

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา
อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นรอบระยะเวลา 3 ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และโดยวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- เป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต
- เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- เป็นเรื่องเกี่ยวกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลของการกระทำ ด้วยมีการกระทำที่

ต่อเนื่องหรือติดต่อกัน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่า ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการใด และพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลสีดาได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีงบประมาณ 2561-2563 ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้เป็นการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	9
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	13
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	19
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	20
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	22
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	30
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	32
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	39
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	42
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	43

ภาคผนวก

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จะสิ้นสุดลง ในวันที่ 30 กันยายน 2563 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักสนและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 7 พ.ศ.2562) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา

2.1.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา สามารถวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.2 ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสม ตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5 การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

3. กรอบแนวคิด ขอบเขต และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมาย องค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบ อัตรากำลัง ในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็น กิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับ ดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ อย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงาน ในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผน กำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่า องค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้ องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงาน วิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา 3 ปี ของแผนอัตรากำลังโดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

● พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

● ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้าง ลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

(ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ยังไม่กำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำ)

● พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภท สามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการ กำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถ บริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความ เหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มียู่งดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วน ตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะ เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงาน ที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผน อัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการ บรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการ รักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อ แก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับ ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภท ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นในการ กำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยน ลักษณะการ กำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหาร ส่วนตำบล ได้กำหนดอัตรากำลัง ในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรากำลัง ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนด ในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละ ตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วน
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี} \times 6 &= \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{แทนค่า} \quad 230 \times 6 &= 1,380 \text{ หรือ } 82,800 \text{ นาที} \end{aligned}$$

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 จำนวนวัน 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: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา) มายึดโยงกับจำนวนกรอบ กำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา (การตรวจประเมิน LPA)

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

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กรเนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการงานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน

- ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุ จำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถ คาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 6 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดเดียวกันพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาใหญ่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ในลักษณะเดียวกัน แต่มีบริบทและภูมิประเทศที่แตกต่างกัน

3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ 2564-2566 ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีโดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพ ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

3.2.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา โดยให้ หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภท ตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.2.5 กำหนดประเภท ตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบล

3.2.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

3.2.7 ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนด อัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็น ประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน ตำบลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่ องค์การบริหารส่วนตำบล จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากร บุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบล จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ สภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกันทำให้การ ดำเนินการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลแก่งสนามนาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหานั้น ลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคน ให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้ง กำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อัน จะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วน ตำบล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

3.3.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

อันจะ ส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผน สืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566

3.4.1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นต้น

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่ตา เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วน ราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่ตา เพื่อปรับร่างแผน อัตรากำลัง

3.4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลสี่ตา ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตราก ลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

3.4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลสี่ตา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566

3.4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลสี่ตา จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสี่ตา เพื่อทราบปัญหา ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่ตา มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่ตา ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่ตา อำเภอสี่ตา จังหวัดนครราชสีมา

1. ด้านกายภาพ

1.1 ทำเลที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสี่ตาดังอยู่เลขที่ 44 หมู่ 4 บ้านเก่า ตำบลสี่ตา อำเภอสี่ตา จังหวัดนครราชสีมา ติดทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 202 (บัวใหญ่ – ประทาย) มีเนื้อที่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยประมาณ 16,772 ไร่ หรือประมาณ 27 ตารางกิโลเมตร อาณาเขตพื้นที่ติดท้องถื่นใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	จรด	ตำบลหนองตาใหญ่	อำเภอสี่ตา จังหวัดนครราชสีมา
ทิศใต้	จรด	ตำบลโพนทอง	อำเภอสี่ตา จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันออก	จรด	ตำบลกระทุ่มราย	อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันตก	จรด	ตำบลสามเมือง	อำเภอสี่ตา จังหวัดนครราชสีมา

1.2 ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศตำบลสีดา มีลักษณะเป็นที่ราบสูง โดยอยู่สูงจากระดับน้ำทะเลประมาณ 160 – 170 เมตร ซึ่งจุดสูงสุดอยู่ทางทิศตะวันออกแยกเหนือของตำบล บริเวณบ้านดอนตู , บ้านหินแห่ บริเวณต่ำสุดอยู่ที่ บ้านเก่า 4 , บ้านหญ้าคา 5 โดยมีความลาดเอียงเทจากทิศเหนือลงสู่ทิศใต้

1.3 ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศโดยทั่วไปของตำบลสีดาเป็นอากาศร้อนชื้น ประกอบด้วย 3 ฤดู คือ

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนพฤษภาคม

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนตุลาคม

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึงเดือนกุมภาพันธ์

1.4 ลักษณะของดิน

ลักษณะสภาพดินส่วนใหญ่ของตำบลสีดาเป็นดินร่วนปนทราย

2. ด้านการเมือง/การปกครอง

2.1 เขตการปกครอง

ตำบลสีดา มีหมู่บ้านทั้งหมดจำนวน 11 หมู่บ้าน อยู่ในเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดาทั้งหมด 10 หมู่บ้าน (นอกเขตเทศบาลบางส่วน 1 หมู่บ้าน) ได้แก่

- หมู่ที่ 1 บ้านสีดา (บางส่วน)
- หมู่ที่ 3 บ้านโนนเมือง
- หมู่ที่ 4 บ้านเก่า
- หมู่ที่ 5 บ้านหญ้าคา
- หมู่ที่ 6 บ้านหนองแก
- หมู่ที่ 7 บ้านดอนตู
- หมู่ที่ 8 บ้านหินแห่
- หมู่ที่ 9 บ้านถนนหัก
- หมู่ที่ 10 บ้านดอนโก๋
- หมู่ที่ 11 บ้านหนองไข่น้ำ

2.2 การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน 10 หมู่บ้าน หากมีการเลือกตั้งจะมีผู้บริหารท้องถิ่น(นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน 1 คน จะมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 2 คน 10 หมู่บ้าน รวมเป็น 20 คน

3. ประชากร

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร

ประชากรในตำบลสีดา มีจำนวนทั้งสิ้น 3,296 คน แยกเป็นชายจำนวน 1,673 คน หญิง 1,623 คน จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 825 ครัวเรือน แยกเป็น

หมู่ที่	บ้าน	จำนวนประชากร ชาย	จำนวนประชากร หญิง	รวม	จำนวนครัวเรือน
1	สีดา	6	6	12	5
3	โนนเมือง	96	94	190	51
4	เก่า	113	149	262	73
5	หญ้าคา	285	262	547	121
6	หนองแก	108	99	207	42
7	ดอนตู	117	109	226	54
8	หินแห่	248	237	485	126
9	ถนนหัก	253	223	476	114
10	ดอนโกย	314	306	620	174
11	หนองไข้เหี้ย	133	138	271	65
รวม		1,673	1,623	3,296	825

4. สภาพทางสังคม

4.1 การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 2 แห่ง (สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา เขต 6)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 3 แห่ง (สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา)
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ จำนวน 9 แห่ง (9 หมู่บ้าน)

5.แหล่งท่องเที่ยว

มีสวนสาธารณะบ่อไก่อั่ว ตั้งอยู่หมู่ที่ 10 บ้านดอนโกย ตำบลสีดา

❖ สภาพปัญหา /ความต้องการของประชาชน

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 ปัญหาถนนที่ไว้สัญจรยังไม่ครบถ้วน
- 1.2 ปัญหาแสงสว่างสาธารณะ
- 1.3 ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- 1.4 ปัญหาแหล่งน้ำคูคลองมีวัชพืชและต้นเงินไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้งได้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

2. ด้านเศรษฐกิจ

- 2.1 ปัญหาขาดอาชีพเสริมช่วงเว้นว่างจากการทำการเกษตร
- 2.2 ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
- 2.3 ปัญหาขาดเงินในการประกอบอาชีพ
- 2.4 ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- 2.5 ประสบปัญหาภัยแล้ง

3. ด้านสังคม

- 3.1 ปัญหาคนชราผู้พิการผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง
- 3.2 ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน (13 – 60ปี)
- 3.3 ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
- 3.4 ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- 3.5 ปัญหายาเสพติด
- 3.6 ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพและสุขอนามัยของตนเองและครัวเรือนปัญหาพาหะนำโรคติดต่อต่างๆ
- 3.7 ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนยังไม่ทั่วถึง
- 3.8 ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน
- 3.9 ปัญหาขาดผู้ถ่ายทอดความรู้และคนรุ่นใหม่ไม่ใส่ใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. ด้านการเมืองการบริหาร

- 4.1 ปัญหาการจัดเก็บรายได้ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือเกี่ยวกับเสียภาษี
- 4.2 ปัญหาการขาดมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองการบริหารของประชาชน
- 4.3 ขาดการประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 5.1 ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- 5.2 ปัญหาการทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอยไม่เป็นระบบ
- 5.3 ปัญหาพื้นที่ป่าถูกบุกรุก

6. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- 6.1 ปัญหาด้านการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- 6.2 ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอน
- 6.3 ปัญหาสนามกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมยังไม่ได้มาตรฐาน
- 6.4 ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านกีฬา
- 6.5 เยาวชนจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ
- 6.6 การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลสีดา คือ “องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” ประกอบกับนโยบายของผู้บริหาร ที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนาคาดหวังที่จะเกิดขึ้นหรือบรรลุในอนาคตข้างหน้า ตำบลสีดาเป็นตำบลที่มีพื้นที่ชนากลาง ประชากรมีไม่หนาแน่น การเป็นอยู่อาศัยยังเป็นสังคมชนบท ยังมีการพึ่งพาอาศัยกัน และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่มีความเป็นอยู่ที่ดี มีรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่าย มีแหล่งน้ำเพียงพอต่อการเกษตร มีถนนหนทางที่สะดวก มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน”

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทั้งระบบในเขต อบต.สีดา ให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบาย เป็นชุมชนน่าอยู่และมีความเข้มแข็ง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
 ๒. พัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและบูรณาการการมีส่วนร่วมในชุมชน
 ๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่และส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถของประชาชนในชุมชนโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 ๔. พัฒนาระบบกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลน้ำเสียและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
 ๕. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างมีระบบ สืบสานแหล่งวัฒนธรรมและสนับสนุนการศึกษา
 ๖. พัฒนาศักยภาพระบบเกษตรอินทรีย์ชีวภาพแบบผสมผสานเพื่อเพิ่มผลผลิต
- จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ 10 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความ สะดวก และมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์อื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคม ขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชน และด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะ ให้ความสะดวก และรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐาน และเกิดความยุติธรรม ดังนี้

1. การก่อสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางระบายน้ำ การปรับปรุงบำรุงรักษาในเขตชุมชน และท้องถิ่น
2. การสาธารณสุขโรค - สาธารณูปการ
3. ก่อสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางระบายน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

ตัวชี้วัด

1. จำนวนปริมาณการก่อสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางระบายน้ำในเขตชุมชนและท้องถิ่น
2. จำนวนปริมาณการขยายสาธารณสุขโรค - สาธารณูปการ
3. จำนวนปริมาณการก่อสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางระบายน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

2. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา และตรวจสอบการทำงาน ของภาครัฐ และให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดนครราชสีมาตามยุทธศาสตร์การบริหาร ราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุกๆด้านตามหลักการบริหารจัดการที่ดี
2. ส่งเสริมการกระจายอำนาจถ่ายโอนภารกิจและบุคลากรภาครัฐลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. พัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากรให้มีความเหมาะสม

ตัวชี้วัด

1. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
2. ส่งเสริมการจัดการบริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล
3. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น

3. ยุทธศาสตร์ การอนุรักษ์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนา ร่วมกัน ไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

แนวทางการพัฒนา

1. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
2. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักของผู้ประกอบการและผู้บริโภค
3. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย

ตัวชี้วัด

1. จำนวนของการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด
2. จำนวนผู้ประกอบการและผู้บริโภคได้ให้ความร่วมมือ
3. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ลดน้อยลง

4. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา

เพื่อพัฒนาการศึกษาของประชาชนภายในเขตชุมชน

แนวทางการพัฒนา

1. เพื่อส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ เพิ่มทักษะการเรียนรู้วิชาชีพ จัดให้มีห้องสมุดประชาชน สนับสนุนการมอบทุนการศึกษา

ตัวชี้วัด

1. จำนวนประชากรได้รับการบริการ

5. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการสาธารณสุข

เพื่อพัฒนาการสาธารณสุขของประชาชนภายในเขตชุมชน

แนวทางการพัฒนา

1. การพัฒนาการสาธารณสุข การสร้างสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันควบคุมโรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อ โรคระบาดและการฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน

ตัวชี้วัด

1. จำนวนประชากรได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างถ้วนหน้า

6. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม

เพื่อเสริมสร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

แนวทางการพัฒนา

1. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื้อ H.I.V
2. การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ปลุกจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมประเพณี และกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา
3. การป้องกันและแก้ไขการแพร่ระบาดของปัญหายาเสพติด

ตัวชี้วัด

1. จำนวนประชากรที่ได้รับการสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต
2. จำนวนประชากรที่เข้าร่วมกิจกรรม

จำนวนประชากรที่ได้เข้าร่วมการป้องกันและ

7. ยุทธศาสตร์ พัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนาวัฒนธรรม ประเพณี และกีฬา

เป้าหมาย

เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด มีแหล่งท่องเที่ยวทางอารยธรรม วัฒนธรรม และธรรมชาติที่หลากหลาย สามารถสร้างเรื่องราวเชื่อมโยงเป็นตำนานต่อเนื่องในกลุ่มจังหวัด กลุ่มอำเภอ

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนารายได้จากการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวด้านศาสนา โบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัฒนธรรม
3. พัฒนาสาธารณูปโภค-สาธารณูปการ ทางเข้าแหล่งท่องเที่ยวและป้ายบอกทาง
4. การเพิ่มศักยภาพสินค้าและบริการ/การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว
5. สนับสนุนส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ

ตัวชี้วัด

1. รายได้ของประชาชนที่เพิ่มขึ้น
2. จำนวนนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวชมแหล่งท่องเที่ยวในตำบลสีดา
3. จำนวนประชาชนและนักท่องเที่ยวที่ได้รับประโยชน์
4. ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว
5. จำนวนประชาชนที่ได้รับประโยชน์

8. ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

เป้าหมาย

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพในตำบล และพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP ให้เป็นมาตรฐานสากล

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมกิจการพาณิชย์และลงทุน/ตลาดเพื่อการพาณิชย์
2. เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
3. ส่งเสริมอาชีพ/พัฒนาสินค้าชุมชน/ตลาดชุมชน/ร้านชุมชน
4. เสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

1. รายได้ของประชาชนที่เพิ่มขึ้น
2. ร้อยละของประชาชนทั้งตำบลที่เข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มขึ้น
3. จำนวนกลุ่มอาชีพที่เพิ่มขึ้น
4. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น

9. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาเกษตร

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบและเพิ่มศักยภาพในการผลิตการเกษตร เป็นการลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกรรวมทั้งรณรงค์ให้เกษตรกรใช้เกษตรอินทรีย์

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาระบบและเพิ่มศักยภาพในการผลิต - ผลผลิตด้านการเกษตร
2. ลดค่าใช้จ่ายของเกษตรกร
3. การเพิ่มผลผลิตของเกษตรกร
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เกษตรอินทรีย์

ตัวชี้วัด

1. ผลผลิตด้านการเกษตรเพิ่มขึ้น
2. ต้นทุนการผลิตลดลง
3. จำนวนผลผลิตที่เพิ่มขึ้น
4. เกษตรกรใช้เกษตรอินทรีย์เพิ่มขึ้น

10. ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน และความสงบเรียบร้อย

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างหรือมาตรการป้องกันภัยและความเดือดร้อนที่จะมีต่อชีวิตของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา

แนวทางการพัฒนา

1. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ลดอุบัติเหตุทางจราจรทางบกและทางน้ำ

ตัวชี้วัด

1. จำนวนของประชาชนที่มีความสงบสุขพึงปรารถนาาร่วมกัน

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 7 พ.ศ.2562 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรบ้าง โดยวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ภัยคุกคามในการกำเนินการตามภารกิจหลัก

SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารองการบริหารส่วนตำบลสีดา นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 7 พ.ศ.2562 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (4) การสาธารณสุขการ

- (5) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (6) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (8) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัดการรักษาพยาบาลการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (3) การป้องกันการบำบัดโรคและการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (4) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (5) การรักษาความสะอาดของถนนทางเดินและที่สาธารณะ
- (6) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (7) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจสวนสาธารณะ สวนสัตว์ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (8) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล
- (5) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดให้หมดไปจากตำบล

5.4 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและประสานการจัดทำแผนพัฒนาตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (2) การพาณิชย์การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือ ร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (3) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมครบครัน
- (4) ส่งเสริมให้เกษตรกรมีการพัฒนาการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่การรวมกลุ่มเป็นสหกรณ์และตลาดชุมชน
- (5) ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีปรับปรุงดินเพื่อการปลูกพืชชนิดต่างๆ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์ และหอจดหมายเหตุ
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุง ศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

5.7 ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสาน และให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงิน ซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการ แก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ
3. การส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิต
4. การพัฒนา และส่งเสริม การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. การพัฒนา ส่งเสริม สุขภาพ และการสาธารณสุข
6. การสนับสนุน และส่งเสริม อุตสาหกรรม ในครัวเรือน และเศรษฐกิจชุมชน
7. การส่งเสริม และป้องกัน ยาเสพติด

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟู วัฒนธรรม และส่งเสริม ประเพณีท้องถิ่น
2. การส่งเสริม การเกษตร
3. การพัฒนา การมีส่วนร่วม ทางเมือง และการบริหาร
4. การพัฒนา และปรับปรุง แหล่งท่องเที่ยว
5. การพัฒนา และสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรระบบการทำงานในองค์กรยังประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์ สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาส อยู่เสมอ และใช้ ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา

ปัจจัยภายใน	
<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">1.มีประกาศโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ชัดเจน ครอบคลุมตามอำนาจหน้าที่ภารกิจ2.มีแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา อย่างชัดเจน สามารถแก้ไข ปัญหาของประชาชนได้อย่างครอบคลุม3. คณะผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ และให้ความสำคัญด้าน การพัฒนาบุคลากรและด้านอื่นๆ4. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาด้าน จิตสำนึกคุณธรรมและจริยธรรม มีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่5.มีเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ ในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่6. การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน และการมีส่วนร่วม ของประชาชน7..มีสถานศึกษาและสถานอนามัยในพื้นที่อย่างเพียงพอ	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">1.ปัญหาทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเริ่ม มากขึ้นเนื่องจากมีประชากรเพิ่มขึ้นเป็นชุมชนหนาแน่น มากขึ้น จึงทำให้เกิดปัญหาต่างตามมามากมาย2.การบริการด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ3.บุคลากรในหน่วยงานมีไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ประชาชน และภารกิจถ่ายโอนต่างๆ4.งบประมาณในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มีจำกัด5.บุคลากรในหน่วยงาน บางส่วนยังไม่มี ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มศักยภาพการ เรียนรู้
ปัจจัยภายนอก	
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">1.กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มีการปรับปรุง หลักสูตรฝึกอบรม แก่บุคลากร เพื่อเรียนรู้และ พัฒนาบุคลากร เสมอ2.ได้รับความร่วมมือจากประชาชน และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องต่างๆ3. รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น และส่งเสริม การมีส่วนร่วมของประชาชน4.ได้รับจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลเพื่อส่งเสริม คุณภาพชีวิตของประชาชน5.รัฐบาลมีนโยบายในการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร ภายในองค์กร6.มีสถานศึกษา ในพื้นที่ ทำให้เด็กเล็กมีโอกาสได้เข้าถึง การศึกษา ได้รับการเรียนรู้ พัฒนาการ ตั้งแต่เด็กก่อนวัย เรียน และการพัฒนาการด้านการเรียนรู้ ได้อย่างรวดเร็ว	<p>อุปสรรค T</p> <ol style="list-style-type: none">1. ภาวะเป็ียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆทำให้เกิด ปัญหาต่อการปฏิบัติงาน2. การกระจายอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลขาดความ ชัดเจน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานขาดการประสาน และความเข้าใจในภารกิจที่ถ่ายโอน3.งบประมาณมีน้อยเมื่อเทียบกับพื้นที่ ของจำนวนประชากร และภารกิจ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนด โครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1. สำนักปลัดฯ</p> <p>1.1 งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและลงทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>1.2 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติ - งานกิจการสภาฯ <p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบ <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความยุติธรรม - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานศูนย์ อปพร. - งานรักษาความสงบเรียบร้อย 	<p>1. สำนักปลัดฯ</p> <p>1.1 งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและลงทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>1.2 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติ - งานกิจการสภาฯ <p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบ <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความยุติธรรม - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานศูนย์ อปพร. - งานรักษาความสงบเรียบร้อย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1.5 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส - งานด้านสวัสดิการสังคม - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม <p>1.6 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>2.2 งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจัดทำระบบข้อมูล 	<p>1.5 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส - งานด้านสวัสดิการสังคม - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม <p>1.6 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>2.2 งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจัดทำระบบข้อมูล 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภคและกิจกรรมประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานงานผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานสวนสาธารณะ <p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>4.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย <p>4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - สายสุขภาพศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <p>4.3 งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย 	<p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานงานผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานสวนสาธารณะ <p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>4.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย <p>4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - สายสุขภาพศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <p>4.3 งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>4.4 งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ <p>4.5งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ <p>4.6 งานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาและพยาบาล - งานชั้นสูตรสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ <p>5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>5.1 งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานสนับสนุนกิจการศาสนา - งานสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น - งานสันตนาการ <p>5.2 งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดกิจกรรมสภาเด็กและเยาวชน - งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานส่งเสริม สนับสนุน เสนอแนะ การเผยแพร่เกี่ยวกับการศึกษา 	<p>4.4 งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ <p>4.5งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ <p>4.6 งานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาและพยาบาล - งานชั้นสูตรสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ <p>5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>5.1 งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานสนับสนุนกิจการศาสนา - งานสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ท้องถิ่น - งานสันตนาการ <p>5.2 งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดกิจกรรมสภาเด็กและเยาวชน - งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานส่งเสริม สนับสนุน เสนอแนะ การเผยแพร่เกี่ยวกับการศึกษา 	
	<p>6.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>6.1งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตรวจสอบภายใน -งานควบคุมภายในติดตามประเมินผลการควบคุม - งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย 	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำในอนาคตว่าในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566 ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บริหารสูงสุด แบ่งส่วนราชการ เป็น 5 ส่วนราชการ และ 1 หน่วยตรวจสอบ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย ดังนี้

1. สำนักปลัด อบต.

1.1 พนักงานส่วนตำบล	6	อัตรา
1.2 พนักงานจ้าง	4	อัตรา
รวม	10	อัตรา

2. กองคลัง

2.1 พนักงานส่วนตำบล	3	อัตรา
รวม	3	อัตรา

3. กองช่าง

3.1 พนักงานส่วนตำบล	3	อัตรา
3.2 พนักงานจ้าง	1	อัตรา
รวม	3	อัตรา

4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

4.1 พนักงานส่วนตำบล	4	อัตรา
4.2 พนักงานจ้าง	3	อัตรา
รวม	7	อัตรา

5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

4.1 พนักงานส่วนตำบล	2	อัตรา
4.2 พนักงานจ้าง	1	อัตรา
รวม	3	อัตรา

5. หน่วยตรวจสอบภายใน

5.1 พนักงานส่วนตำบล	1	อัตรา
รวม	1	อัตรา

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 – 2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
สำนักปลัด								
นักบริหารงานทั่วไประดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	1	1	1	1	-	-	-	
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 – 2566

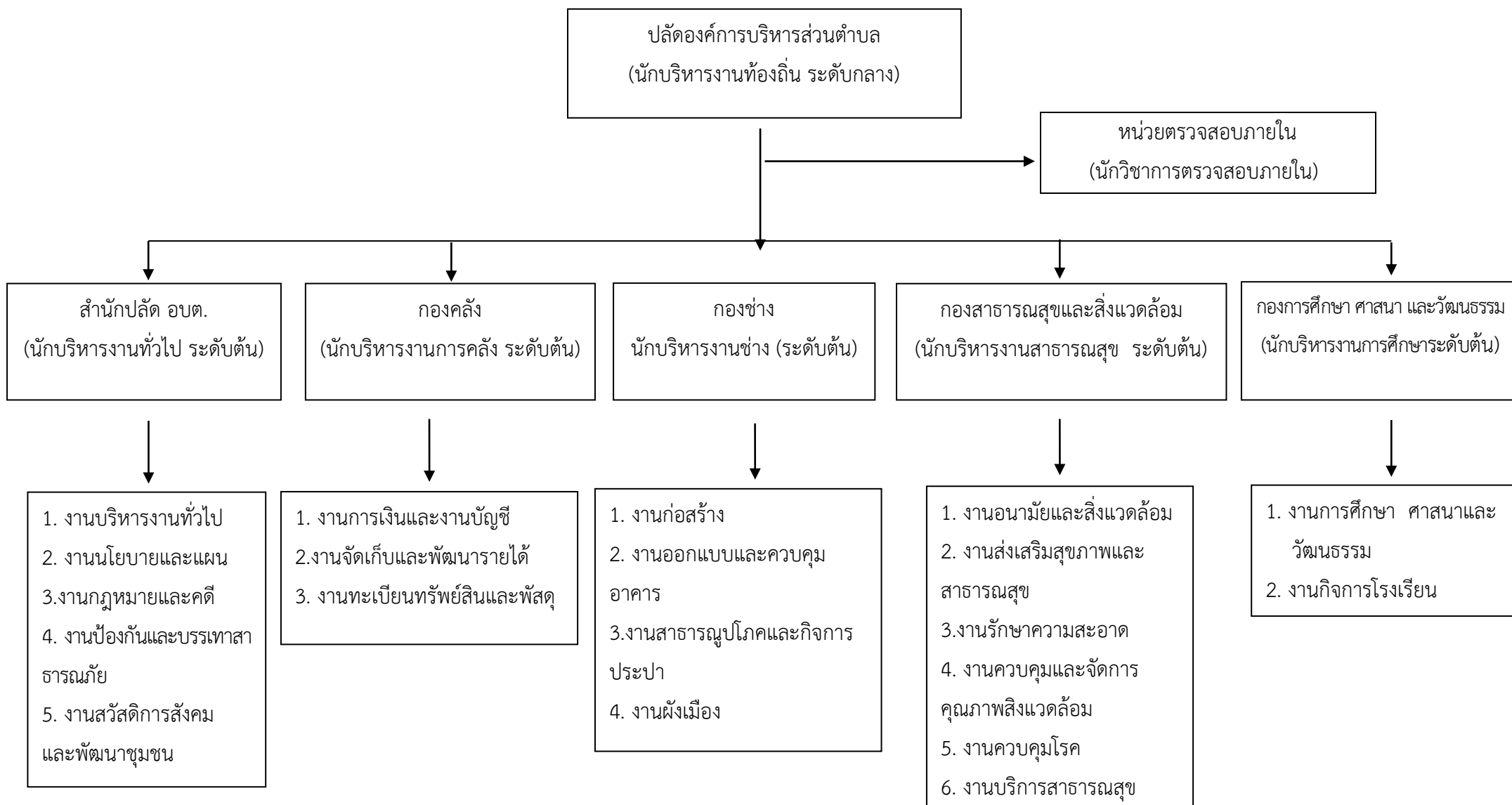
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลังระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่างระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่ม
รวม	29	29	29	29	-	-	-	

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

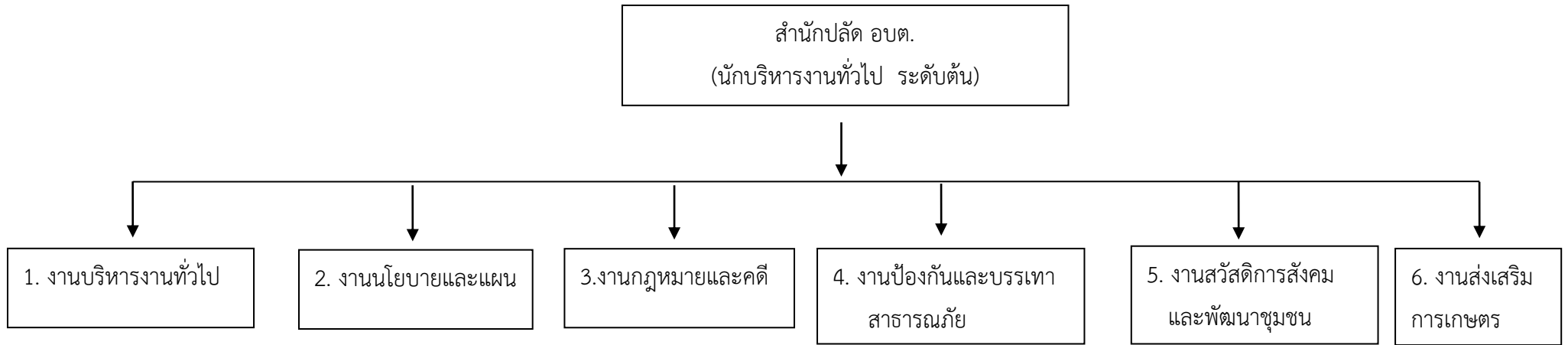
ที่	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
1	24,800,000	26,040,000	27,342,000

10. แผนภูมิโครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเสีตา



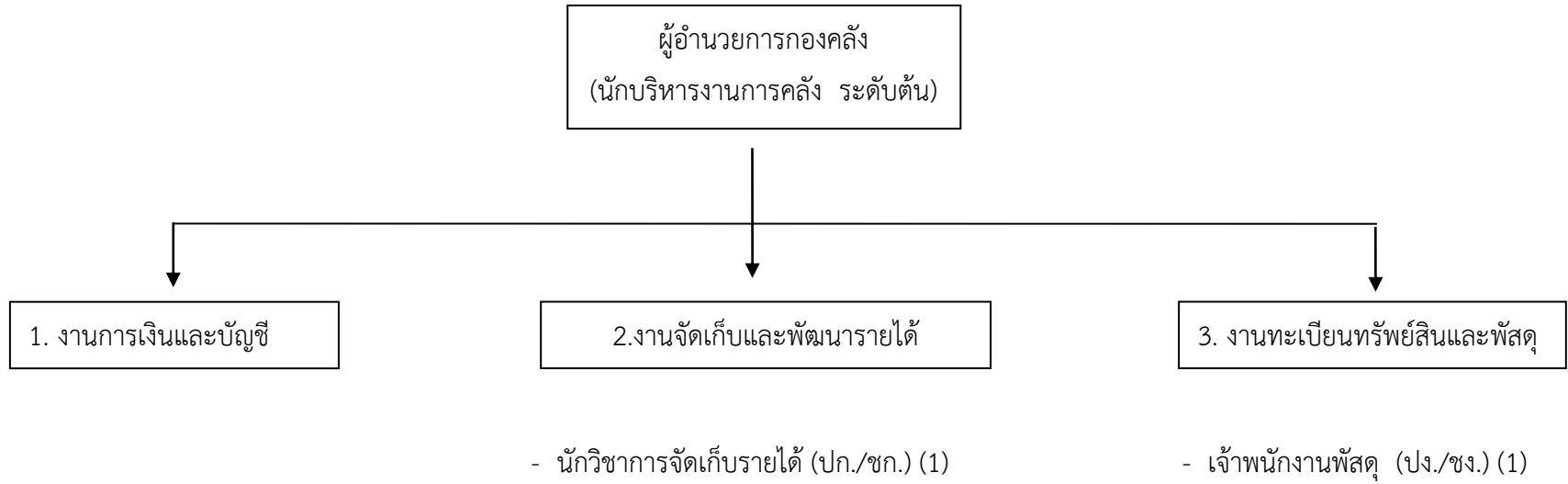
โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (1)
 - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (1)
 - นักการ (ทั่วไป) (1)
 - ยาม(ทั่วไป) (1)
 - คนงานทั่วไป(2)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (1)
- จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.) (1)
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (1)

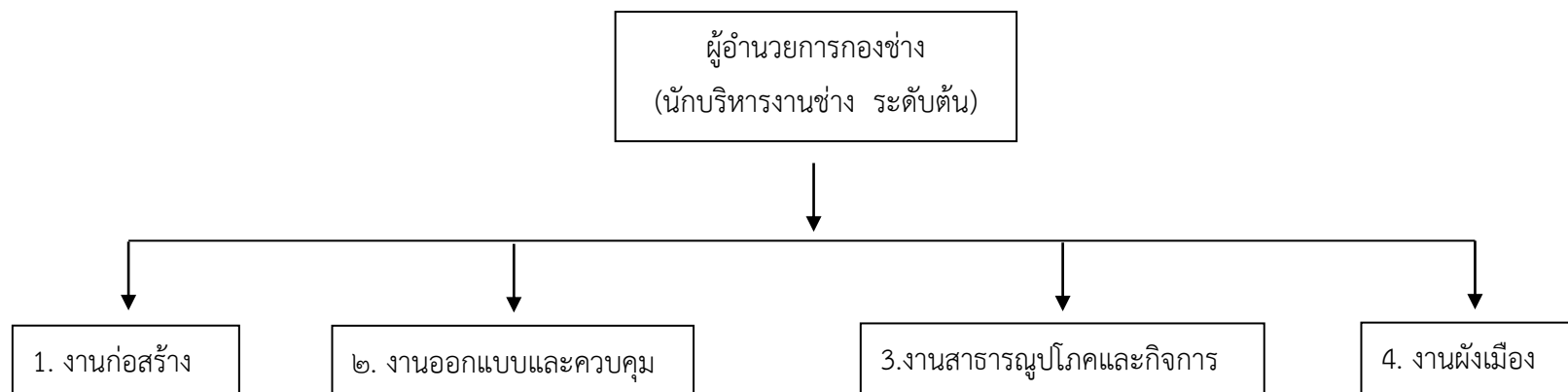
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	-	3	-	-	1	1	-	-	-	4	10

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	3

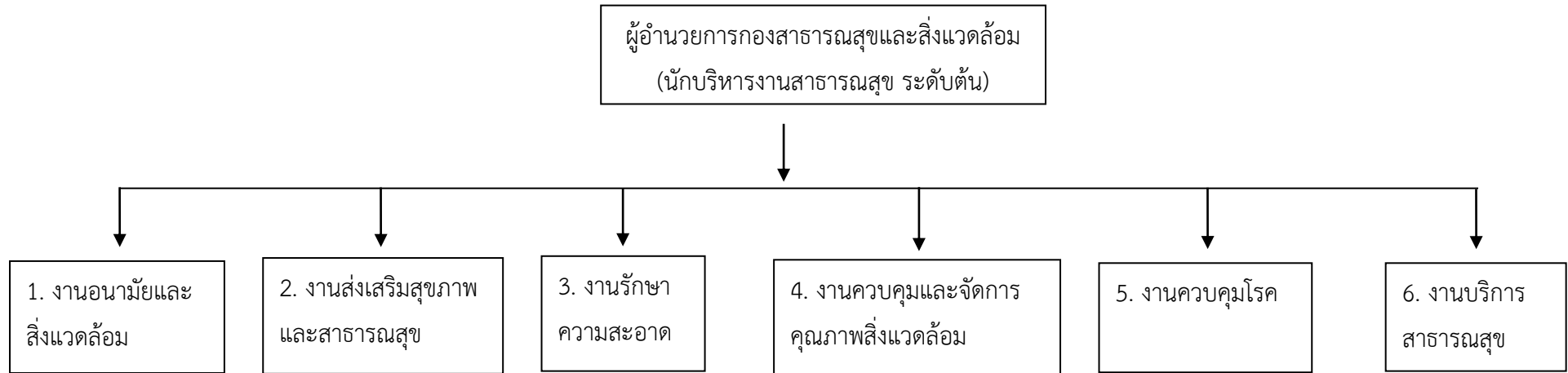
โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (0) - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (0)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (1)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

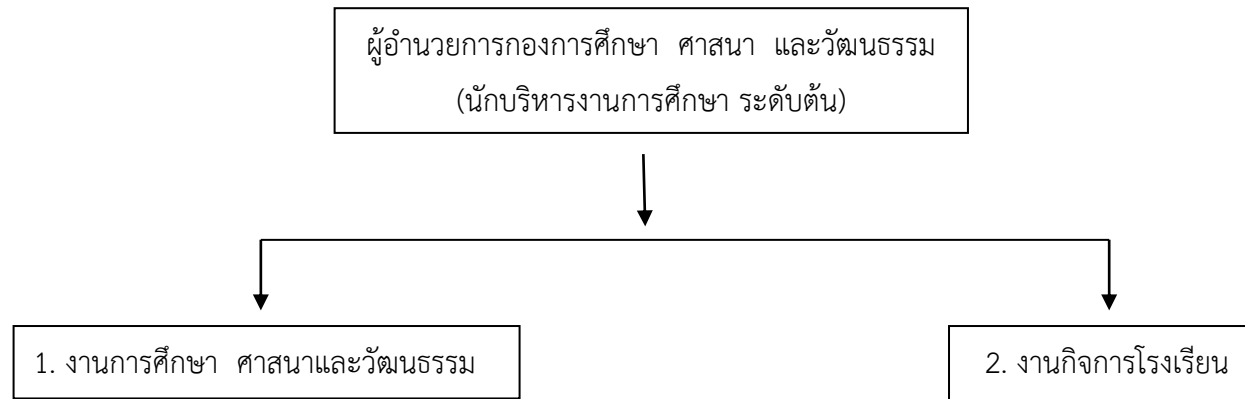


- นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ (ปก./ชก.)(1)

- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (1)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3

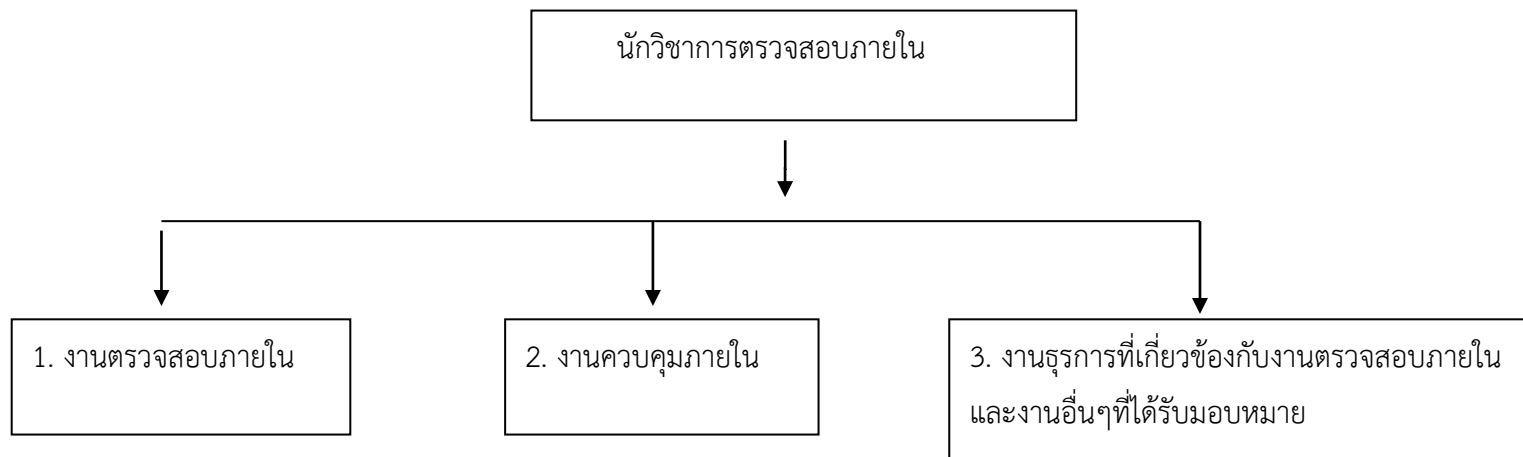
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (0)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.1) (1)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.1) (1)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)(ภารกิจ) (1)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (1)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (1)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (0)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	-ว่าง-		20-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	20-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	0	0	0	ว่าง
	สำนักปลัด			สำนักปลัด			สำนักปลัด					
2	นายสืบสกุล แสงประพาฬ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	20-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	20-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	356,160	3,500	-	
3	นางสาวนิภารัตน์ พลดงนอก	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	349,320	-	-	
4	นางสาวพัชยา แก้วหอม	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	311,640	-	-	
5	นางประทุมมา ชมภูหงศ์	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	20-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก	20-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	356,160	-	-	
6	นางประนอม วงศ์อำมาตย์	ปวส. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง)	20-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	20-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	260,400	-	-	
7	จำเอกรวิเชียร ศรีวิชา	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	20-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง	20-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	406,440	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
8	นางสาวอริสรา บุคตาวงศ์	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	นักการ	-	-	นักการ	-	9,000	-	-	
9	นายทองคำ เขื่อนอก	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ยาม	-	-	ยาม	-	9,000	-	-	
10	นางสาวดารารวรรณ มูลเทศ	ปริญญาตรี (บัญชีบัณฑิต)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	9,000	-	-	
11	นายทองสุข หาญไถ่	ประถมศึกษาปีที่ 4	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	9,000	-	-	
12	กองคลัง											
	นางสาวพรรณทิพา บุญมา	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	20-3-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	20-3-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	416,160	3,500	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
13	นางสาวนุจรินทร์ แสงสว่าง	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	20-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	20-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	336,360	-	-	
14	นายทศพร คงกระพันซ์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	20-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	20-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	264,480	-	-	
	กองช่าง											
15	นายคมสันต์ จันทะคาม	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	20-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ต้น	20-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ต้น	402,720	3,500	-	
16	นางประเทือง เทพศรี (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง)	ปวส.	20-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	20-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	214,560	-	-	
17	(ว่าง)	-	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	0	0	0	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ					
18	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	0	0	0	ว่าง
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
19	นางสาวทิพาดา ประจง	(ปริญญาโท) สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	20-3-06-2104-001	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	20-3-06-2104-001	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	356,160	3,500	-	
20	นางสาวรติมา ศรีสุข	ปริญญาตรี (สาธารณสุขศาสตร์)	20-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	20-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	210,840	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
21	นางสาวดารินทร์ เทียงคาม	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	9,000	-	-	
	กองการศึกษา			กองการศึกษา			กองการศึกษา					
22	ว่าง	-	20-3-08-2107-001	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	20-3-08-2107-001	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม
23	ว่าง	-	20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	-	-	ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
24	นางนงนุช แทนคำ	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	203086600774	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1	203086600774	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	23,760	-	-	อุดหนุน
25	นางประคอง อภัย	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	203086600775	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1	203086600775	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	23,760	-	-	อุดหนุน
26	นางคำปุ่น สุคนธ์พงศ์	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	12,500	-	-	อุดหนุน
27	นางสาวสมจิตร ท้าวนอก	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	9,000	-	-	
28	นางรัชณี คุณเท็ง	ปกส.สูง (ประกาศนียบัตร วิชาการศึกษาชั้นสูง)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	9,000	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
29	-	-	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	-	0	0	0	กำหนดเพิ่ม

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(1) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาที่จัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(2) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสีดาเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำเอาความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(4) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำเอาความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(5) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(6) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(7) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(8) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

2. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ

ความอดสาหัส เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จะพึงปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ร่วมงาน

ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกั่นแกล้งกัน

4. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566
องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
1	20-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	ว่าง	-	-	-
1) ส่วนราชการ สำนักปลัด มีกรอบตำแหน่งดังนี้						
พนักงานส่วนตำบล						
1	20-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	-	-
2	20-3-01-3101-001	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	-
3	20-3-01-3102-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	-
4	20-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	-
5	20-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	-	-
6	20-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป						
7	-	นักการ	ไม่ว่าง	-	-	-
8	-	ยาม	ไม่ว่าง	-	-	-
9	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	-
10	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	-

2) ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่งดังนี้						
พนักงานส่วนตำบล						
1	20-3-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	-	-
2	20-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	-	-
3	20-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	-	-
3) ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่งดังนี้						
พนักงานส่วนตำบล						
1	20-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่างระดับต้น	ไม่ว่าง	-	-	-
2	20-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	-	-
3	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา ปง./ชง.	ว่าง	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
4	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ว่าง	-	-	-

เอกสารหมายเลข 3

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566

องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขอ อนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
4) ส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบตำแหน่งดังนี้						
พนักงานส่วนตำบล						
1	20-3-06-2104-001	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	-	-
2	20-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	ไม่ว่าง	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป						
3	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	-
5) ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีกรอบตำแหน่งดังนี้						
1	20-3-08-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	ว่าง	-	-	-
2	20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	ว่าง	-	-	-
3	203086600774	ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.1	ไม่ว่าง	-	-	-
4	203086600775	ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.1	ไม่ว่าง	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
5	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป						
6	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ไม่ว่าง	-	-	-
7	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	-
6) ส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่งดังนี้						
1	20-3-08-2107-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	1	-

ลงชื่อ

ลงชื่อ

(นางสาวพรรณ
ทิพา บุญมา)

(นายครรชิต
ต่อเงิน)

ผู้อำนวยการ
กองคลัง

รักษาราชการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ทุกส่วนราชการ
และตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มเติม

เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ - สกุล ผู้ที่ครองอัตรา	ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก/ กำหนดใหม่
20-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	-	ว่าง
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา				
20-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	นายสืบสกุล แสงประภาพร	
20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	นางสาวนิภารัตน์ พลตงนอก	
20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	นางสาวพัฒนา แก้วหอม	
20-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	นางประทุมมา ชมภูพงค์	
20-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	นางประนอม วงศ์อำมาตย์	
20-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	จำเอกวิเชียร ศรีวิชา	
พนักงานจ้างทั่วไป				
-	นักการ	-	นางสาวอริสา บุคตาวงศ์	
-	ยาม	-	นายทองคำ เข็นนอก	

-	คนงานทั่วไป	-	นางสาวดารารวรรณ มูลเทศ	
-	คนงานทั่วไป	-	นายทองสุข หาญไก่อ้ย	
กองคลัง				
20-3-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	นางสาวพรรณทิพา บุญมา	
20-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	นางสาวนุจรินทร์ แสงสว่าง	
20-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	นายทศพร คงกระพันธ์	
กองช่าง				
20-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	นายคมสันต์ จันทะคาม	
20-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	นางประเทือง เทพศรี	
20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ว่าง

เอกสารหมายเลข 7

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ทุกส่วนราชการ

และตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มเติม

เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ - สกุล ผู้ที่ครองอัตรา	ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก/ กำหนดใหม่
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
20-3-06-2104-001	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	ต้น	นางสาวทิพาดา ประจง	
20-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	นางสาวรติมา ศรีสุข	
พนักงานจ้างทั่วไป				
-	คนงานทั่วไป	-	นางสาวดารินทร์ เทียงคาม	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม				
20-3-08-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	ต้น	-	ว่าง
20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	ว่าง
203086600774	ครู ผู้ดูแลเด็ก	คศ.1	นางนงนุช แทนคำ	
203086600775	ครู ผู้ดูแลเด็ก	คศ.1	นางประคอง อภัย	
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	นางคำปุ่น สุขนธพงศ์	
พนักงานจ้างทั่วไป				
-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	นางรัชณี คุณเพ็ง	
-	คนงานทั่วไป	-	นางสาวสมจิตร ท้าวนอก	
หน่วยตรวจสอบภายใน				
20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	-	ว่าง

ลงชื่อ

(นางสาวพรรณทิพา บุญมา)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา

(นายครรชิต ต่อเงิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา

ภาคผนวก