



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ 2564–2566
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2/2565)



องค์การบริหารส่วนตำบลเสือโกก
อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

คำนำ

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566) องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง เนื่องจากประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563 ลงวันที่ 18 ธันวาคม 2563 ได้กำหนดประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น 3 ประเภท คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 18 ธันวาคม 2563 จึงได้มีการปรับปรุงส่วนราชการ ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง พร้อมทั้งกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อให้สอดคล้องโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	4
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	13
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	16
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	22
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	23
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	23
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	28
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	33
11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	41
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	48
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	49

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2/2565)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- ประกาศ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
- ประกาศ โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล
- ประกาศ กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น องค์การบริหารส่วนตำบล

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2564 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2/2565) องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อไกก

.....

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563 ลงวันที่ 18 ธันวาคม 2563 ดังนั้นองค์การ บริหารส่วนตำบลเสื่อไกก จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ให้ สอดรับและสัมพันธ์กับประกาศของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามดังกล่าว เพื่อให้การ บริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการ และวิธีการจัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วน ราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและ คุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การ บริหารส่วนตำบลเสื่อไกก จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความ เห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล เสื่อไกก แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอัน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563 ลงวันที่ 18 ธันวาคม 2563

1.4 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 18 ธันวาคม 2563

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อไกก จึงได้มีการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ครั้งที่ 2 ขึ้น

2.วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

2.1 วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง

2.1.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.2 ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5 การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.6 เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และ

- วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุองค์การต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มาน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.2 กรอบแนวคิดในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล แยกได้ ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

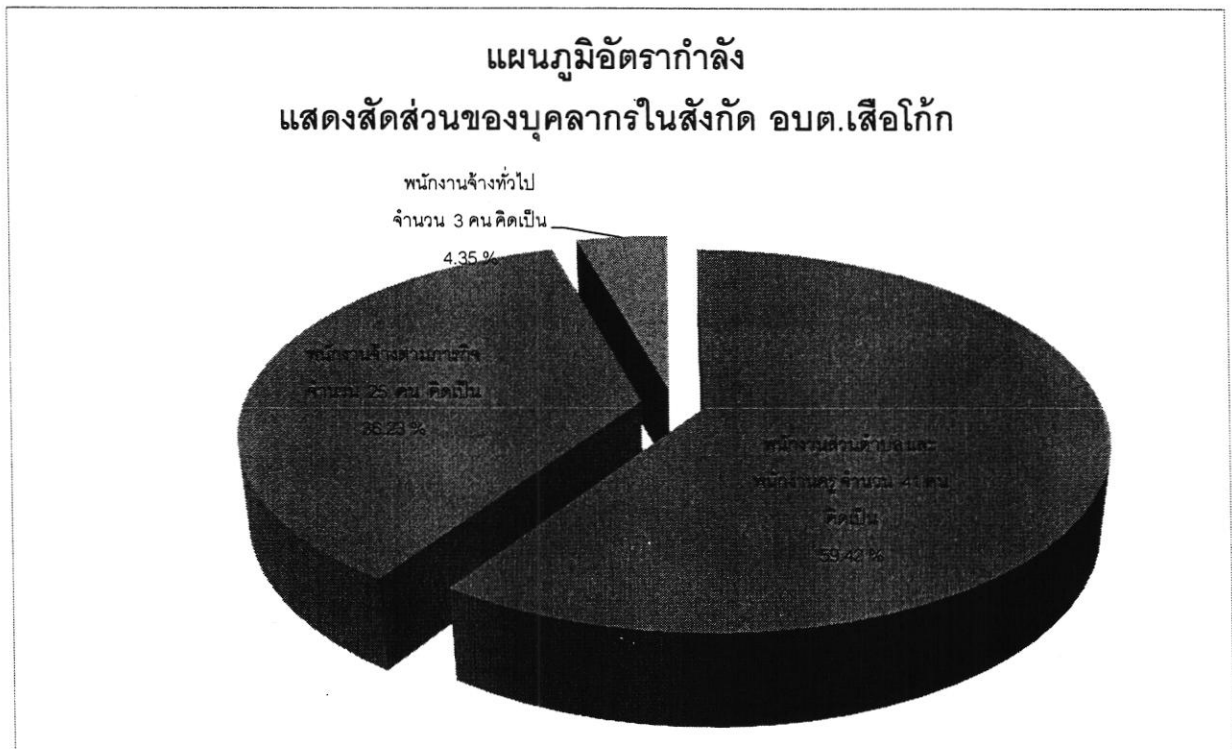
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อไกก์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(2) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตราค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงานตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้นโดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุดพร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอันได้แก่การโอนการย้ายการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นต้นทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อไกก์ได้พิจารณาด้วยว่าอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันมีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตราค่าจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติความรู้ทักษะวุฒิการศึกษาของกลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักดังนี้

- สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงาน ช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การ บริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ

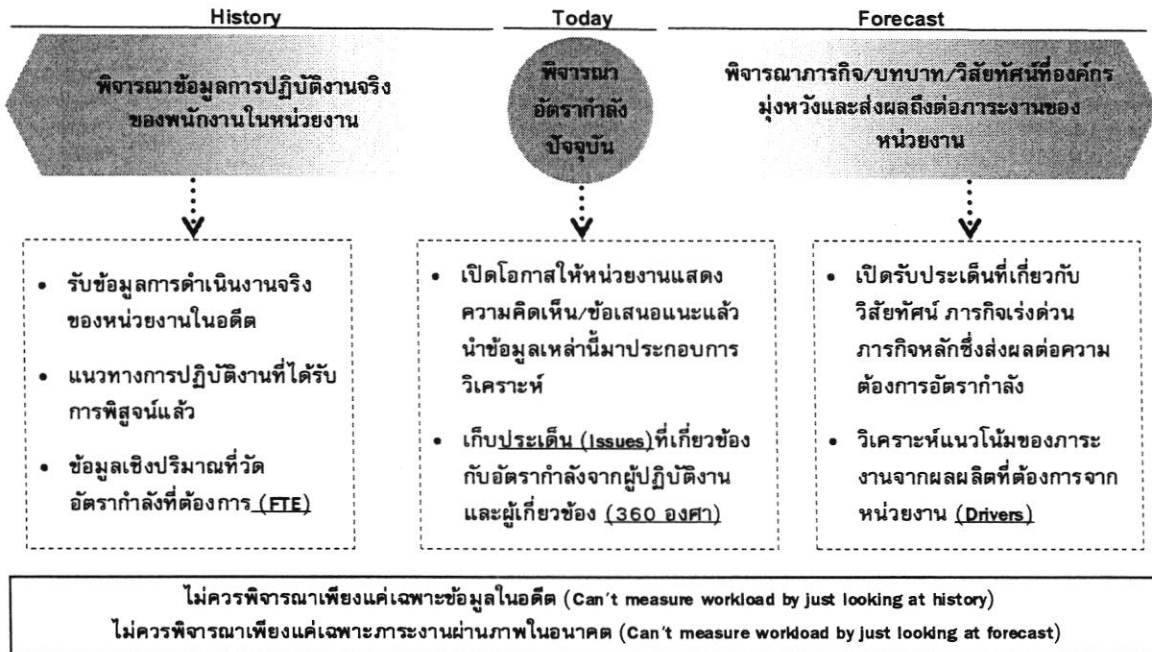
- กองการศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิ ปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการ ส่วนใหญ่จะ เน้นที่เรื่องการสายงานสังคมสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน และคุณสมบัติด้านการบริการสำหรับพนักงานจ้าง ส่วน ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละ ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน

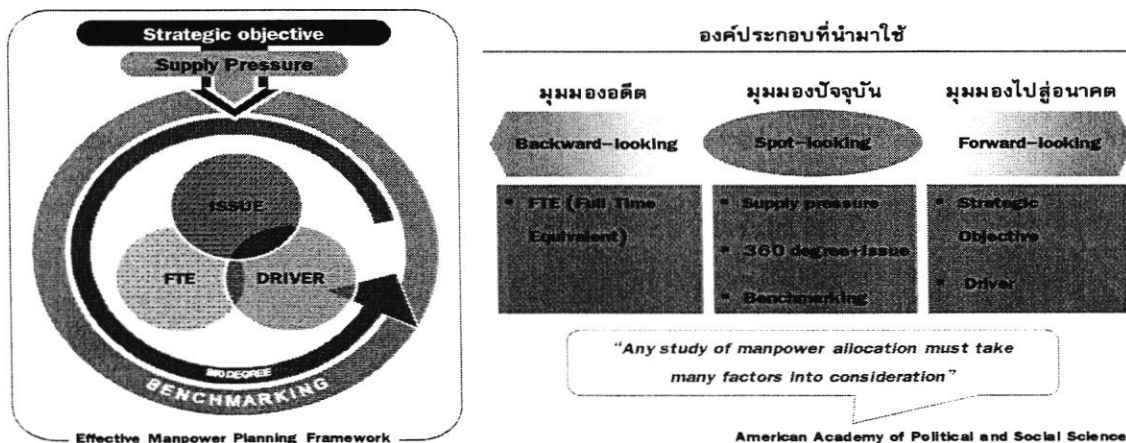
3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานแบบ 360 องศาโดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือมิติข้อมูลในอดีตมิติข้อมูลในปัจจุบันและมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกันเช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนามาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้านสะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลเสือโก้กที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือโก้ก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไรหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคตการวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเสือโก้กจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษาทักษะและประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญเช่นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาลมีคุณวุฒิการศึกษาด้านการพยาบาลพยาบาลศาสตรสาธารณสุขทันตสาธารณสุขฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงเป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างโดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือโก้กดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเสือโก้กได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตราตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกองมีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆทุกตำแหน่งตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการผู้มีความรู้ระดับปริญญาตรีตำแหน่งสายงานทั่วไปผู้มีความรู้ต่ำกว่าปริญญาตรีพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับการกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆเป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงอย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล เสือโกก ภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเสือโกก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี $\times 6 =$ เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

กระจกด้านที่ 4 Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือโกก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือโกก มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือโกก (การตรวจประเมิน LPA)

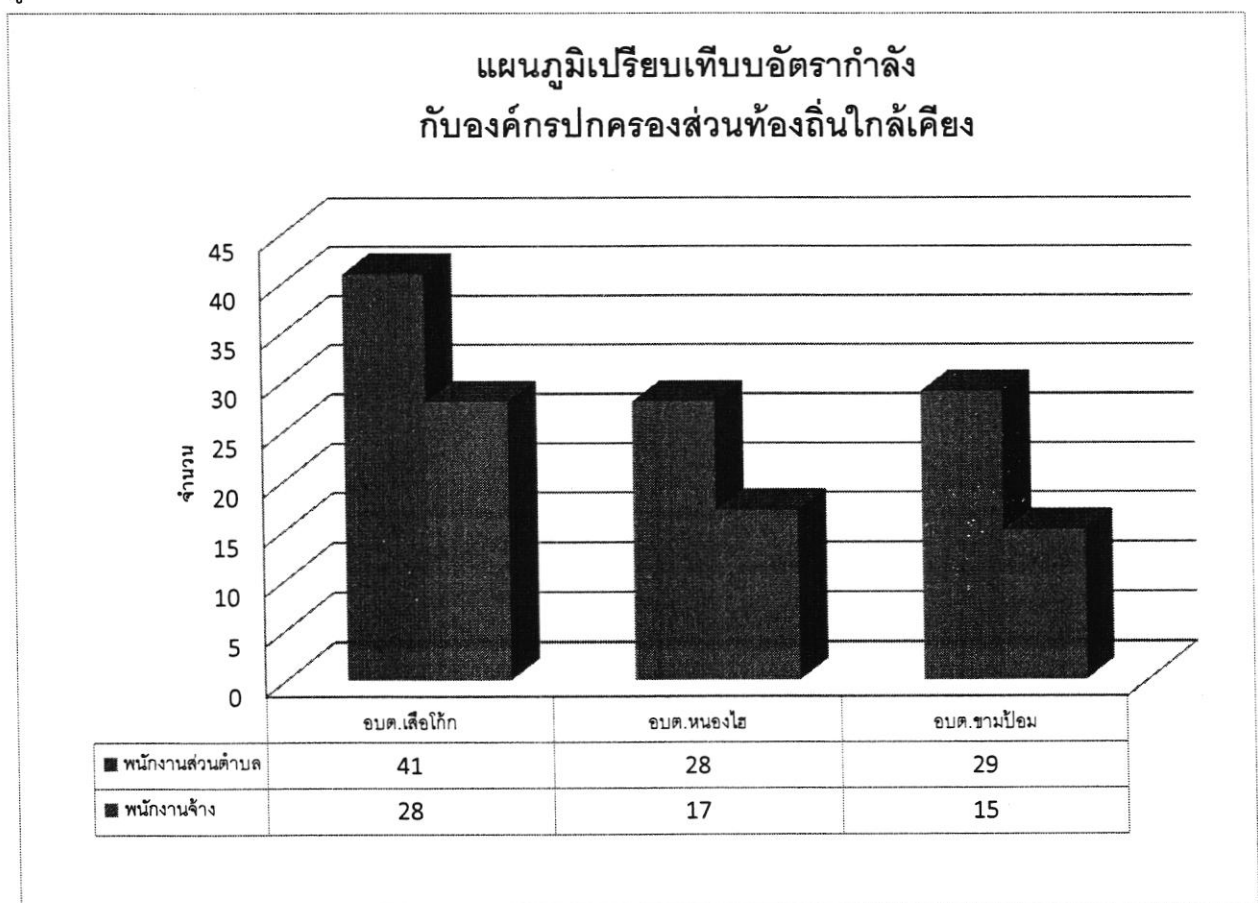
กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนด ผอ.กอง กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเสือโกก พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นต้องมีการปรับปรุง โดยปัจจุบันให้เหลือ 6 ส่วนราชการ 1 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อไกก์เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัด อบต. และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 6 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อไกก์ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกันพื้นที่ใกล้เคียงกันซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ และองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกันจำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศบริบทในลักษณะเดียวกัน



แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับท้องถิ่นใกล้เคียง

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตราากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือก้อง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ และองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนักดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้วการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีประจำปีงบประมาณ 2564- 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือก้องจึงถือว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเสือก้อง มีความจำเป็นต้องปรับปรุง และยุบเลิกบางกอง และปรับเกลี่ยตำแหน่งลดตำแหน่ง พร้อมทั้งต้องเพิ่มอัตราตำแหน่ง ผอ.กองที่มีกองแต่ยังไม่มี ผอ.กอง เพื่อให้ครบองค์ประกอบตามโครงสร้างใหม่ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครององค์การบริหารส่วนตำบลเสือก้องได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ 2564 - 2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปีจะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีประจำปีงบประมาณ 2564-2566

องค์การบริหารส่วนตำบลเสือก้องได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงานมีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีโดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือก้องตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือก้อง

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.2.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเสือก้องโดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.2.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือก้อง

3.2.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

3.2.7 ให้งานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียโอกาสสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียโอกาสสามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นใน

อนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจการเมืองกฎหมายและเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียโอกาสสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสียโอกาสจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน

ปัจจุบันและในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียโอกาสจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ

ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียโอกาสให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียโอกาสเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนเช่นปัญหาโครงสร้างอายุ

กำลังคนปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่เป็นต้นซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียโอกาสสามารถที่จะจัดจำนวนประเภทและ

ระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเสียโอกาสบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียโอกาสโดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การ

บริหารส่วนตำบลเสียโอกาสเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

3.3.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity :EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จโดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหาการคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้งการพัฒนาและฝึกอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงานการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพการวางแผนสืบทอดตำแหน่งการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีประจำปีงบประมาณ 2564-2566

3.4.1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
เสือโก้ก

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลเสือโก้กเช่นกฎระเบียบ
การแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน
ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือโก้กและส่ง
คณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลเสือโก้กขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีต่อ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม

3.4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลเสือโก้กประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปีประจำปีงบประมาณ
2564 -2566

3.4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลเสือโก้กจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอและ
จังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลเสือโก้ก อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดมหาสารคาม มีหมู่บ้านอยู่ในความรับผิดชอบ 20 หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น 10,287 คน 2,743 ครัวเรือน มีเนื้อที่ 94.97 ตารางกิโลเมตร หรือเท่ากับ 59,359 ไร่ 50 ตารางวา

องค์การบริหารส่วนตำบลเสือโก้ก ได้ประชาคมเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน 8 ด้าน

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ปัญหาการคมนาคมบางหมู่บ้านไม่สะดวก
- ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- น้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคในครัวเรือนมีไม่เพียงพอ
- ปัญหาเรื่องความปลอดภัยในการสัญจรไปมา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ปัญหาเรื่องไฟส่องสว่างสาธารณะ
- ปัญหาไฟฟ้ามีไม่เพียงพอและทั่วถึง

ความต้องการ

- ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนนและทางระบายน้ำ
- ปรับปรุงระบบจราจร
- ปรับปรุงระบบไฟฟ้า
- ปรับปรุงระบบประปา

2. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ราษฎรส่วนใหญ่ไม่มีงานทำ
- ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- ประชาชนต้องการมีอาชีพเสริมนอกจากทำนาเพียงอย่างเดียว
- ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ ต้นทุนในการทำการเกษตรสูง
- อาชีพเสริมหลังฤดูทำนา

ความต้องการ

- เพิ่มรายได้ ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพให้กับประชาชน
- ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพเช่น กลุ่มจักสาน กลุ่มทอพรหมเชิดทำกลุ่มทำขนม เป็นต้น
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- ส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตร เช่น เลี้ยงโคเนื้อ ไก่พื้นบ้าน เป็นต้น

3. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ปัญหาความเข้มแข็งของคนในชุมชน
- ปัญหาการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาด้านสวัสดิการสังคม ผู้ยากไร้ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เด็ก ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV

ความต้องการ

- สงเคราะห์ครอบครัวผู้ตกเกณฑ์ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- พัฒนาคูณภาพชีวิตของประชาชนสู่สังคมเอื้ออาทรและสมานฉันท์
- ป้องกันและแก้ไขยาเสพติด
- การจัดสวัสดิการผู้ยากไร้ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เด็ก ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV
- การรณรงค์ ป้องกัน และลดอุบัติเหตุ

4. ด้านพัฒนาแหล่งน้ำ

สภาพปัญหา

- น้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคไม่เพียงพอ
- ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง

ความต้องการ

- ขุดสระน้ำ
- การขุดเจาะบ่อบาดาล
- การขุดลอกแหล่งน้ำเดิมเดิม

5. ด้านการเมืองและการบริหาร

สภาพปัญหา

- ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างยังขาดความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน
- วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เครื่องใช้ในสำนักงานไม่ทันสมัยและไม่เพียงพอ
- ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- บุคลากรยังขาดทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะปฏิบัติงานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน

ความต้องการ

- พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
- เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
- จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เครื่องใช้ในสำนักงานให้ทันสมัยและเพียงพอ
- ผูกอบรม อปพร. ทีมกู้ชีพกู้ภัย
- ปรับปรุง ต่อเติม ซ่อมแซม อาคารสำนักงาน ห้องประชุม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น
- เพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน เช่น จัดทำเว็บไซต์อบต. และกลุ่มไลน์ อบต.

6. ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ปัญหาด้านอนามัยและสุขภาพของประชาชน
- ปัญหาการป้องกันการระบาดของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
- ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการป้องกันและควบคุมโรค
- อสม.ขาดทักษะ ความรู้ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ขาดอุปกรณ์ และสถานที่ออกกำลังกาย

ความต้องการ

- รณรงค์ ป้องกัน และควบคุมโรค
- จัดหาเครื่องพ่นหมอกควัน
- พัฒนาผู้สูงอายุ เด็ก ผู้พิการ เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV
- ปรับปรุง ตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาให้เป็นน้ำประปาดื่มได้
- จัดให้มีและพัฒนาหน่วยบริการช่วยเหลือประชาชนฉุกเฉินโดยจัดตั้งหน่วยกู้ชีพฉุกเฉิน จัดซื้อรถกู้ชีพ เป็นต้น
- พัฒนาศักยภาพ อสม.ตำบลเสือโก้ก

- จัดซื้ออุปกรณ์ออกกำลังกาย สร้างสวนสุขภาพ จัดการแข่งขันกีฬา

7. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ปัญหาในการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ปัญหาการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ปัญหาบุคลากรทางการศึกษายังขาดทักษะในการจัดการศึกษา
- ปัญหาเด็กและเยาวชน ประชาชนในท้องถิ่นยังขาดความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และรักษา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่กับท้องถิ่นตลอดไป

ความต้องการ

- ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา
- พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา
- ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น
- ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
- พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา โบราณสถานให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

8. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ปัญหาด้านการส่งเสริม ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และดูแลรักษาที่สาธารณะประโยชน์ของประชาชนใน ชุมชน
- ปัญหาขยะมูลฝอยในพื้นที่

ความต้องการ

- กำจัดขยะมูลฝอยและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
- เพิ่มพื้นที่สีเขียว บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ดูแลรักษาที่สาธารณะประโยชน์
- พัฒนาหมู่บ้านให้เป็นหมู่บ้านน่าอยู่ น่านอน

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง ได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่เป็นอย่างอยู่และความ มุ่งมั่นและจุดยืนที่จะผลักดันให้เกิดขึ้น โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อ โก้ง ให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนพร้อมกันไปในทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นชุมชนที่สงบสุข น่าอยู่ น่าอาศัย และมีระบบผังเมืองที่ดี โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างศักยภาพทางสังคมและ เศรษฐกิจของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้งมีวิสัยทัศน์การพัฒนา ดังนี้ “สร้างท้องถิ่นให้น่าอยู่ เพิ่ม ความรู้ให้ชุมชน ทุกครัวเรือนไม่ขัดสน ปราศจากโรคภัย มั่นคงในวัฒนธรรมและประเพณี”

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6พ.ศ.2552และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542และรวบรวมกฎหมายอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง

มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเสือโก้กดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น
2. กฎหมายกระจายอำนาจ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. มีโบราณสถานที่สืบทอดสังคม วัฒนธรรม ศาสนา เป็นมรดกอันล้ำค่า
4. องค์กรมีกระบวนการบริหารที่สามารถร่วมกับหน่วยงานราชการอื่นในพื้นที่
5. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 2 แห่ง
6. มีโรงเรียนมัธยมในเขตตำบล 1 แห่ง และโรงเรียนขยายโอกาส 1 แห่ง
7. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

จุดอ่อน(Weaknesses)

1. งบประมาณไม่เพียงพอกับภารกิจที่ต้องการดำเนินการ
2. ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนมีสูง แต่องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อย
3. บางหมู่บ้าน การคมนาคมภายในตำบลไม่สะดวกในบางฤดูกาล
4. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอต่อความต้องการ และดินเสื่อมสภาพ
5. ราษฎรบางหมู่บ้านขาดน้ำอุปโภค บริโภค น้ำใช้ที่สะอาดถูกสุขลักษณะ
6. การพัฒนา ความสามารถ ทักษะของบุคลากรยังไม่ครอบคลุม
7. การประกอบอาชีพเสริมของประชาชนมีน้อย
8. ขาดการประชาสัมพันธ์
9. ขาดสถานที่ออกกำลังกายและสนามเล่นกีฬาในระดับตำบล หมู่บ้าน
10. มีการตัดไม้ทำลายป่า ทำให้พื้นที่ป่าลดลง เสี่ยงสมดุลทางธรรมชาติและระบบนิเวศน์

โอกาส (Opportunities)

1. มีถนนลาดยางเป็นสายหลักที่ใช้ติดต่อคมนาคมกับอำเภอและจังหวัดได้สะดวก
2. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดอำนาจการบริหารอย่างชัดเจน
4. มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เอื้อต่อการพัฒนา

อุปสรรค (Threats)

1. มีพื้นที่กว้าง ทำให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ทั่วถึง
2. ต้นทุนการผลิตสูง ผลผลิตขึ้นอยู่กับธรรมชาติ

3. การส่งเสริมอาชีพด้านหัตถกรรมและอุตสาหกรรมมีน้อย และยังไม่มีความรู้ ความสามารถในการผลิตและการตลาด
4. เกษตรกรขาดแคลนเงินทุน
5. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่สามารถนำน้ำมาใช้ได้ตลอดปี เนื่องจากแหล่งน้ำตื้นเขินและระบบชลประทานยังไม่ทั่วถึง
6. การแสดงความคิดเห็นของประชาชนยังน้อย
7. ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
8. การผังเมือง (ภายในหมู่บ้าน) ไม่เหมาะสม
9. พื้นที่ป่ามีจำนวนลดลง

ภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียได้ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ ซึ่งยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อแก้ว (พ.ศ. 2558 – 2560) ได้มียุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง 3 ปี ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ดำเนินการก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อแก้ว ให้มีความสะดวกและเป็นมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการคมนาคมขนส่ง เพื่อสนับสนุนแผนงานเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายแห่งรัฐ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน เช่น การสร้างถนน การระบายน้ำ จราจร การไฟฟ้า การผังเมือง ระบบประปา เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน และทางระบายน้ำ

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ปรับปรุงระบบจราจร

แนวทางการพัฒนาที่ 3 ปรับปรุงระบบไฟฟ้า

แนวทางการพัฒนาที่ 4 ปรับปรุงระบบประปา

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม

ด้านเศรษฐกิจ

สนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชนท้องถิ่นให้มีความสามารถและทักษะการพัฒนาฝีมือในการสร้างรายได้ โดยการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน การจัดตั้งศูนย์เศรษฐกิจชุมชน การส่งเสริมการผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ให้แก่ชุมชน รวมถึงการให้ประชาชนเข้าถึงแหล่งเงินทุน เพื่อสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อแก้ว ให้มั่นคงสอดคล้องกับแผนงานเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ และนโยบายของรัฐบาลโดยยึดหลักทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านสังคม

สร้างความเข้มแข็งของชุมชน การรักษาความสงบเรียบร้อย และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนคุณภาพชีวิตครอบครัวที่อบอุ่น ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายการพัฒนาเพื่อสร้างความอยู่ดีมีสุขให้กับประชาชนโดยรวม และเพื่อบรรเทาและแก้ไขปัญหาของประชาชนที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดหมาย เพื่อสร้างเสริมทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม การป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ธรณรังค์ ป้องกัน และลดอุบัติเหตุ

แนวทางการพัฒนาที่ 1 เพิ่มรายได้ ส่งเสริม และสนับสนุนอาชีพให้กับประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ 2 จัดสวัสดิการแก่ผู้ยากไร้ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เด็ก ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV

แนวทางการพัฒนาที่ 3 ป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

ดำเนินการพัฒนาด้านภาวะขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค รวมทั้งน้ำเพื่อการเกษตร เช่น การขุดสระน้ำ การขุดเจาะบ่อบาดาล การขุดลอกแหล่งน้ำเดิม เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาที่ 1 จัดทำ ปรับปรุงแหล่งน้ำ

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

สนับสนุนประชาชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการบริหารจัดการ ตลอดจนให้ประชาชนมีสิทธิได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันตามกฎหมาย และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนำไปสู่สังคมที่ดี สนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายในด้านนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคนให้มีทักษะความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันในสังคมโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา พัฒนาบุคลากร จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์อาคารสำนักงาน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
แนวทางการพัฒนาที่ 3 เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

ส่งเสริมพัฒนาเกี่ยวกับอนามัยสุขภาพของประชาชน แก้ไขและป้องกันการระบาดของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาที่ 1 รณรงค์ป้องกันและควบคุมโรค

แนวทางการพัฒนาที่ 2 พัฒนาผู้สูงอายุ เด็ก ผู้พิการ เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV

แนวทางการพัฒนาที่ 3 ปรับปรุง ตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาให้เป็นน้ำประปาดื่มได้

แนวทางการพัฒนาที่ 4 จัดให้มีและพัฒนาหน่วยบริการช่วยเหลือประชาชนกรณีฉุกเฉิน

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มและจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และพัฒนาศักยภาพหน่วยงานและบุคลากรทางด้าน

การศึกษา เพื่อให้เด็กและเยาวชน ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และรักษาวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่กับท้องถิ่นตลอดไป

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และ ประเพณีท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ 4 พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา โบราณสถานให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิง วัฒนธรรม

7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริม ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและอนามัยสิ่งแวดล้อม และรณรงค์ให้ ประชาชนมีจิตสำนึก และมีส่วนร่วมในการพัฒนา และดูแล รักษาที่สาธารณประโยชน์

แนวทางการพัฒนาที่ 1 กำจัดขยะมูลฝอยและดुरुรักษาสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ 2 เพิ่มพื้นที่สีเขียว บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ 3 ดูแล รักษาที่สาธารณประโยชน์

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6พ.ศ. 2552และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67(1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- (5) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณูปการ (มาตรา 16 (5))

2.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5))

(7) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา 16 (19))

3.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))
- (3) การผังเมือง (มาตรา 68 (13))
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา 16 (17))
- (6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))

4.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68 (10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68 (12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา 68 (1))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))
- (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))

5.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (2))

6. ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (1) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17 (18))

7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนหน่วยงานราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 15 (3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16 (16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17 (3))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))

หมายเหตุ : มาตรา 67, 68 หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา 16, 17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเลื้อโกกดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม มาตรา 67 และ มาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไข เพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 และ มาตรา 16 และ 17 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 องค์การบริหารส่วนตำบลเลื้อโกก มีภารกิจหลักและ ภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม
3. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
4. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
5. การพัฒนาด้านสาธารณสุข
6. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
7. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
3. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
4. การพัฒนาและการส่งเสริมการตลาด

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 ส่วนราชการ และ 1 หน่วยงาน ได้แก่

- 1) สำนักปลัด อบต.
- 2) กองคลัง
- 3) กองช่าง
- 4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 5) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- 6) กองสวัสดิการสังคม
- 7) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน 29 อัตรา พนักงานครู อบต. จำนวน 12 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 25 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 3 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 69 อัตรา

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2562 ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้เป็นตามประเภท คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูงและประเภทพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศดังกล่าว ให้เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ในสภาพปัจจุบันและได้กำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 งานการเจ้าหน้าที่ 1.2 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ 1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.4 งานนิติการ 1.5 งานบริหารงานทั่วไป	1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 งานการเจ้าหน้าที่ 1.2 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ 1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.4 งานนิติการ 1.5 งานบริหารงานทั่วไป 1.6 งานส่งเสริมการเกษตร 1.7 งานส่งเสริมปศุสัตว์	ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง กองส่งเสริม การเกษตร มาสังกัด สำนักปลัด อบต.

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
2. กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.3 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	2. กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.3 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร	3. กองช่าง 3.1 งานแบบแผนและก่อสร้าง 3.2 งานควบคุมอาคาร	
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม 4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 งานส่งเสริมสาธารณสุข 4.2 งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	
5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5.1 งานบริหารการศึกษา 5.2 งานส่งเสริมกิจการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5.1 งานบริหารการศึกษา 5.2 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	
6. กองสวัสดิการสังคม 6.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 6.2 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	6. กองสวัสดิการสังคม 6.1 งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม 6.2 งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
7. หน่วยตรวจสอบภายใน	7. หน่วยตรวจสอบภายใน	
8. กองส่งเสริมการเกษตร 8.1 งานส่งเสริมการเกษตร 8.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์	ยุบเลิกกอง ปรับเปลี่ยนตำแหน่งไปสำนักปลัด อบต.	

ข้อ 8.2 กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564-2566 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2/2565)

ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 และประกาศ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2563 โดยคำนึงถึงถึงภารกิจและปริมาณงาน ให้เกิดความคุ้มค่า ต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียโอกาส ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปีดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (01)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	1	-	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	-	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
คนครัว	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง (04)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองคลัง (04)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	1	1	-	+1	-	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่
นายช่างโยธาชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมขอใช้บัญชี กสณ.
นายช่างสำรวจ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมขอใช้บัญชี กสณ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างขอให้ ก.กลางสอบ
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมขอใช้บัญชี กสณ.
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	1	1	-	+1	-	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	-	-	1	1	-	+1	-	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	1	1	-	+1	-	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่
ครู	12	12	12	12	-	-	-	ว่างเดิมขอใช้บัญชี กสณ.

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3	3	3	3	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	7	7	7	7		-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการ	-	-	1	1	-	+1	-	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (14)								
พนักงานส่วนตำบล								ยุบเลิกกอง
นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	1	-	-	-	-	-	ปรับเกลี่ยตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								ไปสังกัดสำนักปลัด
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	1	-	-	-	-	-	อบต. โดยไม่เปลี่ยน
								สายงาน
รวม	64	64	69	69	-	+5	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อไถ่ อำเภอบ้านลาด จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่จะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) นางปัญญพร รวมสุข	กลาง	42-3-00-1101-001	1	1	618,240	168,000	1	1	1	-	-	-	19,560	20,520	20,760	805,800	806,760	827,520	51,520
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) นางสาวศุภนิรันดร์ จันทะอุทัย	ต้น	42-3-00-1101-002	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	14,160	15,480	524,040	525,120	540,600	39,080
สำนักปลัด อบต. (01)																				
3	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) นางสาววรรณรณนที ประสพศิลป์	อำนาจการ ต้น	42-3-01-2101-001	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,200	13,320	491,160	490,920	504,240	36,310
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นางสาววาสนา ปะวะเสนะ	ชำนาญการ	42-3-01-3103-001	1	1	396,000	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,320	409,320	409,320	422,640	33,000
5	นิติกร นายยุทธชาติ ประสงค์สุข	ชำนาญการ	42-3-01-3105-001	1	1	396,000	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,320	409,320	409,320	422,640	33,000
6	นักทรัพยากรบุคคล นางสาวภาณุ คณกล้า	ปฏิบัติการ	42-3-01-3102-001	1	1	303,240	-	1	1	1	-	-	-	12,600	9,720	10,080	315,840	312,960	323,040	25,270
7	นักจัดการงานทั่วไป สิบเอกเจนฉัตรศักดิ์ ปีกุณนันทน์	ชำนาญการ	42-3-01-3101-001	1	1	329,760	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,960	13,440	341,760	342,720	356,160	27,480
8	เจ้าพนักงานธุรการ นางสาวพรทิพย์ สุทธิ	ชำนาญงาน	42-3-01-4101-001	1	1	318,960	-	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,280	330,000	329,880	341,160	26,580
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พันจัตริ ไกรศักดิ์ ศรีปัดดา	ชำนาญงาน	42-3-01-4805-001	1	1	375,120	-	1	1	1	-	-	-	11,160	12,120	12,480	386,280	387,240	399,720	31,260
10	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นางสาววิริรี ประกอบกุล	-	-	1	1	233,040	-	1	1	1	-	-	-	8,880	9,360	9,720	241,920	242,400	252,120	19,420
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางพัชรพร วิชัยยา	-	-	1	1	194,760	-	1	1	1	-	-	-	7,440	7,800	8,160	202,200	202,560	210,720	16,230
12	พนักงานขับรถยนต์ นายบุญโสม ปัญจะแก้ว	-	-	1	1	183,960	-	1	1	1	-	-	-	7,080	7,440	7,680	191,040	191,400	199,080	15,330
13	พนักงานขับรถยนต์ นายปิยะรัตน์ ประกอบแสง	-	-	1	1	177,240	-	1	1	1	-	-	-	6,840	7,200	7,440	184,080	184,440	191,880	14,770
14	พนักงานจ้างทั่วไป ภารโรง นายทองใบ วงศ์เดือน	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	-	-	108,000	108,000	108,000	-
15	คนงาน นางสาวพรรณณี ไชยเสริม	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	-	-	108,000	108,000	108,000	-
16	คนครัว นางสาวนงนุช ชัยเสริม	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	-	-	108,000	108,000	108,000	-

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น			2564 2565 2566			
								2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองคลัง (04)																				
17	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) นางสาวหุติศ อุดศรี	อำนาจการ ต้น	42-3-04-2102-001	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	14,160	15,480	524,160	525,120	540,600	39,080
18	นักวิชาการเงินและบัญชี นางอรนุช แสงโทโพธิ์	ชำนาญการ	42-3-04-3201-001	1	1	429,240	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	442,560	442,320	455,520	35,770
19	นักวิชาการพัสดุ นางสิริวิทย์ เชนบุรัมย์	ชำนาญการ	42-3-04-3204-001	1	1	396,000	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,320	409,320	409,320	422,640	33,000
20	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นายศักดิ์ วงศ์อนันต์	ชำนาญงาน	42-3-04-4204-001	1	1	291,240	-	1	1	1	-	-	-	10,560	11,040	11,160	301,800	302,280	313,440	24,270
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางหน้อย กิจนุกร	-	-	1	1	210,600	-	1	1	1	-	-	-	8,520	9,000	9,360	219,120	219,600	228,960	18,510
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นางสาวเกศญา วรรณศิลป์	-	-	1	1	148,320	-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,320	154,560	161,040	12,980
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ -ว่างเดิม-	-	-	1	0	138,000	-	1	1	1	-	-	-	7,440	0	5,520	145,440	138,000	143,520	11,500 ว่าง
กองช่าง (05)																				
24	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายสุนทร สีรราช	อำนาจการ ต้น	42-3-05-2103-001	1	1	462,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,320	15,240	517,320	517,560	532,800	38,520
25	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	42-3-05-3701-001	1	0	0	-	-	1	1	-	+1	-	0	355,320	12,000	0	355,320	367,320	29,610 กำหนดเพิ่ม
26	นายช่างโยธา นายพฤทธิ ธนสีลังกูร	ชำนาญงาน	42-3-05-4701-001	1	1	329,880	-	1	1	1	-	-	-	10,800	11,280	10,920	340,680	341,160	352,080	27,490
27	นายช่างเขียนแบบ -ว่างเดิม-	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	42-3-05-4702-001	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม (ขอให้งดขอ.สอน 224)
28	นายช่างสำรวจ -ว่างเดิม-	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	42-3-05-4703-001	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม (ร้องขอให้งดขอ.สอน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
29	ผู้ช่วยนายช่างโยธา นายอภิรักษ์ พันหนองแสง	-	-	1	1	144,240	-	1	1	1	-	-	-	6,000	5,880	6,120	150,240	150,120	156,240	12,020
30	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า นายไพวัล ประมาทะมา	-	-	1	1	184,080	-	1	1	1	-	-	-	7,080	7,440	7,680	191,160	191,520	199,200	15,340
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวเสาวภา ปิโต	-	-	1	1	165,480	-	1	1	1	-	-	-	6,360	6,720	6,960	171,840	172,200	179,160	13,790

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	จำนวนที่ เงินเดือน	จำนวนที่ เงินประจำ ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
								2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566				
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																				
32	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนาจการ ค้น	42-3-06-2104-001	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม (ให้ ก.กลาง สรรหา)
33	นักวิชาการสาธารณสุข ว่าง 12มิ.ย.64	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	42-3-06-3601-001	1	0	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	29,610 ว่างเดิม(ขอใช้บัญชี กสอ.)
34	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	42-3-06-4601-001	1	0	0	-	-	1	1	-	+1	-	0	297,900	9,720	0	297,900	307,620	24,825 กำหนดเพิ่ม
35	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวจิราธร บัวบุญ	-	-	1	1	148,320	-	1	1	1	-	-	-	5,400	6,000	6,240	153,720	154,320	160,560	12,360
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)																				
36	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการ ค้น	42-3-08-2107-001	1	0	0	42,000	-	1	1	-	+1	-	0	393,600	13,620	0	435,600	449,220	32,800 กำหนดเพิ่ม
37	นักวิชาการศึกษา นางสาวกมลมาลย์ มาลาพร	ปฏิบัติการ	42-3-08-3803-001	1	1	226,080	-	1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,680	233,160	233,760	241,440	18,840
38	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	42-3-08-4201-001	1	0	0	-	-	1	1	-	+1	-	0	297,900	9,720	0	297,900	307,620	24,825 กำหนดเพิ่ม
39	ครู นางสาวสมทรัพย์ สุทธิ นางประนอม เอกรักษา นางกัญชารัตน์ ไปแคน นางสมรภัท วงศ์เดือน นางวิภากรานต์ ศรีบุญมา นางสมจิตร มุขะกัง นางวันเพ็ญ ปิตสาขะ นางเพชรลดา พลพิลา นางสาวณิรัตน์ มูลบุตร นางสุวิทย์ ไซขวงมา นางณิชาวรรณ จันทร์ปัญญา นาง- ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.3 ค.ศ.3 ค.ศ.3 ค.ศ.3 ค.ศ.2 ค.ศ.2 ค.ศ.2 ค.ศ.1 ค.ศ.2 ค.ศ.2 ค.ศ.1 ค.ศ.1 ครูผู้ดูแลเด็ก	42-3-08-66-00575 42-3-08-66-00576 42-3-08-66-00577 42-3-08-66-00578 42-3-08-66-00579 42-3-08-66-00580 42-3-08-66-00581 42-3-08-66-00583 42-3-08-66-00584 42-3-08-66-00585 42-3-08-66-00586 42-3-08-66-00582	- - - - - - - - - - - - -	11 - - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - - - -	12 - - - - - - - - - - - -	12 - - - - - - - - - - - -	12 - - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - -	(เงินอุดหนุน) " " " " " " " " " " " " " ว่างเดิม (ร้องขอใช้ กสอ.สอบ)
40	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน นายณัฐพล ปิตสาขะ	-	-	1	1	159,960	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,480	6,720	166,080	166,440	173,160	13,330
41	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวรัชฎา อินทรค	-	-	1	1	177,840	-	1	1	1	-	-	-	6,840	7,200	7,440	184,680	185,040	192,480	14,820
42	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นางธัญพร ไปแคน	-	-	3	3	- 180,000 100,560	- - -	3 - -	3 - -	3 - -	- - -	- - -	- - -	0 - 3,480	- - 4,080	- - 4,200	- - 104,040	- - 104,640	- - 108,840	23,380 เงินอุดหนุน เงิน อบต.

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องจ่าย			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	นางกัญญา ไชยศรีสุทธิ					136,800 132,720	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,800	5,400	5,640	22,460 เงินอุดหนุน เงิน อบต.
	นางประไพ วงษ์หาแก้ว					- 136,800 135,120	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,920	5,520	5,640	22,660 เงินอุดหนุน เงิน อบต.
43	ผู้ดูแลเด็ก (ทัศนะ)	-	-	7	7	-	-	7	7	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15,920 เงินอุดหนุน เงิน อบต.
	นางลำควน ปะภาวะเก					136,800 54,240	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,800	2,280	2,280	14,890 เงินอุดหนุน เงิน อบต.
	นางพรทรีพย์ วิเชียรรมย์					136,800 41,880	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,440	1,680	1,800	15,500 เงินอุดหนุน เงิน อบต.
	นางกาญจนา ชลารักษ์					- 136,800 49,200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,680	2,040	2,160	16,000 เงินอุดหนุน เงิน อบต.
	นางสิริพร ชันศรี					- 136,800 55,200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,920	2,280	2,400	15,880 เงินอุดหนุน เงิน อบต.
	นางภัทรวรรณ ไบโกส					- 136,800 53,760	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,920	2,160	2,280	15,040 เงินอุดหนุน เงิน อบต.
	นางสาวจุติมา ไปวันเสาร์					- 136,800 43,680	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,440	1,800	1,920	15,010 เงินอุดหนุน เงิน อบต.
	นางนิตยา แสนประกอบ					- 136,800 43,320	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,440	1,800	1,920	32,800 กำหนดเพิ่ม
กองสวัสดิการสังคม (11)																				
44	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คัน	42-3-11-2105-001	1	0	42,000	0	-	1	1	-	+1	-	-	393,600	13,620	-	435,600	449,220	31,880
45	นักพัฒนาชุมชน นายกรกฎ ธีระชัย	ชำนาญการ	42-3-11-3801-001	1	1	382,560	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	395,880	396,000	409,320	46,490
46	นักสังคมสงเคราะห์ นางวัชรดา ไชยสงค์	ชำนาญการ	42-3-11-3802-001	1	1	557,880	-	1	1	1	-	-	-	13,080	18,000	17,880	570,960	575,880	593,760	15,380
47	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน นายธนบูรณ์ ปะวันดา	-	-	1	1	184,560	-	1	1	1	-	-	-	7,080	7,440	7,680	191,640	192,000	199,680	

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	เงินเดือน ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
	เงินเดือน						เงินประจำ ตำแหน่ง	ในระหว่างระยะ 3 ปี ข้างหน้า	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564		2565	2566
หน่วยตรวจสอบภายใน(12)																					
48	นักวิชาการตรวจสอบภายใน นางชนมัทธก นนทะคำจันทร์	ชำนาญการ	42-3-12-3205-001	1	1	369,480	-	1	1	1	-	-	-	12,960	13,080	13,440	382,440	382,560	396,000	30,790	
กองส่งเสริมการเกษตร (14)																					
49	นักวิชาการเกษตร นางสาวอรพิน ภูศรีฤทธิ	ปฏิบัติการ	42-3-14-3401-001	1	1	180,720	-	1	1	1	-	-	-	12,000	9,360	9,120	192,720	190,080	199,200	15,060	
ย้ายตำแหน่งไปสังกัดสำนักปลัด อบต.																					
50	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร นายมานะ ชินชาติ	-	-	1	1	180,000	-	1	1	1	-	-	-	10,800	7,200	7,560	190,800	187,200	194,760	15,000	
ย้ายตำแหน่งไปสังกัดสำนักปลัด อบต.																					
รวม				69	58	13,488,600	420,000	64	64	69	-	+5	-	430,020	2,171,820	508,980	13,553,100	15,423,960	15,932,940		
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																	2,032,965	2,313,594	2,389,941		
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	15,586,065	17,737,554	18,322,881		
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	22.69	26.37	25.94		
กรณีหัก เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือนค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 40)																	-	44.83	42.68		

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีตราไว้เป็นข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564	=	68,698,100.00
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565	=	67,270,940.00
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566	=	70,634,487.00

กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ (ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ 2564 มีเงินอุดหนุนเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ เป็นเงินจำนวน 27,707,240 บาท ก็ให้นำ 27,707,240 บาท หักออกในปี 2565 และปี 2566)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564	=	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565	=	39,563,700.00
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566	=	42,927,247.00

(เงินที่ต้องหัก ได้แก่ เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา)

ตรวจสอบถูกต้อง


(นางสาวหนูพิศ อุดศรี)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ตรวจสอบถูกต้อง

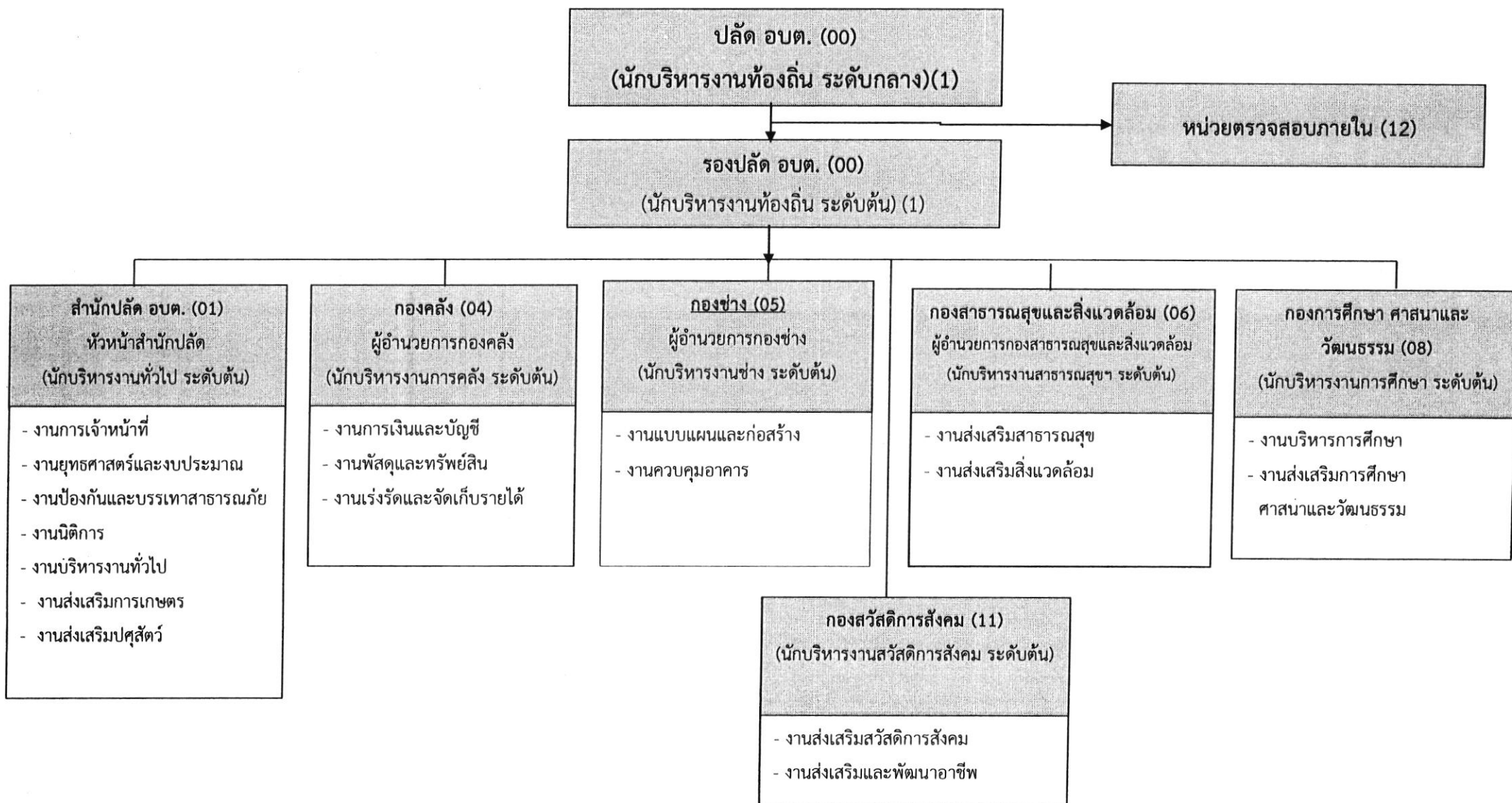

(นางปัญญพร รวมสุข)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ก

ตรวจสอบถูกต้อง

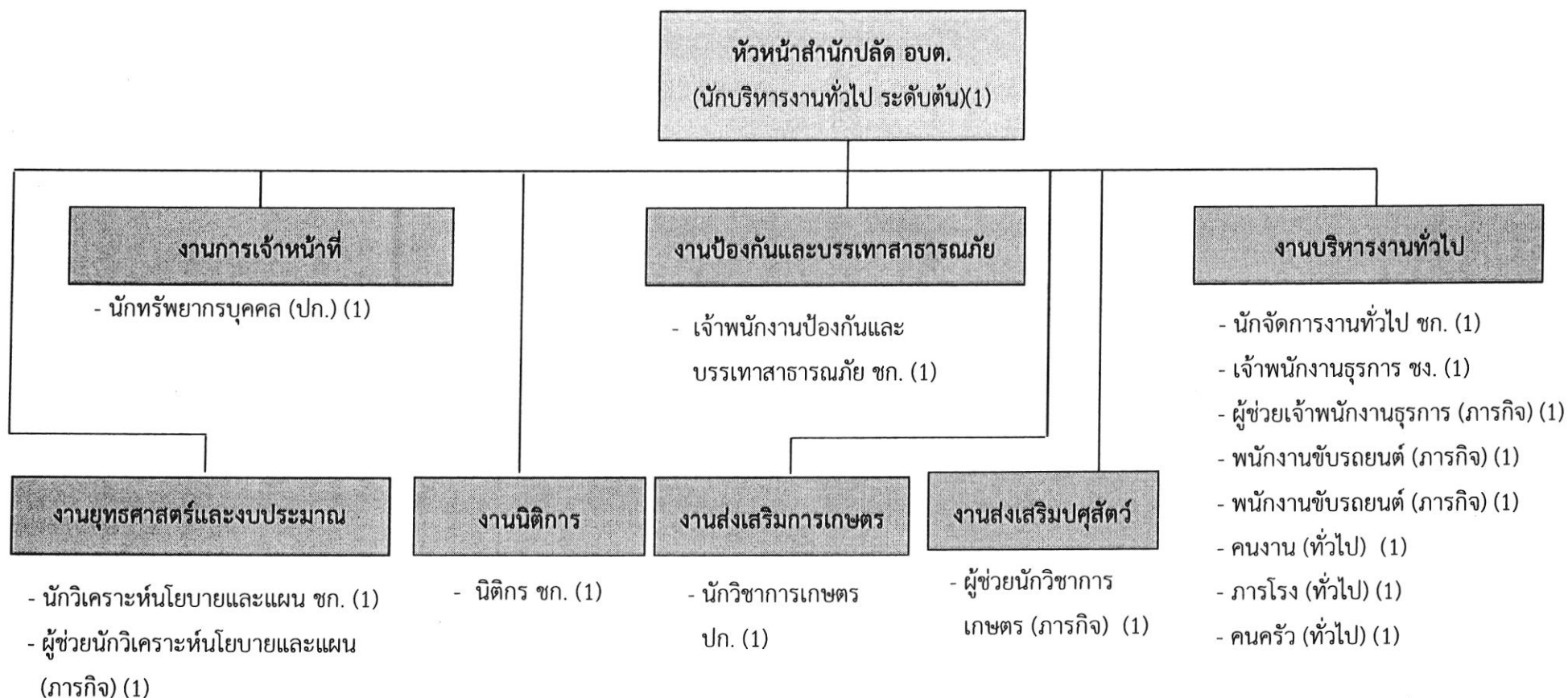

พันตำรวจโท
(จรัส ธรรมโหร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ก

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง ประเพณีสามัญ

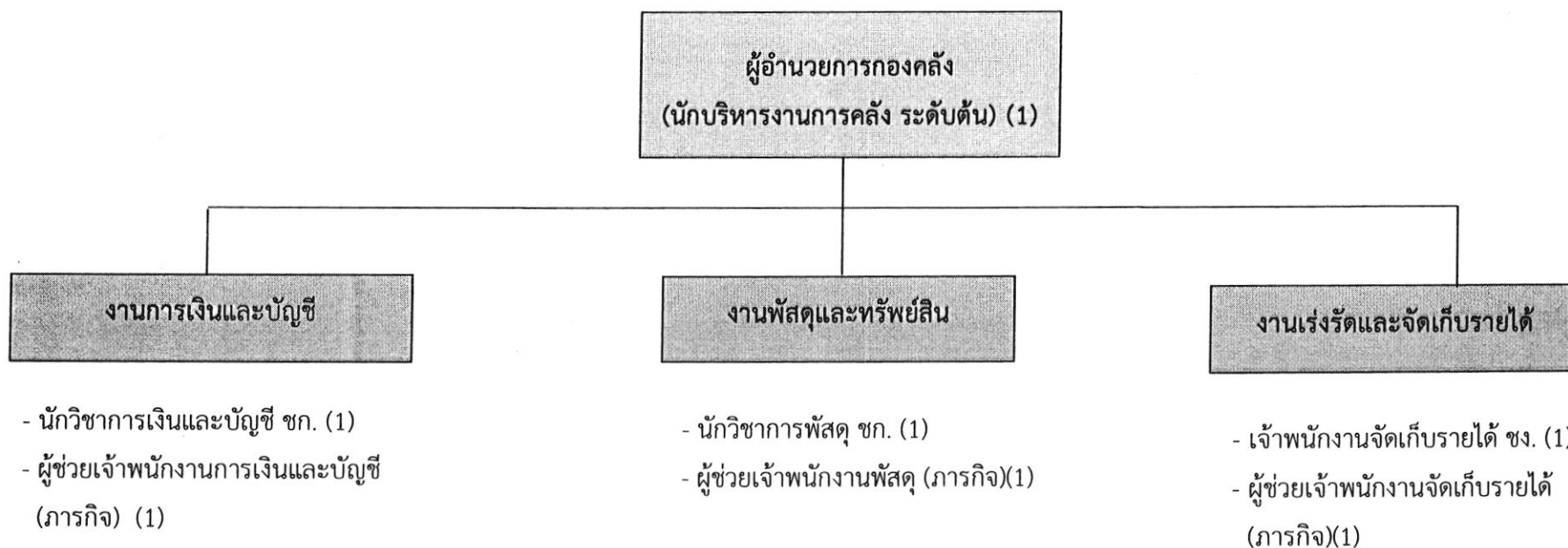


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01)



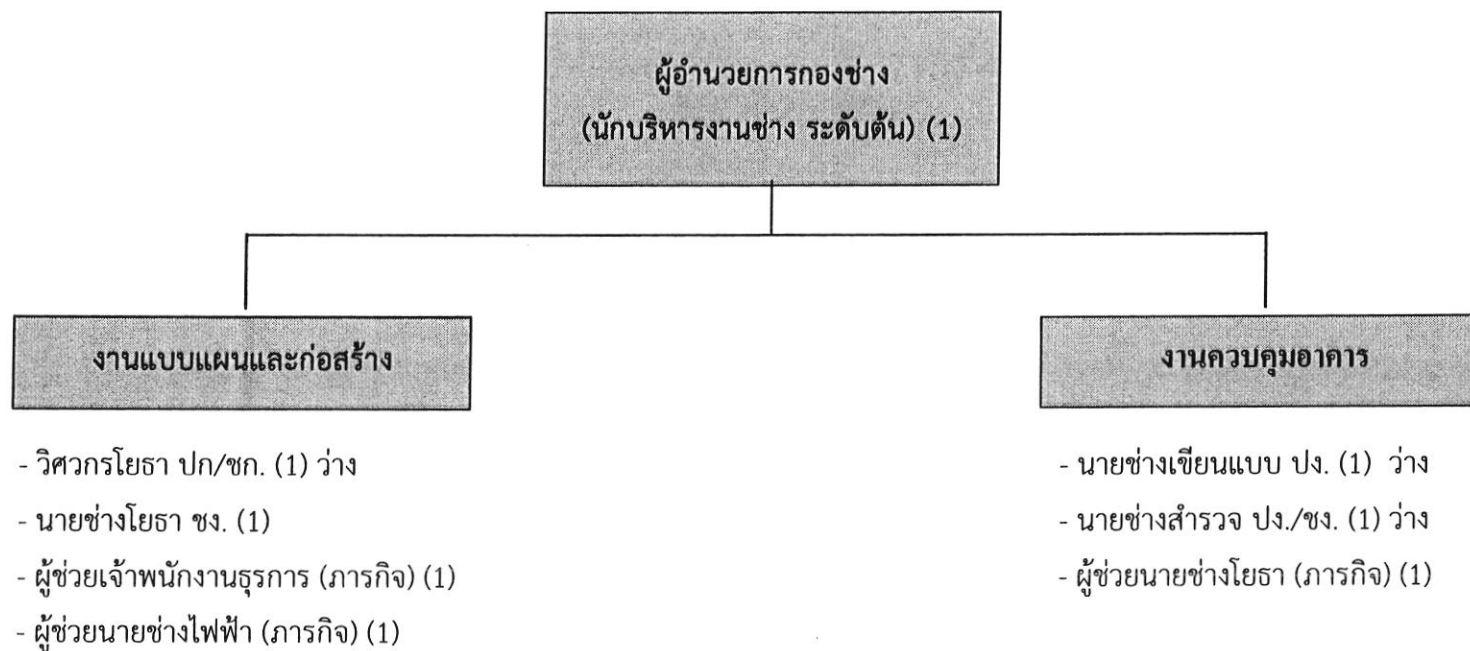
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	0	0	1	0	0	5	0	2	0	5	3	16
มีคนครอง	0	0	1	0	0	5	0	2	0	5	3	16
อัตรารว่าง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

โครงสร้างกองคลัง (04)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	0	0	1	0	0	2	0	1	0	3	0	7
มีนครong	0	0	1	0	0	2	0	1	0	2	0	6
อัตรarว่าง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1

โครงสร้างกองช่าง (05)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	0	0	1	0	0	1	0	3	0	3	0	8
มีนครong	0	0	1	0	0	0	0	1	0	3	0	5
อัตราว่าง	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	3

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (1) ว่าง

งานส่งเสริมสาธารณสุข

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง. (1) ว่าง
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (1) ว่าง

งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (1)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	4
มีนครอง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
อัตราว่าง	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	3

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (1) ว่าง

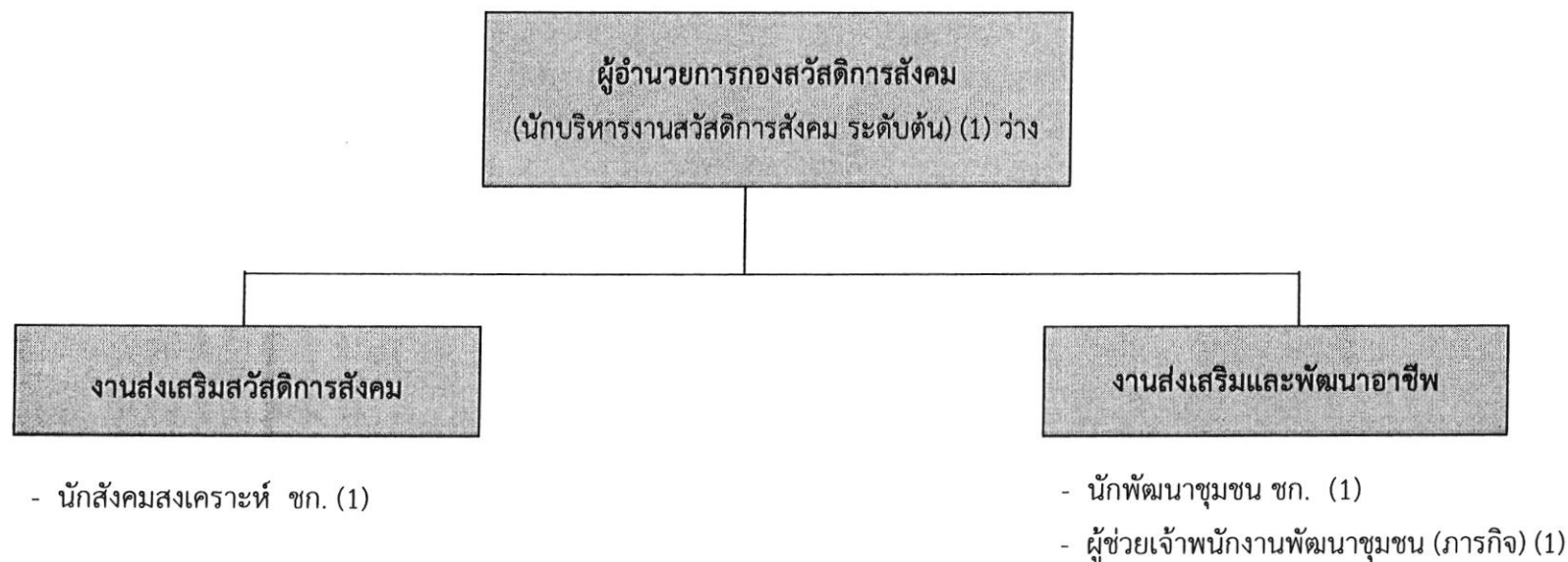
งานบริหารการศึกษา

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- นักวิชาการศึกษา ปก. (1)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (1) ว่าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1) (ภารกิจ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (1)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคางน้อย
 - ครู (1) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
 - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไค่นา
 - ครู (2) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
 - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (2)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดคึกขมฉิมวรรณ
 - ครู (1) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหัวฝ้าย
 - ครู (2) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
 - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (2)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองกง
 - ครู (1) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
 - ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (1)
 - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสนาม
 - ครู (3) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
 - ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (1)
 - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหนองผือ
 - ครู (2) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ) (ว่าง) (1)
 - ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (1)

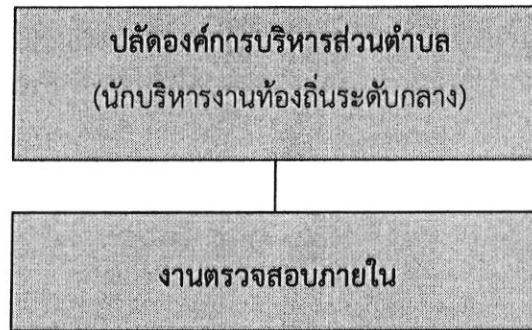
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช./ครู ผดด.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	ประจำ	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
อัตราทั้งหมด	0	0	1	11	1	0	0	1	0	1	0	12	0	27
มีนครอง	0	0	0	11	0	0	0	1	0	0	0	12	0	24
อัตรว่าง	0	0	1		1	0	0	0	0	1	0	0	0	3

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม (11)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	0	0	1	0	0	2	0	0	0	1	0	4
มีนครอง	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	3
อัตราว่าง	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1

หน่วยตรวจสอบภายใน (12)



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก (1)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
มีนครอง	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
อัตรารว่าง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือกโกก ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นางปัญญพร รวมสุข	ปริญญาโท (ร.ม.)	42-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	42-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	618,240	84,000	84,000	786,240
2	นางสาวสุณิรัตน์ จันทะฤทธิ์	ปริญญาโท (ศน.ม.)	42-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	42-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	468,960	42,000	-	510,960
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01)														
3	นางสาววรรณนุช ประสพศิลป์	ปริญญาโท (ร.ม.)	42-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	42-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	435,720	42,000	-	477,720
4	นางสาววาสนา ปะวะเสนะ	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	42-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	42-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	396,000	-	-	396,000
5	นายยุทธชาติ ประสงค์สุข	ปริญญาตรี (น.บ.)	42-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ชก.	42-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ชก.	396,000	-	-	396,000
6	นางสาวภาควัย คงกล้า	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	42-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	42-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	303,240	-	-	303,240
7	สิบเอกเจษฎาศักดิ์ ปักกุนัน	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	42-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	42-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	326,880	-	-	326,880
8	นางสาวอรพิน ภูศรีฤทธิ์	ปริญญาตรี (วท.บ.)	42-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปก.	42-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปก.	180,720	-	-	180,720
9	นางสาวพรทิพย์ สุทธิ	ปริญญาตรี (วท.บ.)	42-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	42-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	318,960	-	-	318,960
10	พันจัตริไกรศักดิ์ ศรีปัดดา	ปริญญาตรี (วท.บ.)	42-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	42-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	375,120	-	-	375,120

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01) (ต่อ)													
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
11	นางสาววัชรี้ ประกอบกุล	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-		-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-		233,040	-	-	233,040
12	นายมานะ ชินชาติ	ปริญญาตรี (สัตวศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-		-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	15,000	-	-	15,000
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
13	นางพัชรพร วิชัยยา	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	194,760	-	-	194,760
14	นายบุญโฮม ปัญจะแก้ว	ปวช. (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	183,960	-	-	183,960
15	นายปิยะรัตน์ ประกอบแสง	ปวช. (เครื่องกล)	-	พนักงานขับรถยนต์	-		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	177,240	-	-	177,240
	พนักงานจ้างทั่วไป													
16	นายทองใบ วงศ์เดือน	ม.3	-	ภารโรง	-		-	ภารโรง	-	-	108,000	-	-	108,000
17	นางสาวพรรณิ ไชยเสริม	ม.3	-	คนงาน	-		-	คนงาน	-	-	108,000	-	-	108,000
18	นางสาวนงเนตร ชัยเสริม	ม.3	-	คนครัว	-		-	คนครัว	-	-	108,000	-	-	108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง (04)														
1	นางสาวหนูพิศ อุดศรี	ปริญญาตรี (บธ.บ)	42-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท	ต้น	42-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท	ต้น	468,960	42,000	-	510,960
2	นางอรนุช แสงโทโพธิ์	ปริญญาตรี (บข.บ.)	42-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	42-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	429,240	-	-	429,240
3	นางสิริรักษ์ เดชบุรัมย์	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	42-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	42-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	396,000	-	-	396,000
4	นายศักดิ์ วงศ์นันต์	ปริญญาตรี (บธ.บ)	42-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	42-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	291,240	-	-	291,240
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
5	นางน้อย กิจนุกร	ปวส. (การเงินการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	222,120	-	-	222,120
6	นางสาวเกติญา วรรณศิลป์	ปริญญาตรี (บธ.บ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	155,760	-	-	155,760
7	-ว่าง-	ปวส. (บธ.บ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	138,000	-	-	138,000

กองช่าง (05)

1	นายสุนทร สีหราช	ปริญญาตรี (วท.บ.)	42-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อท	ต้น	42-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อท	ต้น	462,240	42,000	-	504,240
2	-ว่าง- กำหนดเพิ่ม	ปริญญาตรี	-				42-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปท/ ชก. (ค่ากลางเงินเดือน)	355,320	-	-	355,320
3	นายพฤทธิ ธนสีลังกูร	ปริญญาตรี (วท.บ.)	42-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	42-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	329,880	-	-	329,880
4	-ว่าง-	-	42-3-05-4702-001	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ปท./ ชง.	42-3-05-4702-001	นายช่างเขียนแบบ	-	-	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
5	-ว่าง-	-	42-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ปท./	42-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	-	-	297,900	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองช่าง (05) ต่อ						ขง.					(ค่ากลางเงินเดือน)			
6	นายอภิรักษ์ พันหนองแสง	ปวส. (สาขาช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-		144,240	-	-	144,240
7	นายไพลล์ ประมาคมา	ปริญญาตรี (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-		-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-		184,080	-	-	184,080
8	นางสาวเสาวภา ปิตโต	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		165,480	-	-	165,480

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)

1	- ว่าง -	-	42-3-06-2104-001	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท	ต้น	42-3-06-2104-001	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท	ต้น	393,600	42,000	-	435,600
2	- ว่าง -	ปริญญาตรี	42-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ขก.	42-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ขก.	355,320	-	-	355,320
3	- ว่าง -	ปวส.					42-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ ขง.	297,900	-	-	297,900
4	กำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		148,320	-	-	148,320

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)

1	- ว่าง -	ปริญญาตรี					42-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อท	ต้น	393,600	42,000	-	435,600
2	นางสาวกมลมาลย์ มาลาพร	ปริญญาตรี (ค.บ.)	42-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	42-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	226,080	-	-	226,080
3	นางสาวสมทรัพย์ สุทธิ	ปริญญาโท (ค.ม.)	42-3-08-66-0575	ครู	ค.ศ.3		42-3-08-66-0575	ครู	ค.ศ.3		-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ต่อ) (08)														
4	นางประนอม เกรรักษา	ปริญญาโท (ศษ.ม.)	42-3-08-66-0576	ครู	ค.ศ.3		42-3-08-66-0576	ครู	ค.ศ.3		-	-	-	เงินอุดหนุน
5	นางกัญยรัตน์ ไปแดน	ปริญญาโท (ศษ.ม.)	42-3-08-66-0577	ครู	ค.ศ.3		42-3-08-66-0577	ครู	ค.ศ.3		-	-	-	เงินอุดหนุน
6	นางสมรัก วงศ์เดือน	ปริญญาโท (ค.ม.)	42-3-08-66-0578	ครู	ค.ศ.3		42-3-08-66-0578	ครู	ค.ศ.3		-	-	-	เงินอุดหนุน
7	นางวิภากานต์ ศรีบุญมา	ปริญญาตรี (ศน.บ.)	42-3-08-66-0579	ครู	ค.ศ.2		42-3-08-66-0579	ครู	ค.ศ.2		-	-	-	เงินอุดหนุน
8	นางสมจิตร มุขะกัง	ปริญญาตรี (ค.บ.)	42-3-08-66-0580	ครู	ค.ศ.2		42-3-08-66-0580	ครู	ค.ศ.2		-	-	-	เงินอุดหนุน
9	นางวันเพ็ญ ปิตสายะ	ปริญญาโท (ศษ.ม.)	42-3-08-66-0581	ครู	ค.ศ.2		42-3-08-66-0581	ครู	ค.ศ.2		-	-	-	เงินอุดหนุน
10	(ว่าง)	-	42-3-08-66-0582	ครูผู้ดูแลเด็ก	-		42-3-08-66-0582	ครูผู้ดูแลเด็ก	-		-	-	-	ว่างเดิม
11	นางเพชรดา พลพิลา	ปริญญาโท (ศษ.ม.)	42-3-08-66-0583	ครู	ค.ศ.1		42-3-08-66-0583	ครู	ค.ศ.1		-	-	-	เงินอุดหนุน
12	นางสาวมนีรัตน์ มูลบุตร	ปริญญาตรี (ศ.บ.)	42-3-08-66-0584	ครู	ค.ศ.2		42-3-08-66-0584	ครู	ค.ศ.2		-	-	-	เงินอุดหนุน
13	นางสุรียันต์ ไชยวงษา	ปริญญาตรี (ศน.บ.)	44-3-08-66-0585	ครู	ค.ศ.2		42-3-08-66-0585	ครู	ค.ศ.2		-	-	-	เงินอุดหนุน
14	นางมณีวรรณ จันทร์ปัญญา	ปริญญาตรี (ค.บ.)	42-3-08-66-0586	ครู	ค.ศ.1		42-3-08-66-0586	ครู	ค.ศ.1		-	-	-	เงินอุดหนุน
15	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) นายณัฐวุฒิ ปิตสายุ	ปริญญาตรี (พลศึกษา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-		159,960	-	-	159,960

- 15

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ต่อ) (08)														
16	นางสาวจริญา อินทรคก	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		177,840	-	-	177,840
17	นางฉันทพร ไปแดน	ปริญญาตรี (ศ.บ.)	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		-	-	-	เงินอุดหนุน
18	นางกัญญา ไชยศรีสุทธิ์	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		-	-	-	เงินอุดหนุน
19	นางประไพ วงษ์หาแก้ว	ปริญญาโท (ค.ม.)	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
20	นางลำดวน ปะภาวะเก	ปริญญาตรี (ศน.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	-	-	เงินอุดหนุน
21	นางพรทรัพย์ วิเชียรรมย์	ปริญญาตรี (ศน.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	-	-	เงินอุดหนุน
22	นางกาญจนา แซ่มชื่น	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
23	นางสิริพร ชันตรี	ปริญญาตรี (ศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	-	-	เงินอุดหนุน
24	นางภัทรวรรณ ไปใกล้	ปริญญาตรี (ศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	-	-	เงินอุดหนุน
25	นางสาวชุติมา ไปวันเสาร์	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	-	-	เงินอุดหนุน
26	นางนิตยา แสนประกอบ	ปริญญาตรี (ศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองสวัสดิการสังคม (11)														
1	- ว่าง -	ปริญญาตรี					42-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท	ต้น	393,600	42,000	-	435,600
2	กำหนดเพิ่ม												(ค่ากลางเงินเดือน)	
2	นายกรกฎ ธีระชัย	ปริญญาตรี (วท.บ)	42-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	42-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	382,560	-	-	382,560
3	นางวภาสรดา ไชยสงค์	ปริญญาตรี (ศศ.บ)	42-3-11-3802-001	นักสังคมสงเคราะห์	วิชาการ	ชก.	42-3-11-3802-001	นักสังคมสงเคราะห์	วิชาการ	ชก.	557,880	-	-	557,880
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
4	นายธนบูรณ์ ปะวันดา	ปริญญาตรี (ร.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-		184,560	-	-	184,560
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)														
1	นางชนม์ชนก นนทะคำจันทร์	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	42-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	42-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	369,480	-	-	369,480

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงาน ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสือโกก ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ อันได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเสือโกก เป็นผู้จัดอบรมเอง เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน หรือเฉพาะสายงานของบุคลากร
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือเชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น
4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร พัฒนานองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และความสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือกโกก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไขปรับปรุงกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ) พันตำรวจโท

(จักรีส ธรรมโหร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ง