง
- งดออกเสียง - คน

นายสมพงษ์ บุรมย์  
ประธาน

- มติที่ประชุมเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการกำหนดตำแหน่งใหม่ คือ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา และ ตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๒-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา รวมเป็น ๒ อัตรา ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว มีท่านใดจะเสนออะไรเพิ่มเติมเกี่ยวกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๔-๒๕๖๖)อีกหรือไม่

คณะกรรมการ  
ที่ประชุม

- ไม่มี -

นายสมพงษ์ บุรมย์  
ประธาน

- ถ้าไม่มีให้เลขานุการ บันทึกรายงานการประชุมและดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ให้แล้วเสร็จ แล้วรายงาน เพื่อเสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ พิจารณาต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

นายสมพงษ์ บุรมย์  
ประธาน

- มีคณะกรรมการท่านใดเสนออะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่

คณะกรรมการ  
ที่ประชุม

- ไม่มี -

นายสมพงษ์ บุรมย์  
ประธาน

- หากไม่มีเพิ่มเติม กระผมขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าประชุมในครั้งนี้ โดยพร้อมเพรียงกัน และขอปิดประชุม ครับ

เลิกประชุม

- เวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางยุพิน ท่อไธสง)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายบุญเริ่ม นิลโชติ)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

(ลงชื่อ)

(นายสมพงษ์ บุรมย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว

ที่ ๒๙๐/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว จะทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ เนื่องจากมีการปรับปรุงอัตรากำลังเพิ่มเติม เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน จัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว และกิจการอันเกี่ยวข้องการบริหารงานบุคคลใน องค์การบริหารส่วนตำบล

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) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเสี้ยว ดังนี้

- |                                      |                   |
|--------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว   | กรรมการ           |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา            | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                | กรรมการ           |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด                  | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักจัดการงานทั่วไป                | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งดำเนินการประชุมเพื่อพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความสำคัญของงาน ระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ตลอดจน ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและ ใช้ตำแหน่งตามรอบระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมพงษ์ บุรมย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว

บัญชีเสนอขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)  
องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล										แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง					
ที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	เดิม	เพิ่มปี	ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ชื่อ - สกุล	เดิม	
๑	นักบริหารงาน อบต.	นักบริหารงาน อบต.	ปลัด อบต.	ปลัด อบต.	กลาง	๕๕-๓-๐๑-๑๑๑๑๑-๐๐๑	อัครวาท	✓							
๒	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นายภูมิ สุทธิภาค	✓			สำนักงานปลัด อบต.				
๓	สำนักงานปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าสำนักงานปลัด							๑	ผช.นักวิชาการเกษตร	ภารกิจ	นางพจณีพิมพ์พันธ์ คุ้มวงศ์	✓	
๔	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		อำนาจการท้องถิ่น	ต้น/สูง	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นายบุญเริ่ม นิลโชติ	✓		๒	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	นายอภิษฐ์ หิંગขุนทด	✓	
๕	เลขานุการและจัดการทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป		วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นายฤกษ์ชัย กิตติพันธ์	✓		๓	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	นางสาวศรีสมร ชูเลิศ	✓	
๖	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน		วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นายพิน ท่อโสม	✓		๔	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	นายสุรียา บุญมา	✓	
๗	การเจ้าหน้าที่	นักจัดการงานทั่วไป		วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางสิริกัญจน์ มะโนรัตน์	✓		๕	นักการภารโรง	ภารกิจ	อัครวาท	✓	
๘	การรักษาดูแลสุขภาพ	นักทรัพยากรบุคคล		วิชาการ	ปก/ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	-	๖๔	๖	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ภารกิจ	นายวินัย ศรีรอง	✓	
๙	ปฏิบัติงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข		ทั่วไป	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๑-๔๒๐๑-๐๐๒	อัครวาท	✓		๗	ยาม	ทั่วไป	นายสิทธิพงษ์ ชูเลิศ	✓	
๑๐	ปฏิบัติงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๕-๓-๐๑-๔๒๐๑-๐๐๒	นางสาววราณี นอนเหล็ก	✓			๘	กองคลัง			
๑๑	ปฏิบัติงานป้องกันและ	เจ้าพนักงานป้องกัน		ทั่วไป	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๑-๔๒๐๕-๐๐๒	อัครวาท	✓			๙	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจ	นางสาวสุรัตน์ สุราษฎร์	✓
๑๒	บรรเทาสาธารณภัย	และบรรเทาสาธารณภัย		ทั่วไป							๑๐	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	นางสุพัตมา โพธิ์ศรี	✓
๑๓	กองคลัง										๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	นางสาวพรศรี สุมาลัย	✓
๑๔	บริหารงานคลัง	นักบริหารงานคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๒	นางอนามารณ์ พรหมคุณ	✓			๑๒	กองช่าง			
๑๕	วิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ		วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐๑-๒๒๐๕-๐๐๑	นางสาวยุทธยา จิภาลัย	✓		๑๑	ผช.นายช่างโยธา	ภารกิจ	นายสุภัทร โคตรคำ	✓	
๑๖	การเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินการบัญชี		วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	นางสาวกัทธสกา โพธิ์ชัย	✓		๑๒	ผช.นายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	นายสุพรรณ บุญกันหา	✓	
๑๗	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		ทั่วไป	ชำนาญงาน	๕๕-๓-๐๑-๔๒๐๕-๐๐๑	นางสุภารัตน์ บุตรปราน	✓							
๑๘	กองช่าง														
๑๙	บริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น/สูง	๕๕-๓-๐๑-๒๒๐๓-๐๐๑	อัครวาท	✓							
๒๐	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา		ทั่วไป	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๑-๔๒๐๑-๐๐๑	นายสมรยา สุขปรีชา	✓							
๒๑	ปฏิบัติงานประจำ	เจ้าพนักงานประจำ		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๕-๓-๐๑-๔๒๐๑-๐๐๑	นายชาญวิวัฒน์ บุญขาว	✓							

แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล										แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง					
ที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	เดิม	เพิ่มปี	ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ชื่อ - สกุล	เดิม	เพิ่ม
๑๗	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๕-๓-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๒	อัครวาทัง	✓							
๑๘	กองการศึกษาสถานศึกษาและวัฒนธรรม		ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นางสาวจิราวรรณ ไสภาค	✓							
๑๙	วิชาการการศึกษา	นักบริหารการศึกษา	ผู้อำนวยการ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๑	นางสาวทัศนีย์ จันทระฮอ	✓	๑๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	นางสาวฉวีภัทร บุณยโศภ	✓		
๒๐	วิชาการวัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	วิชาการ	ปก./ขก.	๕๕-๓-๐๕-๕๑๐๕-๐๐๑	กัทธมนต์ตำแหน่งใหม่	-	๑๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	นางพัชรินทร์ คำเชนนาม	✓		
๒๑	ครู	ครู			คค.๒	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๕-๕๑๑	นางจุฬาลักษณ์ อุดม	✓	๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	นางสาวศิริมาศ พิมพ์รัมย์	✓		
๒๒	ครู	ครู			คค.๓	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๕-๕๑๒	นางสาวอมปอง มะโนรัตน์	✓	๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	นายวิชัย วงศ์งาม	✓		
๒๒	ครู	ครู			คค.๒	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๕-๕๑๒	นางอัญชรวรรตี บุรณังเจริญ	✓					อัครวาทัง	✓	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	๓๓,๒๐๖,๘๕๑.๐๐
งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน	๙,๙๓๒,๘๖๑.๐๐
ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน	๒๙.๙๑
จำนวนหมู่บ้าน	๑๗
จำนวนพื้นที่ (ตร.กม.)	๒๗.๑๐
ประชากร (รวม)	๔,๔๙๖
ชาย	๒,๒๔๙
หญิง	๒,๒๔๗

ตรวจสอบความถูกต้อง

ลงชื่อ  นายบุญเริ่ม นิลโชติ

หัวหน้าสำนักงานปลัด รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

รับรองความถูกต้อง

ลงชื่อ  นายสมพงษ์ บุรมย์

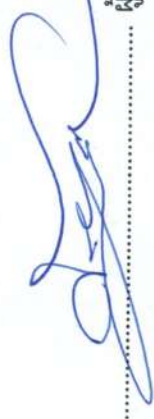
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

แบบขออนุมัติ ขุดเล็ก และหรือ เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔ (กรณีพิเศษ)  
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล		จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็น ก.อบต.จังหวัด	
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (การกิจ/ทั่วไป)	ของงานนี้ (การกิจ/ทั่วไป)			
๑	สำนักงานปลัด การเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากร บุคคล ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	เนื่องจากภารกิจ เพิ่มมากขึ้น และเพื่อรองรับ การย้ายเปลี่ยนสาย งานของพนักงาน ส่วนตำบล และสร้าง โอกาสความก้าวหน้า สายงานผู้ปฏิบัติ	๑๘/๓	๓/๒	-/-	๖/๑	-/-	ไม่อยู่	



ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ  
(นายบุญเริ่ม นิลโชติ)



ลงชื่อ.....ผู้รับรองข้อมูล  
(นายสมพงษ์ บุรมย์)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว







หน้าที่ ๑

แบบการขออนุมัติ ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔ (กรณีพิเศษ)  
ปรับปรุงครั้งที่ ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่	งาน/ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งเลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและ ความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็น ก.อบต.จังหวัด
๑	สำนักงานปลัด การเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. ๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	สำนักปลัด	ผู้บริหารท้องถิ่นได้พิจารณาและ เห็นควรอนุมัติให้ปรับปรุงกรอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพราะ องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว มีความประสงค์รองรับการย้าย เปลี่ยนสายงานของพนักงาน ส่วนตำบล	ไม่อยู่	



ลงชื่อ

(นายบุญเริ่ม นิลโชติ)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว



ลงชื่อ

(นายสมพงษ์ บุรมย์)

ผู้รับรองข้อมูล  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔  
องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่	งาน/ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและ ความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็นของ ก.อบต.จังหวัด
๑	กองการศึกษา	นักวิชาการวัฒนธรรม ๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑	ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับงานด้านวิชาการ วัฒนธรรม ซึ่งมีภาระงานและปริมาณงานที่ค่อนข้างสูงปัจจุบันอบต.เสียว ไม่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้ซึ่งต้องปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานด้านวิชาการวัฒนธรรม ภายใต้งานกำกับ แนะนำ ตรวจสอบและปฏิบัติงานอื่นตามที่ ได้รับมอบหมายมีลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้ ปฏิบัติ งานรวบรวมองค์ความรู้ทางวัฒนธรรม รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานวัฒนธรรมต่างๆ รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้น รวบรวม จัดเก็บ จำทำข้อมูล เอกสารและสรุป รายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้านวัฒนธรรม รวมทั้งฐานข้อมูลด้านวัฒนธรรม เผยแพร่และแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งนักวิชาการ การวัฒนธรรม ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา	ไม่อยู่	



(ลงชื่อ)

(นายบุญเริ่ม นิลโซติ)

หัวหน้าสำนักงานปลัด รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว



(ลงชื่อ)

(นายสมพงษ์ บุรมย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	ไม่ว่าง			ว่างเดิม
		(นักบริหารงานท้องถิ่น)				
๒	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ว่าง			
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>						
๑	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้า สนง.ปลัด อบต.	ไม่ว่าง			
		(นักบริหารงานทั่วไป)				
๒	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ไม่ว่าง			
๓	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง			
๔	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง			
๕	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	-	กำหนดเพิ่ม	๑	
๖	๕๕-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุขชุมชน	ไม่ว่าง			ว่างเดิม
๗	๕๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ว่าง			ว่างเดิม/ร้อง กสค.
๘	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ว่าง			
๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง			
๑๐		ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	ไม่ว่าง			
๑๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง			
๑๒		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ไม่ว่าง			
๑๓		พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง			
๑๔		นักการภารโรง	ไม่ว่าง			ว่าง
๑๕		ยาม	ไม่ว่าง			
<b>กองคลัง</b>						
๑	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ไม่ว่าง			
๒	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินการบัญชี	ว่าง			
๔	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๔	นักวิชาการพัสดุ	ไม่ว่าง			
๕	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง			
๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง			
๗		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง			
๘		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง			

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
<b>กองช่าง</b>						
๑	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ว่าง			ว่างเดิม
๒	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ไม่ว่าง			
๓	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ไม่ว่าง			
๔	๕๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ว่าง			ว่างเดิม
๕		ผู้ช่วยช่างโยธา	ไม่ว่าง			
๖		ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง			
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>						
๑	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ)	ไม่ว่าง			
๒	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ไม่ว่าง			
๓	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	-	กำหนดเพิ่ม	๑	
๔	๓๓-๒-๐๐๗๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง			
๕	๓๓-๒-๐๔๐๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง			
๖	๓๓-๒-๐๔๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง			
๗		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ว่าง			
๘		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง			
๙		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง			
๑๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง			
๑๑		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ไม่ว่าง			ว่าง

ลงชื่อ ..... ผู้กรอกข้อมูล

(นายบุญเริ่ม นิลโชติ)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว



บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำสั่งในการขออนุมัติ

เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง กำหนดเพิ่ม นักทรัพยากรบุคคล เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ (สำนักงานปลัด) องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณ (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	รวบรวมจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๓๖๐	๗๓	๒๖,๒๘๐	๐.๓๒
๒	การจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๓๖๐	๑๒	๔,๓๒๐	๐.๐๕
๓	การดำเนินการต่อสัญญาพนักงานจ้าง	๓๖๐	๓๓	๑๑,๘๘๐	๐.๑๔
๔	การจัดทำแผนอัตรากำสั่ง ๓ ปี	๔,๐๐๐	๑	๔,๐๐๐	๐.๐๕
๕	การปรับปรุงข้อมูลระบบสารสนเทศ เช่น ระบบบุคลากรแห่งชาติ	๕๔๐	๔๔	๒๓,๗๖๐	๐.๒๙
๖	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑,๒๐๐	๑	๑,๒๐๐	๐.๐๑
๗	การจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร	๑,๒๐๐	๑	๑,๒๐๐	๐.๐๑
๘	การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดจริยธรรม	๔๘๐	๕	๒,๔๐๐	๐.๐๓
๙	การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร	๔๘๐	๓	๑,๔๔๐	๐.๐๒
๑๐	งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๑๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
รวม					๑.๑๔

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการอนุมัติ  
 องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ  
 การขอกำหนด ตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๘-๓๕๐๕-๐๐๑

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทิต)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทิต)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานรวบรวมข้อมูล ออกแบบ จัดทำและดำเนินการหรือกิจกรรม เพื่อส่งเสริมอนุรักษ์ บำรุงรักษาวัฒนธรรมด้านต่างๆ	๓,๐๐๐	๗ ครั้ง	๒๑,๐๐๐	๐.๒๕๓๖
๒	งานศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหา อุปสรรคและพัฒนา แนวทางในการดำเนินงานส่งเสริมงานวิชาการวัฒนธรรม	๒,๕๐๐	๗ ครั้ง	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๒๙
๓	งานรวบรวมข้อมูล จัดทำ สรุปผล รายงานผลการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรมด้านวิชาการวัฒนธรรมและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒,๑๐๐	๘ ครั้ง	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐๒๙
๔	งานเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์งานด้านวิชาการวัฒนธรรมหรือ ข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้องตามภารกิจของหน่วยงาน	๑๘๐	๔๒ ครั้ง	๗,๕๖๐	๐.๐๙๑๓
๕	งานรวบรวม จัดเก็บข้อมูล สถิติ เอกสาร รายงาน หนังสือราชการระเบียบ หลักเกณฑ์ ประกาศ คำสั่งหรือเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้องด้านวิชาการ วัฒนธรรม	๑๘๐	๔๘ ครั้ง	๘,๖๔๐	๐.๑๐๔๓
๕	งานชี้แจง ให้ความละเอียดข้อมูล ข้อเท็จจริง ความรู้แก่บุคคลหรือหน่วยงาน ที่สนใจ	๖๐	๓๕ ครั้ง	๒,๑๐๐	๐.๐๒๕๕
๖	ติดต่อประสานงานหน่วยงานและบุคคลต่างๆที่เกี่ยวข้อง	๑๒๐	๘๖ ครั้ง	๑๐,๓๒๐	๐.๑๒๕๖
๗	งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๗๒ ครั้ง	๘,๖๔๐	๐.๑๐๔๓
					๐.๘๕๕๘

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล  
 (นายบุญเริ่ม นิลโชติ)  
 หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

## บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม นักรักษาพยาบาล เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ (สำนักงานปลัด)

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	หมายเหตุ
๑	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับแนะนำตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายหรือ ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	ปริมาณกับภารกิจหน้าที่ขององค์การถ่ายโอนเพิ่มขึ้น ทำให้ภารกิจมากขึ้น	ปริมาณภารกิจหน้าที่ขององค์การถ่ายโอนเพิ่มขึ้น ทำให้ภาระงานมากขึ้น	ปริมาณงานกับภารกิจหน้าที่ขององค์การเพิ่มขึ้นพร้อมกับงานที่ถ่ายโอนเพิ่มขึ้น ทำให้มีภาระ หน้าที่ของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายบุญเริ่ม นิลโชติ)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว



## บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติ

ตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	งานรวบรวมข้อมูล ออกแบบ จัดทำและดำเนินแผนงานโครงการหรือกิจกรรม เพื่อส่งเสริมอนุรักษ์ บำรุงรักษาวัฒนธรรมด้านต่างๆ	๖	๖	๗	
๒	งานศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหา อุปสรรคและพัฒนา แนวทางในการดำเนินงานด้านส่งเสริมงานวิชาการวัฒนธรรม	๖	๖	๗	
๓	งานรวบรวมข้อมูล จัดทำ สรุปผล รายงานผลการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรมด้านงานวิชาการวัฒนธรรมและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๖	๖	๘	
๔	งานเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์งานด้านวิชาการวัฒนธรรมหรือ ข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้องตามภารกิจของหน่วยงาน	๓๘	๔๐	๔๒	
๕	งานรวบรวม จัดเก็บข้อมูล สถิติ เอกสาร รายงาน หนังสือราชการระเบียบ หลักเกณฑ์ ประกาศ คำสั่งหรือเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้องด้านงานวิชาการ วัฒนธรรม	๔๐	๔๓	๔๘	
๖	งานชี้แจง ให้รายละเอียดข้อมูล ข้อเท็จจริง ความรู้แก่บุคคลหรือหน่วยงาน ที่สนใจ	๓๐	๓๒	๓๕	
๗	ติดต่อประสานงานหน่วยงานและบุคคลต่างๆที่เกี่ยวข้อง	๗๕	๗๕	๘๖	
๘	งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	๕๐	๖๐	๗๒	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายบุญเริ่ม นิลโชติ)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว