

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔)



องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว
อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียวมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว เรื่อง แผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔)

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๖ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

จึงประกาศใช้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจันทร์ โต๊ะสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว
 เลขที่รับ..... 126
 เวลา..... 11.00 น.
 วันที่..... 2 ก.พ. 2566

ที่ ศก ๐๐๒๓.๑๘/ว ๐๒๖๓

ที่ว่าการอำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ
 หมู่ที่ ๑๗ ตำบลโดด ศก ๓๓๑๒๐

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
 เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงานเลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ที่ ศก ๐๐๒๓.๒/ว ๐๒๐
 ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม
 ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ ได้พิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี
 (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุวรรณ เนตรเนติกุล)
 นายอำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

เพื่อโปรดทราบ

เพื่อโปรดพิจารณา

๐๒.๖๕๖๓ กทท.๒๖
 ๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๕ กทท.๒๖

นายบุญเริ่ม นิลโชติ

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

(นางสาววารุณี หนองเหล็ก)
 เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
 โทร ๐ ๔๕๖๐ ๔๒๑๘

"มี้อาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล"

นายจันทน์ ใต้สิงห์
 นายองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

บัญชีเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ตามมติ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	ความเห็น ก.อบต.	
				เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
๑	กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ขง.) จำนวน ๑ อัตรา	๕๕-๓-๐๘-๕๒๐๑-๐๐๑	กองการศึกษาฯ	/	
๒	กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.) จำนวน ๑ อัตรา	๕๕-๓-๐๘-๕๑๐๑-๐๐๓	กองการศึกษาฯ	/	

ตรวจถูกต้อง..... ๖/๑๓

(นางขวัญตา พงษ์อนุ)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

ที่ว่าการอำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ

รับที่ 04 256

วันที่ 1 ก.พ. 66

เวลา



ที่ ศก ๐๐๒๓.๒/ว ๐๕๐

สำนักงานเลขานุการ
ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ
ศาลากลางจังหวัดศรีสะเกษ
ถนนเทพา ศก ๓๓๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายอำเภอเมืองศรีสะเกษ, นายอำเภออุทุมพรพิสัย, นายอำเภอกันทรลักษ์, นายอำเภอกันทรารมย์
นายอำเภอศรีรัตนะ, นายอำเภอวังหิน, นายอำเภอพยุหะ, นายอำเภอไพรบึง, นายอำเภอห้วยทับทัน
และนายอำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีให้ความเห็นชอบ ฯ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่
๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ ได้พิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -
๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามบัญชีที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

เรียน คณะองค์การบริหารส่วนตำบล

ขอแสดงความนับถือ

- พี่อโษษิตทรา

- ก.อบต.โพธิ์ศรีรัตนะ

นางสาวกมลวรรณ ตรี

- พี่อโษษิตทรา อ.พ.ศ.ศ.ศ.

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ

(นายวุฒิ ทองล้วน)

(นายสุวรรณ เนตรเนติกุล)

นายอำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ

ส่ง

๑ ก.พ.๖๖

(นางวิมลวรรณ ศรีระรัมย์)

ผู้อำนวยการ

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ประสานงาน นางสาวกมลวรรณ ตรี จิงมงคลสวัสดิ์

โทร. ๐๘-๘๗๒๒-๐๓๖๘



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔)



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 การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ให้เหมาะสมอีกด้วย

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียวนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการ วางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน จัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ให้สามารถดำเนินการตาม ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การ ปฏิบัติภารกิจ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี มีความเหมาะสมกับปริมาณงานต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว
พฤษภาคม ๒๕๖๕

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	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว	๔๒

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ภาคผนวก ข. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการฯ

ภาคผนวก ค. - รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔)

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔

- การวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความจำเป็นฯ

บัญชีเสนอขอความเห็นชอบฯ และ(แบบ ๑ - ๖)

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอัน 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 องค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว จึงได้จัดทำแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยวต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งและพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสีย มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสีย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเสีย โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเสีย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลเสีย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นจะต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานที่ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น

ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดทำโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น 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 กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล .ก และงานการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- 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 ตำบลเป้ายะ อำเภอปึงบูรพ์ จังหวัดศรีสะเกษ
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลโคด อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ และตำบลหนองใหญ่ อำเภอเมืองจันทร์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลหนองม้า อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ
ทิศตะวันตก	ติดกับ ตำบลฮีเซ 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 อุณหภูมิต่ำเฉลี่ย ๑๕ องศาเซลเซียส

ฤดูร้อน อากาศร้อนจัดอุณหภูมิเฉลี่ย ๓๙ องศาเซลเซียส

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

๔.๕ จำนวนประชากร จำแนกตามหมู่บ้าน

ประชากรมีจำนวนทั้งสิ้น ๔,๔๗๙ คน ชาย ๒,๒๔๔ คน หญิง ๒,๒๓๕ คน

จำนวนครัวเรือน ๑,๐๕๐ ครัวเรือน

ชื่อบ้าน	หมู่	ประชากร			จำนวนประชากร ทั้งหมด(คน)
		ครัวเรือน	ชาย	หญิง	
บ้านเสียว	๑	๔๗	๙๒	๙๓	๑๘๕
บ้านเสียว	๒	๗๖	๑๖๔	๑๗๑	๓๓๕
บ้านหนองโน	๓	๔๒	๙๔	๙๕	๑๘๙
บ้านหนองสำโรง	๔	๕๑	๑๑๔	๑๑๒	๒๒๖
บ้านหนองแคน	๕	๘๗	๑๖๒	๑๗๓	๓๓๕
บ้านสามขา	๖	๑๑๙	๒๘๖	๒๗๕	๕๖๑
บ้านหนองพระ	๗	๕๙	๑๑๘	๑๒๒	๒๔๐
บ้านหนองผือ	๘	๕๗	๑๐๓	๑๐๙	๒๑๒
บ้านตลาด	๙	๗๙	๑๙๖	๑๖๐	๓๕๖
บ้านหนองขาม	๑๐	๓๕	๑๐๑	๙๓	๑๙๔
บ้านสามขา	๑๑	๗๖	๑๕๔	๑๕๔	๓๐๘
บ้านหนองผือ	๑๒	๖๙	๑๔๒	๑๔๐	๒๘๒
บ้านหนองเรือ	๑๓	๖๗	๑๔๖	๑๔๓	๒๘๙
บ้านหนองผือบุรพา	๑๔	๕๒	๙๙	๑๑๑	๒๑๐
บ้านหนองโนรมย์	๑๕	๔๖	๑๐๓	๑๑๘	๒๒๑
บ้านหนองขุนศรี	๑๖	๕๔	๑๐๗	๑๐๔	๒๑๑
บ้านหนองสำโรงปัจจิม	๑๗	๓๔	๖๓	๖๒	๑๒๕
รวม		๑,๐๕๐	๒,๒๔๔	๒,๒๓๕	๔,๔๗๙

(ข้อมูลทะเบียนราษฎร ณ วันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์การพัฒนา(Vission)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

“ส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว เข้มแข็งอย่างยั่งยืน เป็นตำบลที่น่าอยู่ มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสมบูรณ์ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ปลอดภัยปลอดอบายมุข มีความพอเพียง มีปัจจัยพื้นฐานสมบูรณ์เพียงพอ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ นำไปสู่เป้าหมาย”

๒. วิสัยทัศน์พัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ

“ศรีสะเกษเมืองน่าอยู่ สู่มืองท่องเที่ยวและกีฬา สร้างคุณค่าด้วย เกษตรปลอดภัย ใส่ใจทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม”

พันธกิจ (Mission) พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

๑. ส่งเสริมและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสียวให้มีสมรรถนะสูง
๒. จัดทำแผนพัฒนาตำบลเสียว ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและระดับชาติ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคีเครือข่าย
๓. ส่งเสริมระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ให้เป็นไปตามหลักคุณธรรมและส่งเสริมบุคลากรให้ทำอย่างมีอาชีพ
๔. ส่งเสริมและพัฒนาาระบบงบประมาณและการคลังให้มีประสิทธิภาพและพึ่งตนเองได้
๕. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน
๖. ประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมจากรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่น ๆ และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง
๗. ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการให้ไปสู่เป้าหมายของเป้าหมายของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและพัฒนาส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๘. ส่งเสริมและพัฒนากาการบริหารสาธารณสุข โดยปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขให้มีความเหมาะสม 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. สร้างคุณภาพชีวิตประชาชนในทุกมิติ
๒. พัฒนา ส่งเสริมขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยวและการกีฬาครบวงจร
๓. ยกระดับผลผลิตสินค้า การเกษตรปลอดภัย
๔. พัฒนา ส่งเสริม อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน
๕. พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาทุกมิติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมาย หรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แผนงาน/แนวทางการพัฒนา
๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ แผนงานอุตสาหกรรมและโยธา
๒. ยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิต	๒.๑ แผนงานอุตสาหกรรมและโยธา ๒.๒ แผนงานการพาณิชย์ ๒.๓ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๒.๔ แผนงานสาธารณสุข ๒.๕ แผนงานรักษาความสงบภายใน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ	๓.๑ แผนงานอุตสาหกรรมและโยธา ๓.๒ แผนงานบริหารงานทั่วไป ๓.๓ แผนงานเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๓.๔ แผนงานการเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม	๔.๑ แผนงานการศึกษา ๔.๒ แผนงานศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
๕. ยุทธศาสตร์ด้านสังคม	๕.๑ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๖. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๖.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป ๖.๒ แผนงานสาธารณสุข
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ	๗.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป ๗.๒ แผนงานอุตสาหกรรมและโยธา ๗.๓ แผนงานการพาณิชย์

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

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
 - ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
 - ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
 - ๑.๔ ปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง
 - ๑.๕ ปัญหาเกี่ยวกับระบบการระบายน้ำ
 - ๑.๖ ขาดแคลนน้ำเพื่อประกอบอาชีพเกษตรกรรม
 - ๑.๗ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
๒. ด้านคุณภาพชีวิต
 - ๒.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - ๒.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า และโรคติดต่อร้ายแรง
 - ๒.๔ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
 - ๒.๖ ปัญหาผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับการบริการไม่เพียงพอ
๓. ด้านเศรษฐกิจ ผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ
 - ๓.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ ขาดการรวมกลุ่มอาชีพแบบยั่งยืน
 - ปัญหาการขาดเงินทุนและอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพการรวมกลุ่มอาชีพ
 - ๓.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
๔. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๔.๑ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
 - ๔.๒ ปัญหากิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ไม่ได้ได้รับความสนใจและเอาใจใส่เท่าที่ควร
๕. ด้านสังคม
 - ๕.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชน
 - ๕.๒ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๑ ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน
 - ๖.๒ ปัญหาเลี้ยงสัตว์ในที่พักและชุมชน
 - ๖.๓ ปัญหาระบายน้ำเสียในครัวเรือน
๗. ปัญหาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
 - ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
 - ๗.๓ ขาดการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรภาครัฐกับภาคประชาชน

ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปโภคต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

๑.๒ ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

๑.๓ ขุดลอกหนองน้ำสาธารณะ ปรับปรุงภูมิทัศน์

๒. ด้านคุณภาพชีวิต

๒.๑ ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์

๒.๒ ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓. ด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่นทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้นโดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

๓.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๓ สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนสำหรับกลุ่มอาชีพต่างๆ

๔. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔.๒ เสริมสร้างจิตสำนึกให้เด็กรักการเรียน

๔.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้ปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป

๕. ด้านสังคม

๕.๑ จัดลานกีฬาและการแข่งขันกีฬา เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬาและเล่นกีฬาเพื่อต่อต้านยาเสพติด

๕.๒ ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติด เพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๒ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

๖.๓ ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

๗. ด้านการบริหารจัดการ

๗.๑ โครงการจัดเวทีประชาคม เพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๗.๒ ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๗.๓ สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

๗.๔ ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียวนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน 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. การสาธารณสุขอุปโภคและการก่อสร้างอื่น 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. ส่งเสริมการพัฒนาศตรี 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. นโยบายในทุกกระดับ สอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพของชุมชน</p> <p>๔. ปัจจุบันประชาชนตื่นตัว และตระหนักถึงปัญหาของสุขภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๕. โอกาสเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพอย่างทั่วถึง</p> <p>๖. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข</p> <p>๗. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการศึกษา และส่งเสริมกีฬาภายในชุมชน</p> <p>๘. การคมนาคมที่สะดวกเอื้อต่อการพัฒนาด้านการศึกษา และสาธารณสุข</p>	<p>๑. ยังขาดแคลนบุคลากรด้านการสาธารณสุข</p> <p>๒. งบประมาณการส่งเสริมการพัฒนาด้านการศึกษา และสาธารณสุขยังไม่เพียงพอ</p> <p>๓. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย</p> <p>๔. ภารกิจการถ่ายโอน ด้านการศึกษาและการสาธารณสุขยังไม่เป็นรูปธรรม</p> <p>๕. องค์การบริหารส่วนตำบลขาดความพร้อมในการเตรียมการดำเนินงานตามภารกิจการถ่ายโอน อาทิ เช่น กาลังคน สถานที่ดำเนินงาน งบประมาณ และความพร้อมด้านเทคโนโลยี</p> <p>๖. ขาดการจัดสรรที่ดินเพื่อการสาธารณสุขประโยชน์ เช่น อาคารสำนักงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลานกีฬา อเนกประสงค์ สวนสาธารณะ</p> <p>๗. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานตามนโยบายการศึกษา 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) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการวางแผน
การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S) /โอกาส (Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) /อุปสรรค (Threat :T)
<p>๑. จำนวนประชากรในพื้นที่มีจำนวนไม่มาก สามารถส่งเสริมการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในชุมชน การพาณิชย์ การลงทุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร</p>	<p>๑. พื้นที่มีขนาดเล็ก ไม่เหมาะสมสำหรับการลงทุนในระยะยาว</p> <p>๒. ผลิตภัณฑ์ OTOP 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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 อำเภอ 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 วิจัยประชาสัมพันธ์แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย</p>

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โดยเทคนิค SWOT)

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล 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

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียวด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

องค์การบริหารส่วนตำบลเสี้ยว มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาปรับปรุงเส้นทางคมนาคมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้มาตรฐานและมีโครงสร้างเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

๒. จัดวางระบบผังเมืองรวมในชุมชน ให้สามารถรับการเจริญเติบโตของชุมชนภายในอนาคต จำแนกโซนการใช้ที่ดินแต่ละประเภท เช่น แหล่งเกษตรกรรม แหล่งพาณิชยกรรม แหล่งอุตสาหกรรม แหล่งที่อาศัย แหล่งประกอบการด้านปศุสัตว์

๓. พัฒนาปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐานโดยเฉพาะถนนสายหลักในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐานโดยเฉพาะถนนสายหลักในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ให้มีปริมาณน้ำเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. ก่อสร้างระบบระบายน้ำภายในชุมชนให้ได้มาตรฐานและสามารถระบายน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ปรับปรุงระบบการจราจรให้ได้มาตรฐาน สร้างวินัยจราจรให้ประชาชนในท้องถิ่น

๒. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจหลัก

๑. การรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน
๒. พัฒนาปรับปรุงด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริม วางแผน จัดการด้านความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน
๔. ควบคุม ดูแล การประกอบกิจการตลาดให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ อย่างเคร่งครัด

ภารกิจรอง

๑. รมรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดระเบียบภายในชุมชน

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. พัฒนาปรับปรุงด้านสถาปัตยกรรมให้ได้มาตรฐาน

ภารกิจรอง

๑. รวบรวมส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการบริหารและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหลัก

๑. สนับสนุนส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. สนับสนุนส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น แก่เยาวชนและผู้สนใจ

ภารกิจรอง

๑. สนับสนุนงานช่วยเหลืองานกิจกรรมประเพณีที่ชุมชนเป็นผู้จัด
๒. สนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นขนาดสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๑ อัตรากำลัง พนักงานครู ๓ อัตรากำลัง พนักงานจ้าง ๑๗ อัตรากำลัง รวมทั้งสิ้น ๔๑ อัตรากำลัง เพื่อให้การปฏิบัติการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว สำเร็จลุล่วงได้ตามระเบียบ กฎหมาย สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และดำเนินการต่างๆ ให้บรรลุความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 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 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดให้มีงานบริหารงานทั่วไปเพิ่มทุกกอง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมโรค - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข 	<p>๑. สำนักงาน ปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ <p>๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมโรคและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานการบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ ติดต่อประสานงาน <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานควบคุมทางฝั่งเมือง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง <p>๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ ติดต่อประสานงาน
<p>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและสันตนาการ <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและสันตนาการ <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๔.๔ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการบัญชี <p>๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ ติดต่อประสานงาน
	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน - งานจัดวางระบบควบคุมภายใน - งานจัดการความเสี่ยง - งานจัดทำแผนตรวจสอบประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้องการบริหารงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุและทรัพย์สิน

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

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

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใด เพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีการคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

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

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ 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 (๒๓๐×๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐×๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

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 โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

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

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (บริหารท้องถิ่นระดับกลาง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับ และเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)ปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๘. เจ้าพนักงานธุรการ	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. ภารโรง	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

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

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการ จัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่น ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายงานคลัง (ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. 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 การจัดการกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดการกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่าง ๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น สวัสดิการพัฒนาชุมชนสังคมสงเคราะห์ พัฒนาสตรี และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|---|--------------------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๔. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง (กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา) |
| ๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง (กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา) |

พนักงานครูส่วนตำบล

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ

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

พนักงานจ้างทั่วไป

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

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้อง และเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด 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 ๔)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ 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./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<u>สำนักปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	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	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๖	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองคลัง</u>								
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมยกไป	๒๕	๒๔	๒๕	๒๕	-	-	-	

การกำหนดตำแหน่งและจำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว
สามารถนำมากำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๕	<u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	<u>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม
๓๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	-	+๑	
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	-	+๑	
๓๖	ครู <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๙	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๔๒	๔๒	๔๔	๔๔	-	-	+๒	

๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

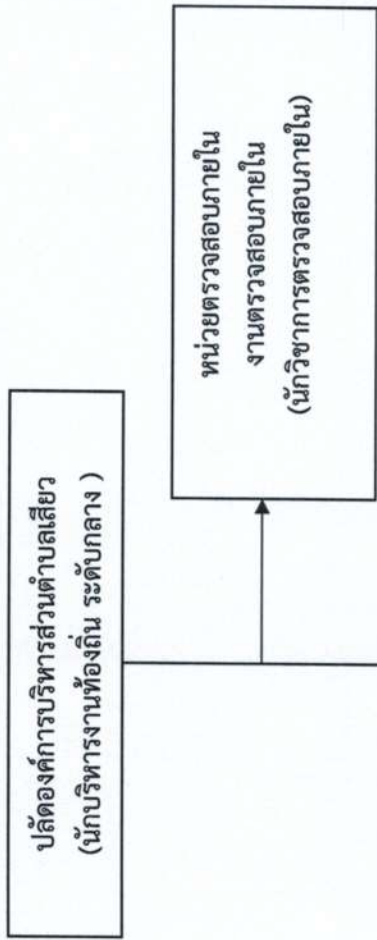
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ			อัตราค่าจ้าง			ภาระค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ากรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) หน่วยตรวจสอบภายใน	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่างเต็ม (๑๘,๒๐๐)
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๑๘,๘๐๐)
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๓๕,๒๒๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๘,๘๐๐	๘,๘๐๐	๘,๘๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๑๘,๘๐๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๙,๘๘๐	๙,๘๘๐	๙,๘๘๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๒๓,๙๓๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๒๐,๑๒๐)
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๓๓,๘๘๐)
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปง.	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๑๓,๘๐๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	๗,๙๔๐	๗,๙๔๐	๗,๙๔๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๑๕,๓๔๐)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๑๓,๙๐๐)
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๒๔๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๒๐,๕๓๐)
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๒๒๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๑๘,๘๐๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๕,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๘๘๐	๖,๒๔๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๑๓,๓๓๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกน้ำมันรถประมง)	-	๑	๑	๑๒๓,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๕,๐๔๐	๕,๔๐๐	๕,๗๖๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๑๐,๓๓๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๑๕,๓๒๐)
๑๖	การโรง พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๘๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๑๑,๒๒๐)
๑๗	ยาม	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑๘	กองคลัง																					
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๔๔๘,๙๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๓๗,๕๑๐)	
๑๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๓๕๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	(๓๑,๘๘๐)
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ขก.	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	(๒๔,๖๘๐)
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	(๑๘,๕๒๐)
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๑	๒๔๗,๙๐๐	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	(๑๘,๕๒๐)
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๒๕๗,๐๔๐	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	(๒๑,๕๒๐)
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๓๗๔,๙๒๐	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	(๓๔,๕๒๐)
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๗๐,๔๐๐	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	(๑๔,๒๐๐)
๒๖	กองช่าง																					
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๓๕,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	(๓๗,๕๑๐)
๒๗	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑๘๕,๒๘๐	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	(๑๕,๕๒๐)
๒๘	เจ้าพนักงานประปา	ปง.	๑	๒๒๔,๒๐๐	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	(๑๙,๑๐๐)
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑	๒๔๗,๙๐๐	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	(๑๙,๑๐๐)
๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๗๗,๙๖๐	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	(๑๔,๘๓๐)
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	(๑๔,๘๓๐)
๓๒	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																					
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๔๑๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	(๓๔,๖๘๐)
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๑	๓๖๙,๘๘๐	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	(๓๐,๙๕๐)
๓๔	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก.	๑	๑๔๔,๖๔๐	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	(๑๖,๒๒๐)
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(ปง./ขง)	๑	๐	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	(๑๙,๑๐๐)
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ	(ปง./ขง)	๑	๐	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	(๑๙,๑๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๗	ครู	ศส.๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
๓๘	ครู	ศส.๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
๓๙	พนักงานจ้างงานกิจ		๑	๑๕๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๕๐	๖,๔๘๐	๖,๗๑๐	๑๖๐,๓๒๐	๑๖๖,๘๐๐	๑๗๓,๕๒๐	(๑๒,๘๕๐)	
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑๕๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๑๐	๖,๙๔๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๗๒,๕๖๐	๑๗๙,๕๒๐	เงินอุดหนุน	
๔๒	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ้างนอกถิ่น	
(๔)	รวม		๕๔	๔,๐๘๘,๖๘๐	๓๕๔,๐๐๐	๕๓	๕๔	๕๔	-	-	-	๖๖๕,๑๐๐	๖๗๓,๕๕๐	๖๘๓,๕๖๐	๓๐,๐๐๘,๕๖๐	๓๐,๓๕๕,๙๖๐	๓๐,๖๘๑,๓๘๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๓๓,๒๐๖,๘๕๑ บาท
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๓๔,๘๖๗,๑๙๔ บาท
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๓๖,๖๑๐,๕๕๓ 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 งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	- ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณสุขปศุสัตว์ ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน ๔.๔ งานการเงินและบัญชี ๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑

งานบริหารงานทั่วไป	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานนิติการ	งานสวัสดิการสังคม	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานกิจการสภา	งานส่งเสริมการเกษตร	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
<ul style="list-style-type: none"> - นักจัดการงานทั่วไป (ปจ.) (๑) - นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)(๑) - เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) - มารโง (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (๑) - พนักงานขับรถบรรทุกหน้า (๑) - ยาม (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปท) (๑) 	-	<ul style="list-style-type: none"> - นักพัฒนาชุมชน (ปท) (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปจ) (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้านักวิชาการเกษตร (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ/ชง.) (๑)

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

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๒

งานการเงินและบัญชี	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ	งานบริหารงานทั่วไป
<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการพัสดุ(ชก.) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๒	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	๓	-	๘