

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน โบนัส ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2560 ของ องค์การบริหารส่วนตำบล เสมาใหญ่ จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2560 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบล เสมาใหญ่ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ดังนี้

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล เสมาใหญ่ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

2. คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล เสมาใหญ่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้งำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมี การวางระบบ บจุงใจ ที่ อาจ จะ ทำ ให้ คน ที่ มี ความ รู้

กำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพ และคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้งต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

2. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

3. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการค้า การค้า ด้านอาชีพอุตสาหกรรม และแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

4. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่มีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสมในแหล่งที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนสามารถสรุปได้ดังนี้

4.1

การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

4.2

การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

4 3
การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

4 4
การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ลูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

4 5
การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระดับ

4.6 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่ ก ก า ห น ด ห ใ ห้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

4.7 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่าง ๆ

4 8
การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลา

จากประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมอมา ให้ ใ จ้ ต อ ง จ ำ ย ใน ต ำ น บุ ค ค ล โ ด ย ใ ห้ อ ง ค์ ก ร บ ริ ห า ร ส ่วน ต ำ บ ล เ ส ม า ไ ห ญ์ จ ัด ท ำ แ ผ น อ ั ต ร ำ ก ำ ล ัง ข อ ง ข ำ ร ำ ช ก ำ ร ห ร ือ พ ัน ก ำ น ส ่วน ท ้อง ถ ิน เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ก ำ ห น ด ป ร ะ ก อ บ ก ำ บ ค ณ ะ ก ร ม ก ำ ร ก ล ำ ง พ ัน ก ำ น ส ่วน ต ำ บ ล (ก . อ บ ต .) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดย ก ำ ห น ด แ น ว ท ำ ง ใ ห้ อ ง ค์ ก ำ ร บ ริ ห ำ ร ส ่วน ต ำ บ ล เ ส ม า ไ ห ญ์ จ ัด ท ำ แ ผ น อ ั ต ร ำ ก ำ ล ัง ข อ ง อ ง ค์ ก ร บ ก ร อ ง ส ่วน ท ้อง ถ ิน เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา)

พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

1. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า 3 ปี
2. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)
3. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน
4. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในระยะเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

2. เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

3. เพื่อตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดบ้างไหม

4. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาย่างหน้า (3 ปี) องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่มีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หรือไม่

5. เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็น ผู้ที่มี ความ เข้าใจ ใน หน้าที่ ก าร ง าน ดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

6. เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

7. เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่างๆ เป็นการศึกษว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาวัยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

8. เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง โดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ / ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเทเป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง
- การวัดผลงานใช้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง

9. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่จะต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร

- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ
- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

10. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

11. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

12. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

13.

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่

14. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการต่อกรปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

15. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office** ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุค ว ม ต้ อ ง ก า ร ดั ง ก ล ่า ว ” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)**

ใ ห้ ค ว ม ห ม า ย ข อ ง ก า ร ว า ง แ ผ น ก ำ ล ัง ค น คื อ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า

องค์กรต้องมีการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

• สี่ ก า ห้ ก ง า น ก . พ .

ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

• กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

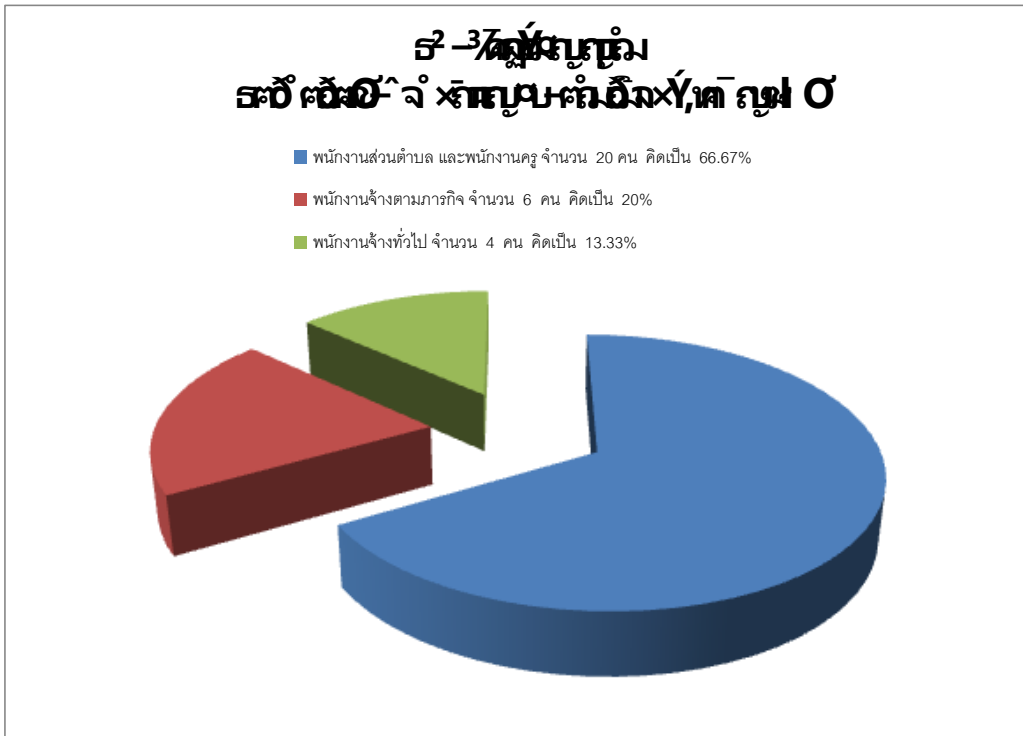
- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่ามีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

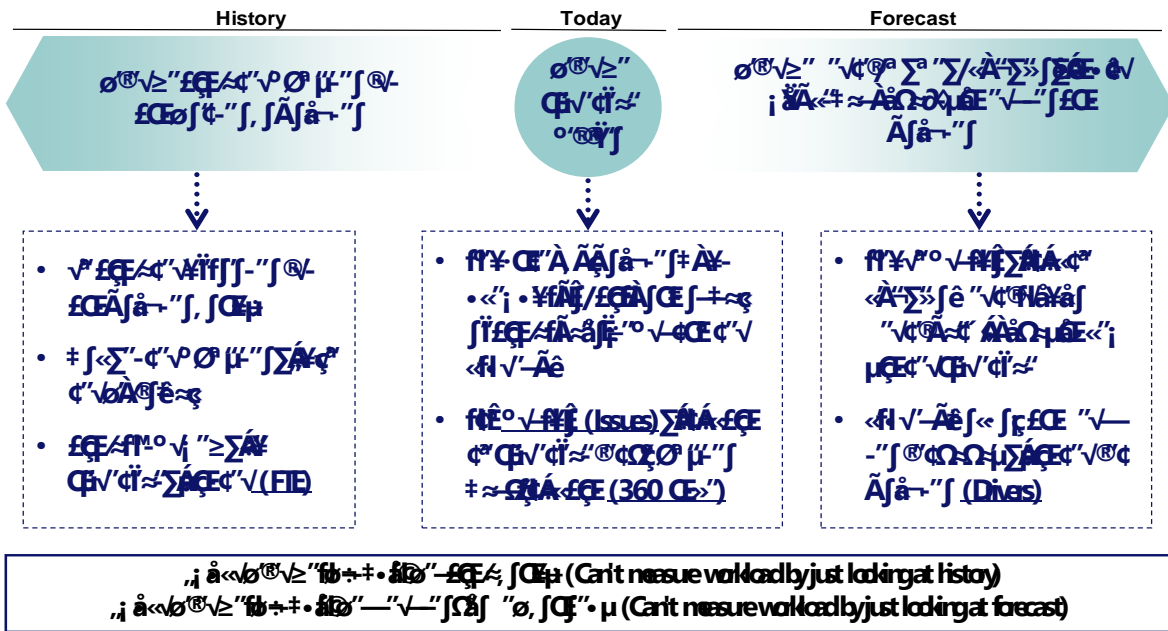
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองส่งเสริมการเกษตร คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องทางการเกษตรและทางสัตวแพทย์ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องทางด้านสวัสดิการสังคม ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตตั้งตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่าการจัดสรรอัตรกำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้างกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) ได้ดังนี้



Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> • FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> • Supply pressure • 360 degree+Issue • Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> • Strategic Objective • Driver

"A study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การวิเคราะห์อัตรากำลังโดยดูจากประวัติ (Carit nassue wakkad by just looking at history)
 การวิเคราะห์อัตรากำลังโดยดูจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง (Carit nassue wakkad by just looking at forecast)

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ที่มีอยู่ดังนี้

ก ร ะ จ ก ต ้า น ที่ 1 **Strategic objective :**

เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ จะพิจารณาคณะวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

ก ร ะ จ ก ต ้า น ที่ 2 **Supply pressure :**

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงาน ส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ

การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ก ร ร ะ จ ก ต ้ า น ที่ 3 Full Time Equivalent (FTE) :

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ดีกว่าก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมอไป
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเสมอไป ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี} \times 6 = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

แทนค่า

230 x 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 x 60 จะได้ 82,800 นาที

ก ร ะ จ ก ดั ้ า หน ที่ 4 Driver :

เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

▪ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร

เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่พิจารณาพบว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร และกองสวัสดิการสังคม

▪ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

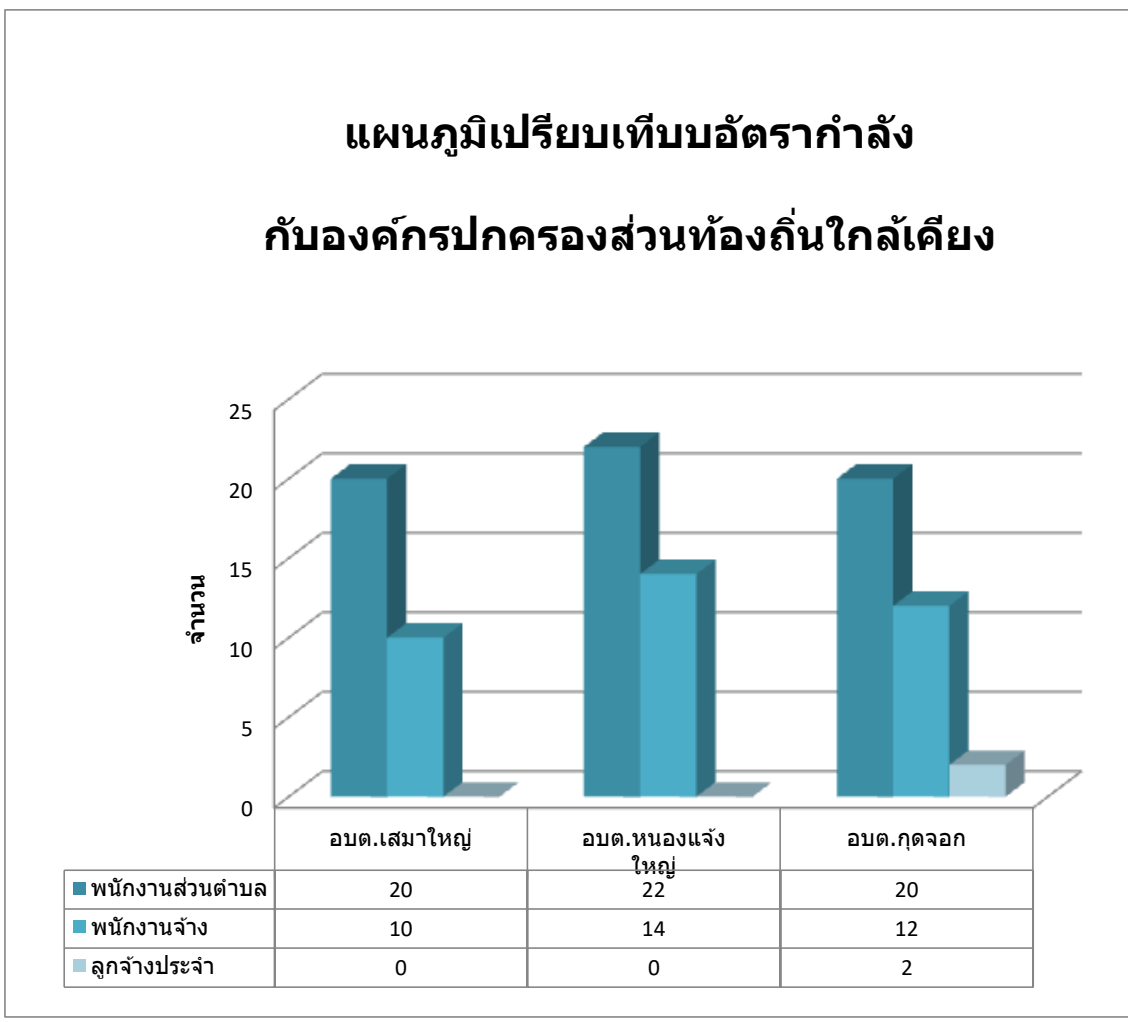
▪ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา

โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร

หรือหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ปลัดองค้การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 6 ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค้การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ เป็นการวางแผน และเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

ก ร ะ จ ก ต้ า น ที่ 6 Benchmarking :

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค้การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่องค้การบริหารส่วนตำบลหนองแจ้งใหญ่ และองค้การบริหารส่วนตำบลกุดจอก ซึ่งองค้การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแจ้งใหญ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจอก
ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน
และเขตพื้นที่ติดต่อกัน

จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไร
กตังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง
3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่
จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน
ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -

๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้ แต่ ตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย วย
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล
หัวหน้า าส วนราชการเป นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคลเป นเลขานุการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต าง ๆ ดังต ่อไปนี้

3 . 2 . 1 วิ เ ค ร า ะ ห ภ า ร กิ จ
อำนาจหน าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่
ตามกฎหมายจัดตั้งองค กรปกครองส วนท องถึน
และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ แก องค กรปกครองส วนท
 องถึน พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้ สอดคล องกับแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล
นโยบายผ บริหารและ สภาพป ัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่

3.2.2 กำหนดโครงสร้าง างการแบ งส วนราชการภายในและการจัดระบบงาน
เพื่ อ ร อ ง ร ับ ภ า ร กิ จ ต า ม อ ำ น า จ หน าที่ ความรับผิดชอบ
ให้ สามารถแก ป ัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ อย างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง
ความต องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่ง งในสายงานต างๆจำนวนตำแหน่ง ง และระดับตำแหน่ง ง
ให้ เหมาะสม กับภาระหน าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน
รวมทั้งสร างความก าวหน าในสายอาชีพของกลุ่มงานต าง ๆ

3.2.๔ กำหนดความต องการพนักงานจ างในองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่
โดยให้ หัวหน้า าส วน ราช การ เข ามา มี ส วน ร วม
เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต องการในการใช้ พนักงานจ างให้ ตรงกับภารกิจและอำนาจ
หน าที่ที่ต องปฏิบัติอย างแท จจริง และต องคำนึงถึงโครงสร้าง างส วนราชการ

และจำนวน ข าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล
ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง พนักงานจ าง

3 . 2 . ๕
กำหนดประเภทตำแหน่ง พนักงานจ างจำนวนตำแหน่ง ให เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่
คว าม รั บ ผิ ด ช อ บ
ปริมาณงานและคุณภาพของงานให เหมาะสมกับโครงสร้าง างส วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
ลเสมาใหญ่

3.2.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยภาวะค าช าย ายต านการบริหารงานบุคคล องไม เกินร อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ
 าย

3.2.๗ ให พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ างทุกคน ไ ด้รับการ
พัฒนาความรู้ ความสามารถ อย างน อยป ละ ๑ ครั้ง

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ
เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ
อ ง ค ก าร บ ริ ห าร ส วน ต ำ บ ล
การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่
สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการ
การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปเสมาใหญ่อย่างมีประสิทธิภาพ
ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่
สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง
ก ฎ ห ม ำ ย
และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับ
เหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่
จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่
ใน ำ จ ุ บ น และ ใน อนาคต องค์ ก าร บ ริ ห าร ส วน ต ำ บ ล เส มา ใหญ่
จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ
ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทร
พยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่

ให้สอดคล้องกัน ทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ โดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

3.3.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

3.4.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.4.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์

พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่

3.4.2.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่เช่น

กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน

และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

3.4.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

3.4.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้สรุปสถานการณ์การพัฒนาโดยการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค

(SWOT) ดังนี้

(1) จุดแข็ง (S : Strength)

- ประชาชนส่วนใหญ่ มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน
- ผู้นำชุมชนสมานสามัคคี และมีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนา
- มีหน่วยงานท้องถิ่นที่มีศักยภาพรองรับการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- มีการประสานร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่
- มีวัดที่เป็นสถานที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ และเป็นที่เคารพ ศรัทธาของชาวตำบลเสมาใหญ่

(2) จุดอ่อน (W : Weakness)

- เส้นทางขนส่งผลผลิตจากพื้นที่การเกษตร
- สภาพเป็นถนนดินและถนนลูกรังทำให้ลื่นแฉะในฤดูฝน
- ชุมชนไม่สามารถรวมกลุ่มได้อย่างเข้มแข็ง
 - ประชาชนบางส่วนขาดการให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมชุมชน
 - คนในวัยทำงาน อพยพไปทำงานในเมือง
 - ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร (ทำนา) เพียงอย่างเดียว
- ทำให้ขาดรายได้เสริม
- แหล่งน้ำไม่เพียงพอสำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพหลัก

(3) โอกาส (O : Opportunity)

- สามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
 - มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อมไปสู่ภาคอีสานหลายจังหวัดผ่าน
- สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถพัฒนาการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น

(4) ข้อจำกัด (T : Threat)

- งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล มีไม่เพียงพอในการบริหารงาน
- ไม่มีพื้นที่สาธารณะที่จะดำเนินการ
- พื้นที่ส่วนมากเป็นดินเค็ม
- การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้

สรุปผลการนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติในเชิงปริมาณ

ยุทธศาสตร์	แผนการดำเนินการทั้งหมด		อนุมัติงบประมาณ		ลงนามสัญญา		เบิกจ่าย	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	26	8.23	25	5.74	19	2.52	19	2.52
2.ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ	9	8.02	5	1.39	3	0.52	3	0.52
3.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ศาสนา - วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา	9	0.47	8	0.4	6	0.22	6	0.22
4.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร	4	0.18	2	0.13	2	0.06	2	0.06
5.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม	8	0.34	7	0.2	4	0.14	4	0.14
6.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข	6	0.48	6	0.5	2	0.17	2	0.17
7.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา	3	0.11	2	0.04	2	0.04	2	0.04
8.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	9	3.52	6	2.84	4	0.87	3	0.87
9.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	1	0.02	0	0	0	0	0	0
10.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3	0.49	3	1.09	2	0.37	2	0.37

คำร้อยละของการดำเนินงาน

- โครงการที่บรรจุในแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2558 – 2560) เฉพาะปี 2558

จำนวน	78	โครงการ
-------	----	---------
- สามารถนำไปปฏิบัติได้

จำนวน	44	โครงการ คิดเป็นร้อยละ	56.41
-------	----	-----------------------	-------
- ไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้

จำนวน	34	โครงการ คิดเป็นร้อยละ	43.59
-------	----	-----------------------	-------

การประเมินประสิทธิผลของแผนพัฒนาในเชิงคุณภาพ

ผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมาภายใต้แผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2558 – 2560

ในการนำ

แผนพัฒนาไปปฏิบัติเชิงปริมาณไม่เป็นไปตามแผนที่ควรอันเนื่องมาจากแผนงานโครงการและกิจกรรมในแผนพัฒนาตำบลประจำปีมีมาก และรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง ส่วนราชการอื่นจัดเก็บให้และเงินอุดหนุนจากรัฐบาลมีจำกัดไม่เพียงพอแก่การบริหารเป็นไปตามแผนพัฒนา ทำให้ประสิทธิภาพผลของแผนพัฒนาในเชิงคุณภาพไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน แต่ส่วนหนึ่งก็สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้ประชาชนได้ในระดับหนึ่ง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ผ่านมาเน้นการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้วยการกระจายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะ ถนน ไฟฟ้า และมีการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณเบี้ยยังชีพคนชรา พิกัด เอดส์ สามารถจัดสรรให้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เป็นไปตามความต้องการของประชาชนภายในท้องถิ่น จากผลการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นได้สร้างความเจริญเติบโต และความสงบเรียบร้อยในการบริหารราชการณ ะ ได้ผลเป็นที่น่าพอใจสังเกตได้จากการสอบถามจากประชาชนภายในท้องถิ่น ซึ่งแนวทางพัฒนาต่อไปควรที่จะกำหนดสัดส่วนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้มีรายได้หลังฤดูเก็บเกี่ยว ส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิต และด้านการศึกษา

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเสมาใหญ่คือ **“ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ อหุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา”** ประกอบนโยบายขยายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเสมาใหญ่เป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเสมาใหญ่ ได้กำหนดไว้ 10 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนาที่ 1

ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

ให้สามารถตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน โดยเฉพาะเส้นทางขนส่งผลผลิตทางการเกษตร แหล่งท่องเที่ยว และพื้นที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ

แนวทางการพัฒนาที่ 1

พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร
เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและน้ำแล้ง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวศาสนา- วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา

แนวทางการพัฒนาที่ 1

พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา

ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน

ท้องถิ่นโคราช เพื่อการอนุรักษ์สืบสานและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ 2

ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชน

และจัดการ

แข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับหมู่บ้านจนถึงระดับจังหวัดเพื่อให้เยาวชน นักเรียน นักศึกษา
เกิดความสนใจ และมีแรงจูงใจในกิจกรรมกีฬา

รวมถึงการสร้างความเป็นเลิศทางด้านกีฬาสู่กีฬาอาชีพในระดับชาติและนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร

แนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนา

ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพเพื่อ

เกษตรกร ลดต้นทุนการผลิตสนับสนุนการแปรรูปสินค้าเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า

สนับสนุนการทำเกษตรทางเลือก

แนวทางการพัฒนาที่ 2

ส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ

เพื่อการบริโภคและการอนุรักษ์และเพิ่มรายได้

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมโครงการพัฒนาระดับหมู่บ้าน

เพิ่มศักยภาพสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาที่ 2

ส่งเสริม พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของสตรี

ผู้สูงอายุ

ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมและดำเนินการให้เกิดกองทุน

หรือจัดหางบประมาณ

เพื่อดำเนินการพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนาที่ 3

ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพของเด็กและเยาวชน

เพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของสังคมต่อไปในอนาคต

แนวทางการพัฒนาที่ 4 ดำเนินการ สนับสนุน และประสานการปฏิบัติเพื่อป้องกันและให้มีการปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติด การผลิต การจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
แนวทางการพัฒนาที่ 1

ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในระดับหมู่บ้านและชุมชน ให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยให้มีการเรียนรู้การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การใช้ยาอย่างถูกต้อง และการเข้ารับการตรวจสุขภาพหรือการรับบริการด้านสาธารณสุข ตามขั้นตอนและวิธีการแพทย์

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตาม อธิยาศัย

ยุทธศาสตร์ที่ 8 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานการบริหารงาน เพื่อรองรับการปฏิบัติการกิจ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อให้บริการกับประชาชนให้ สะดวก รวดเร็ว แม่นยำ มีประสิทธิภาพ โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดของประชาชน ผู้รับบริการเป็นสำคัญ

แนวทางการพัฒนาที่ 2 สนับสนุนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้รับการศึกษา อบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ การทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

แนวทางการพัฒนาที่ 3 เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและความต้องการ ของประชาชนในการพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา

ยุทธศาสตร์ที่ 9 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

และ

สิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ในการพัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลอง และป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุนและสร้างความร่วมมือกับส่วนราชการที่ เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำระบบกำจัดขยะรวม เพื่อจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 10

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ

หน่วยงาน

มูลนิธิการกุศลและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย

และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย

แนวทางการพัฒนาที่ 2 สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้าน

และ

อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่าย พลเรือน (อปพร.) เพื่อเป็นกำลังสนับสนุนเจ้าหน้าที่รัฐ

และดูแลรักษาความปลอดภัย

และการจราจรในชุมชน หมู่บ้าน

6. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

1. การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

1. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าวหอมมะลิ การเลี้ยงปศุสัตว์
2. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
3. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร
4. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
5. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
6. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
7. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

1. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
2. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
3. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
4. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
5. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
6. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
7. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
8. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

1. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
2. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
3. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
4. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
5. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบคลุม

6. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

1. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
2. วัตถุประสงค์ในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
3. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
4. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
5. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
6. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

2. การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก

SWOT

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

1. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี
2. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
3. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
4. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

1. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบท ให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
- 2.

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

2. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Streng=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

2. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณ สนับสนุน การดูแล สุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
4. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
5. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
2. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
3. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
4. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหา ด้าน สังคม และ การ สาธารณ สุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. กระแสวัฒนธรรม ตะวันตก และ วัตถุ นิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
4. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

3

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

4. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลบัวใหญ่

5. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)

1

องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

2. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

3.

องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

2. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

3.

การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

1. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

2.

หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

3. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้ เป็น อุปสรรค ในการ เข้าร่วม กิจกรรม ของ สมาชิก กลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

4.การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
3. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
2. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

1. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
2. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1

การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

5. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
2. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

2. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา
โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- 2.

ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดนครราชสีมาให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

6.ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

1. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- 2.

องค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

3. องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
3. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
- 4.

ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์
 ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต
ระบบฐานข้อมูล

4. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครบ
ครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร
เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก
เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
3. ระเบียบต่างๆ
ในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ
องค์กรบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

3. ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่**ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

1. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก
กิจการสาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่างๆ
ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่
2. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับการ
ขยายเส้นทางและผิวจราจร

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

1. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย
และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา
2. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป
3. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

ด้านเศรษฐกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด
2. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

1. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป
3. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

ด้านสาธารณสุข

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก
2. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

1. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์
2. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

ด้านการเมืองการบริหาร

1. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
2. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
3. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด
4. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ เป็นภารกิจหลักตามมาตรา มาตรา 67 (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา 68 (1))
3. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))
4. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
5. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))
6. การสาธารณสุขการ (มาตรา 16 (5))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
2. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
3. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))
4. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
5. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2))
6. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5))
7. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

1. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))

2

ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))

4. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17 (3))

5

การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมอมาใหญ่ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมอมาใหญ่

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล 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 เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S

1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบอุ่น. และพื้นที่ใกล้ อบอุ่น.

จุดอ่อน W

1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภ

<ol style="list-style-type: none"> 2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – 55 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<ol style="list-style-type: none"> 2 ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัว 3. มีภาระหนี้สิน
<p><u>โอกาสO</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 . มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและอบต.ในฐานะตัวแทน 	<p><u>ข้อจำกัดT</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รา 2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการ 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ เนื่องจาก

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบอุ่นในฐานะตัวแทน มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร <p>5</p> <p>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>6 . ส่งเสริมให้มีความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความ พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญ อาคารสำนักงานคับแ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบอุ่นดี มีความคุ้นเคยกันทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบอุ่น ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี /ปริญาโทเพิ่มขึ้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบอุปถัมภ์ ดำเนินการทางวินัยเป็น ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญครอบคลุมภารกิจ ของ ส งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับประชากร และภารกิจ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

อ ง ค์ ก า ร บ ริ ห า ร ส ่ว น ต ำ บ ล เ ส ม ำ ไ ห ญ ์ ได้ ก ำ ห น ด ภ า ร กิ จ ห ลั ก แ ล ะ ภ า ร กิ จ ร อ ง ที่ จะ ต ำ เ นื น ก ำ ร ต ำ ก ล ำ ว โ ด ย ก ำ ห น ด ต ำ แ ห ่ น ึ่ง ข อ ง พ ัน ก ง ำ น ส ่ว น ต ำ บ ล ไ ห้ ต ร ง กั บ ภ า ร กิ จ แ ล ะ ใน รั ะ ย ะ แ ร ก ก ำ ห น ด โ ค ร ง ส ำ ร ำ ง ส ่ว น รั ำ ช ำ ก ำ ร ที่ จะ ร อ ง ร ำ บ ค ำ เ นื น ก ำ ร ต ำ ก ล ำ ว ไ ห้ อ ำ ก ก ำ ห น ด เ ป ็น ภ า ร กิ จ อ ย ู่ ใน ร ู ป ข อ ง ง ำ น แ ล ะ ใน รั ะ ย ะ ต ำ อ ำ โ ป เ มื่ อ มี ก ำ ร ต ำ เ นื น ก ำ ร ต ำ ก ล ำ ว ไ ห้ แ ล ะ อ ง ค์ ก า ร บ ริ ห า ร ส ่ว น ต ำ บ ล พิ จ ำ ร ณา เ ห็ น ว ำ ภ า ร กิ จ ไ น้ น มี ป ริ ม ำ ณ ง ำ น ม ำ ก พ อ ก ี อ ำ จ จะ พิ จ ำ ร ณา ต ำ ้ เ ป ็น ส ่ว น ต ำ อ ำ โ ป โ ด ย เ ร ำ ม แ ร ก ก ำ ห น ด โ ค ร ง ส ำ ร ำ ง ไ ้ ต ำ ง ไ น้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2558-2560)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2561-2563)
<p>ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี - งานควบคุมคลังพัสดุและยานพาหนะ - งานควบคุมการจัดซื้อจัดจ้าง - ตรวจสอบการเบิกจ่ายงบประมาณ <p>๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานนิติการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา อบต. - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานรัฐพิธี - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอื่น ๆ <p>ที่มีได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ 	<p>ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี - งานควบคุมคลังพัสดุและยานพาหนะ - งานควบคุมการจัดซื้อจัดจ้าง - ตรวจสอบการเบิกจ่ายงบประมาณ <p>๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานนิติการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา อบต. - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานรัฐพิธี - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอื่น ๆ <p>ที่มีได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วน</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ

<ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p>	<ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p>
--	--

<p style="text-align: center;">โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2558-2560)</p>	<p style="text-align: center;">โครงสร้างตาม (2561-2563)</p>
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการรับเงิน เบิก – จ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิก – จ่ายเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิก – จ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ <p>2.4 งานระเบียบการคลังและสถิติการคลัง</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการรับเงิน เบิก – จ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิก – จ่ายเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิก – จ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ <p>2.4 งานระเบียบการคลังและสถิติการคลัง</p>
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและงานบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคมงานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและงานบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม

<ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่
---	---

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2558-2560)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2561-2563)	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและการส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและการส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป 	
<p>๕. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานข้อมูลทางการเกษตร - งานส่งเสริมทักษะทางการเกษตร - งานสวนป่าและสิ่งแวดล้อม <p>๕.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อทางสัตว์ 	<p>๕. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานข้อมูลทางการเกษตร - งานส่งเสริมทักษะทางการเกษตร - งานสวนป่าและสิ่งแวดล้อม <p>๕.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อทางสัตว์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2558-2560)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2561-2563)
<p>6. กองสวัสดิการสังคม</p> <p><u>6.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานฝึกอบรมและพัฒนาการ <p><u>6.๒ งานด้านสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ - งานข้อมูล - งานสุขศึกษา - งานส่งเสริมพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ <p><u>6.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี-แม่บ้าน - <p>งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ -งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพ 	<p>6. กองสวัสดิการสังคม</p> <p><u>6.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานฝึกอบรมและพัฒนาการ <p><u>6.๒ งานด้านสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ - งานข้อมูล - งานสุขศึกษา - งานส่งเสริมพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ <p><u>6.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี-แม่บ้าน - <p>งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ -งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพ

กลุ่มหัตถกรรมและอุตสาหกรรมครอบครัว	กลุ่มหัตถกรรมและอุตสาหกรรมครอบครัว
------------------------------------	------------------------------------

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ 8.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่ง เป็น ตัว สะ ท้อง น ให้ เห็น ว่า ำ ปริมาณ งาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 ส่ว น ร ำ ช ก ำ ร มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

1. สำนักงานปลัด

- | | |
|---------------------|---------|
| 1.1 พนักงานส่วนตำบล | 5 อัตรา |
| 1.2 พนักงานจ้าง | 2 อัตรา |
| 1.3 จ้างเหมาบริการ | 1 อัตรา |

2. กองคลัง

- 2.1 พนักงานส่วนตำบล 5 อัตรา
2.2 จ้างเหมาบริการ 1 อัตรา

3. กองช่าง

- 3.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา
3.2 พนักงานจ้าง 3 อัตรา

4. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- 4.1 พนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา
4.2 พนักงานครู 3 อัตรา
4.3 พนักงานจ้าง 4 อัตรา

5. กองส่งเสริมการเกษตร

- 5.1 พนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา

6. กองสวัสดิการสังคม

- 6.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา
6.2 พนักงานจ้าง 1 อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

- พนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ เพื่อพิจารณาปรับลดหรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการระดับต้น) 6 ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใ ช้ วิ ธี คิ ด จ า ก ขั อ 3 . 1 . 3 เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงาน	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป

สำนักงานปลัด	บริหารทั่วไป	3	-	1
	งานนโยบายและแผน	1	1	-
	งานกฎหมายและคดี	1	-	-
กองคลัง	งานการเงิน	1	-	-
	งานบัญชี	5	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		-	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	2	3	-
	งานออกแบบ และควบคุมอาคาร			-
	งานประสานสาธารณูปโภค			-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	1	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		-	-
	งานกิจการโรงเรียน (ศพด.)	3	1	3
	กองส่งเสริมการเกษตร	งานส่งเสริมการเกษตร	1	-
งานส่งเสริมปศุสัตว์		-		-
กองสวัสดิการสังคม	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	2	1	-
	งานสังคมสงเคราะห์			-
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี			-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบ โจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ใน 10 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านสานต่อแนวทางพระราชดำริ
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการศึกษา

3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาเกษตรกร
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาสังคม
5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการพัฒนาสาธารณสุข
6. ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
7. ยุทธศาสตร์ที่ 7 ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา – วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
8. ยุทธศาสตร์ที่ 8 ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
9. ยุทธศาสตร์ที่ 9 ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
10. ยุทธศาสตร์ที่ 10 ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 11.

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน
๑	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน	กองช่าง	อบต.
2	ด้านการสานต่อแนวทางพระราชดำริ	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน	กองช่าง	
3	ด้านการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา	บริหารทั่วไป	แผนงานบริหารงานทั่วไป	สำนักงานปลัด	
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	กองการศึกษา	
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน	กองช่าง	
4	ด้านการเกษตร	การเศรษฐกิจ	แผนงานการเกษตร	กองส่งเสริมการเกษตร	
5	บริการชุมชนและสังคม	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานสร้างความเข้มแข็ง	กองสวัสดิการสังคม	
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานสังคมสงเคราะห์	กองสวัสดิการสังคม	
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา	กองการศึกษา	
6	ด้านสาธารณสุข	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานสาธารณสุข	สำนักงานปลัด	
7	ด้านการศึกษา	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา	กองการศึกษา	
8	ด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	บริหารงานทั่วไป	แผนงานบริหารทั่วไป	สำนักงานปลัด /กองคลัง	
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน	กองช่าง	
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	กองการศึกษา	

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับ
9	ด้านการเกษตร	การเศรษฐกิจ	การเกษตร	กองส่งเสริมการเกษตร	อบต.เสมอใหญ่
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานสาธารณสุข	กองช่าง	
10	ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	งบกลาง	แผนงานงบกลาง	สำนักงานปลัด /กองช่าง	
		บริหารงานทั่วไป	การรักษาความสงบภายใน	สำนักงานปลัด	
รวม	10 ยุทธศาสตร์	4 ด้าน	๑๐ แผนงาน	๖ สำนัก/กอง	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561– 2563

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561 – 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่

จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2561 – 2563

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ห	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	-	-	-	-1	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คณงานทั่วไป	-	-	1	1	-	+1	-	กำหนดใหม่
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก..	๑	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	1	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	1	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	1	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	๑	-	-	-	-1	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	-	-	-	-1	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	-	-	-	-1	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	-	-	๑	๑	-	+1	-	กำหนดใหม่
คณงานทั่วไป	-	-	1	1	-	+1	-	กำหนดใหม่
คณงานทั่วไป	-	-	1	1	-	+1	-	กำหนดใหม่

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะตั้ง ใช้ใน ช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	-	1	1	1	+1	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
ครู คศ.1								ว่างเดิม
ครู คศ.1	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (คณงานทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	ยุบเลิก
ผู้ดูแลเด็ก (คณงานทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (คณงานทั่วไป)	1	-	-	-	-1	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
(นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น)								
เจ้าพนักงานการเกษตร ปง./ชง.	-	1	1	1	+1	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	-	1	-	-1	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	-	-	1	1	-	+1	-	กำหนดใหม่
รวมพนักงานส่วนตำบล	17	19	19	19	-	-	-	
รวมข้าราชการครู	3	3	3	3				
รวมพนักงานจ้าง	10	9	9	9				

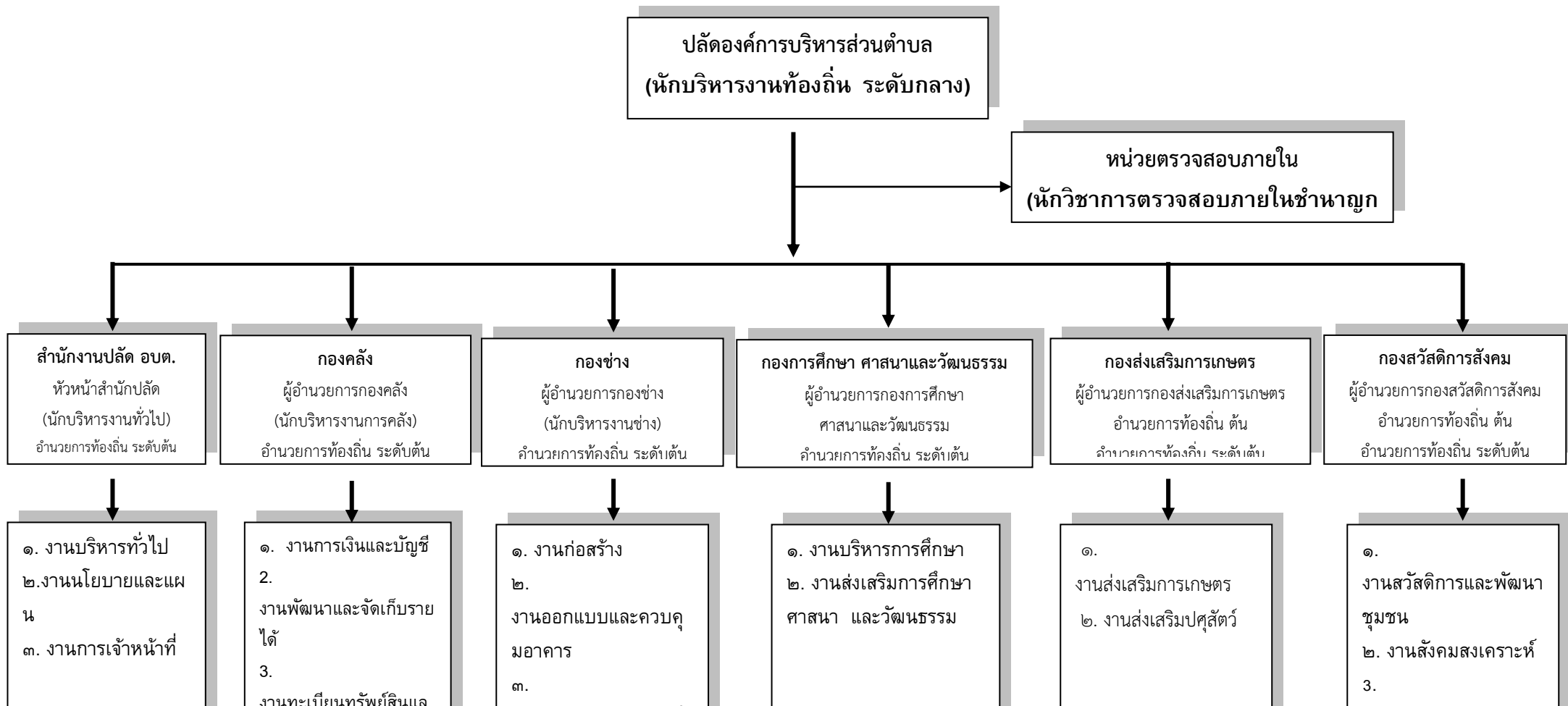
รวมทั้งสิ้น	30	31	31	31	-	-	-	
-------------	----	----	----	----	---	---	---	--

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
					จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	20-3-00-1101-001	กลาง	๑	๑	๕๕๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๔๘๐	๑๕,๙๖๐	๕๖๕,๖๘๐	๕๘๑,๒๘๐	๕๙๗,๑๒๐	
	สำนักงานปลัด อบต. (01)																		
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	20-3-01-2101-001	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๘๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๘๐	๔๑๗,๐๘๐	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	20-3-01-3102-001	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๖๘๐	๓๖๒,๖๘๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	20-3-01-3103-001	ปก./ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๐๐๐	๓๒๙,๘๐๐	๓๔๓,๗๖๐	๓๕๖,๑๖๐	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	20-3-01-4101-001	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๑๐,๐๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๒๐๐	๒๕๙,๔๐๐	
	พนักงานจ้าง																		
๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน			๑	๑	๒๒๐,๒๐๐	๑	-	-	-	-	-	๘,๘๘๐	๐	๐	๒๒๙,๐๘๐	๐	๐	ยืมเลิก ปี 62
๗	คณานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)			๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๘	คณานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)			๑	-	๐	-	๑	๑	-	+1	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม ปี 62
	กองคลัง (04)																		
๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	20-3-04-2102-001	ต้น	๑	๑	๔๓๑,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๖๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๘๐	
๑๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	20-3-04-3201-001	ปก./ชก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	
๑๑	นักวิชาการคลัง	20-3-04-3202-001	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
๑๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	20-3-04-3203-001	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๙,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	
๑๓	นักวิชาการพัสดุ	20-3-04-3204-001	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
	กองช่าง (05)																		
๑๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	20-3-05-2103-001	ต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๖๘๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๕,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	
๑๕	นายช่างโยธา	20-3-05-4701-001	ปง./ชง.	๑	๑	๑๙๘,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๗๖๐	๒๑๖,๗๖๐	๒๒๕,๗๖๐	
	พนักงานจ้าง																		
๑๖	ผู้ช่วยช่างโยธา			๑	๑	๑๓๘,๘๘๐	๑	-	-	-	-1	-	๕,๖๔๐	๐	๐	๑๔๔,๕๒๐	๐	๐	ยืมเลิก ปี 62
๑๗	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า			๑	๑	๑๓๘,๘๘๐	๑	-	-	-	-1	-	๕,๖๔๐	๐	๐	๑๔๔,๕๒๐	๐	๐	ยืมเลิก ปี 62
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ			๑	๑	๑๓๕,๗๒๐	๑	-	-	-	-1	-	๕,๕๒๐	๐	๐	๑๔๑,๒๔๐	๐	๐	ยืมเลิก ปี 62
๑๙	คณานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)			๑	-	๐	-	๑	๑	-	+1	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม ปี 62
๒๐	คณานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)			๑	-	๐	-	๑	๑	-	+1	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม ปี 62
๒๑	คณานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)			๑	-	๐	-	๑	๑	-	+1	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม ปี 62
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	20-3-08-2107-001	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๘๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	
๒๓	นักวิชาการศึกษา	20-3-08-3803-001	ปก./ชก.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+1	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม ปี

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. 2561 – 2563)

โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

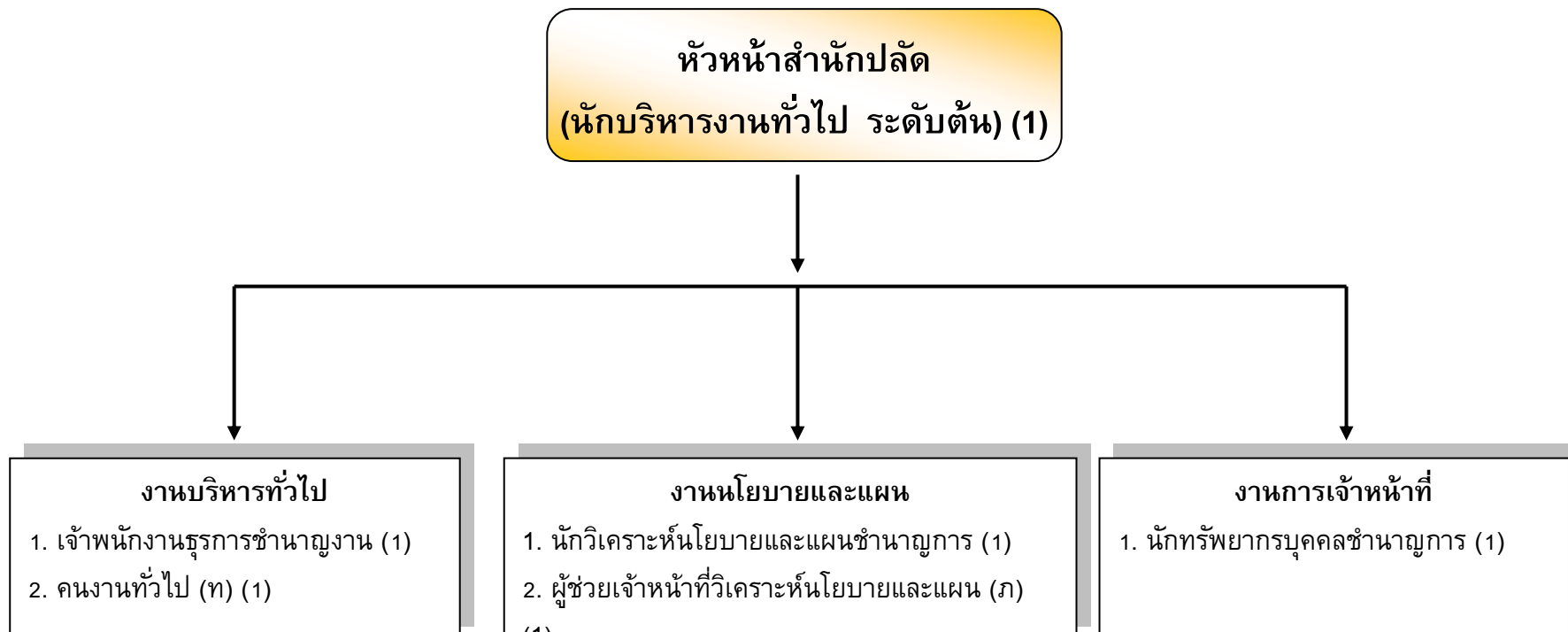
หน่วยตรวจสอบภายใน

1. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ
(1)

- งานตรวจสอบภายใน
- งานควบคุมเอกสารหลักฐานทางการเงิน
- งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี
- งานควบคุมคลังพัสดุและยานพาหนะ
- งานควบคุมการจัดซื้อจัดจ้าง
- งานประสานสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-

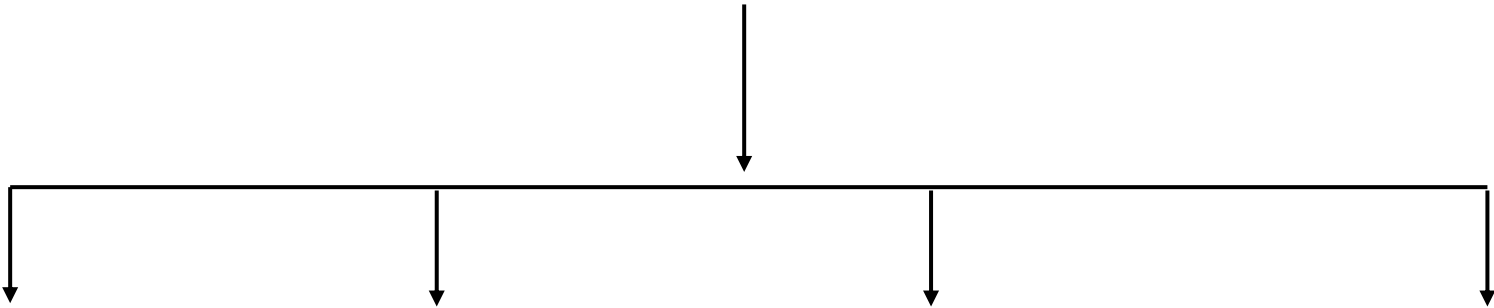
โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	2	-	-	1	-	-	๑	1

โครงสร้างกองคลัง

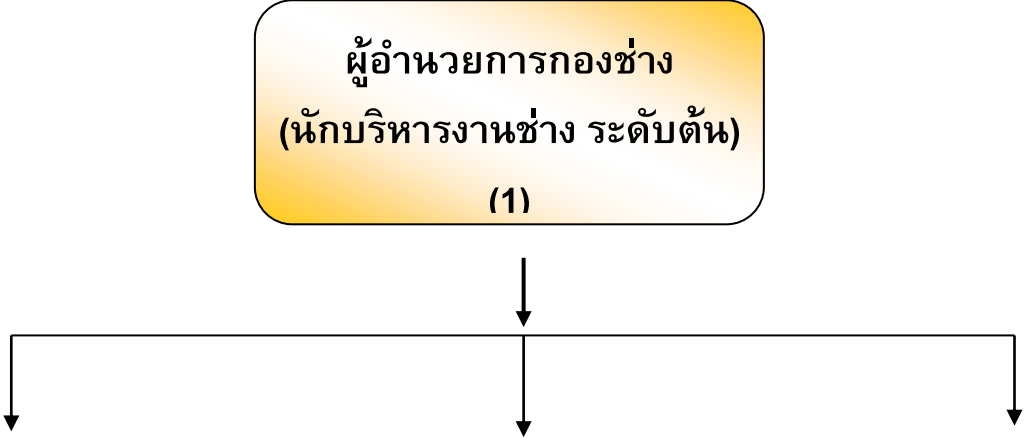
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

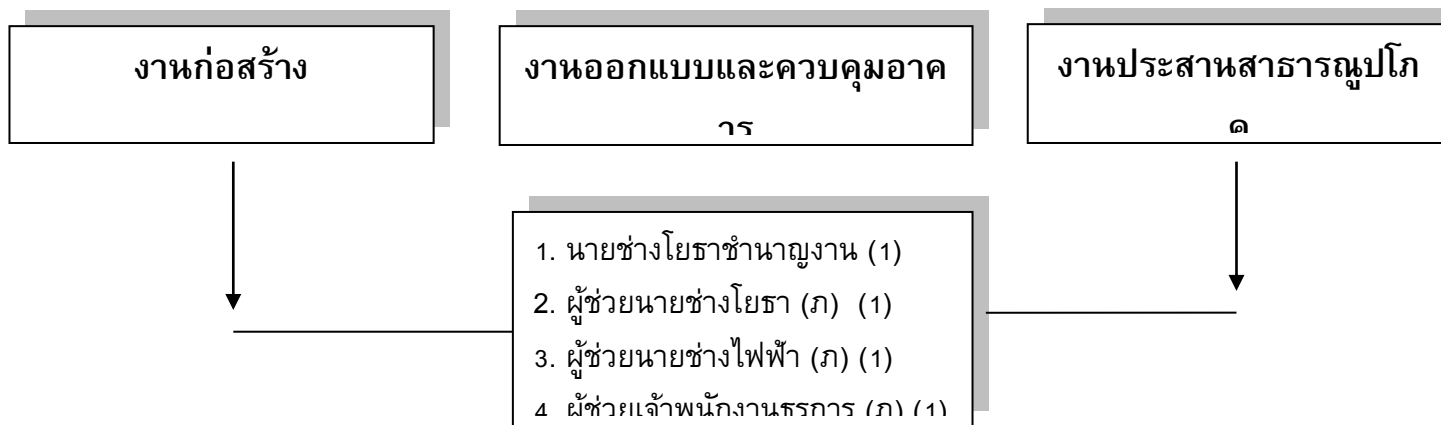


งานการเงินและบัญชี 1. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ (1)	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 1. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 1. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ (1)	งานระเบียบการคลังและสถิติการคลัง
--	---	--	---

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
ระดับ																
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างกองช่าง

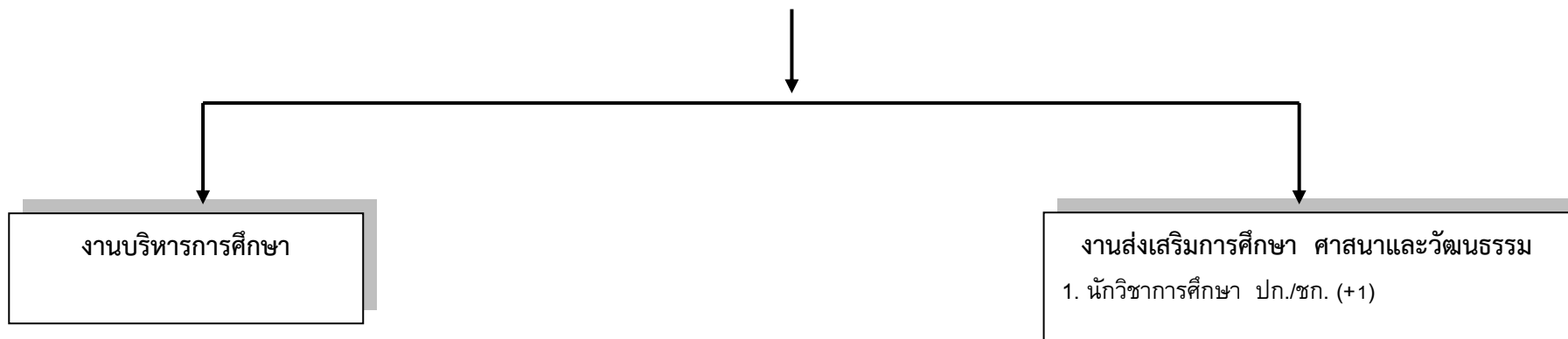




ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	1	-	-	3	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

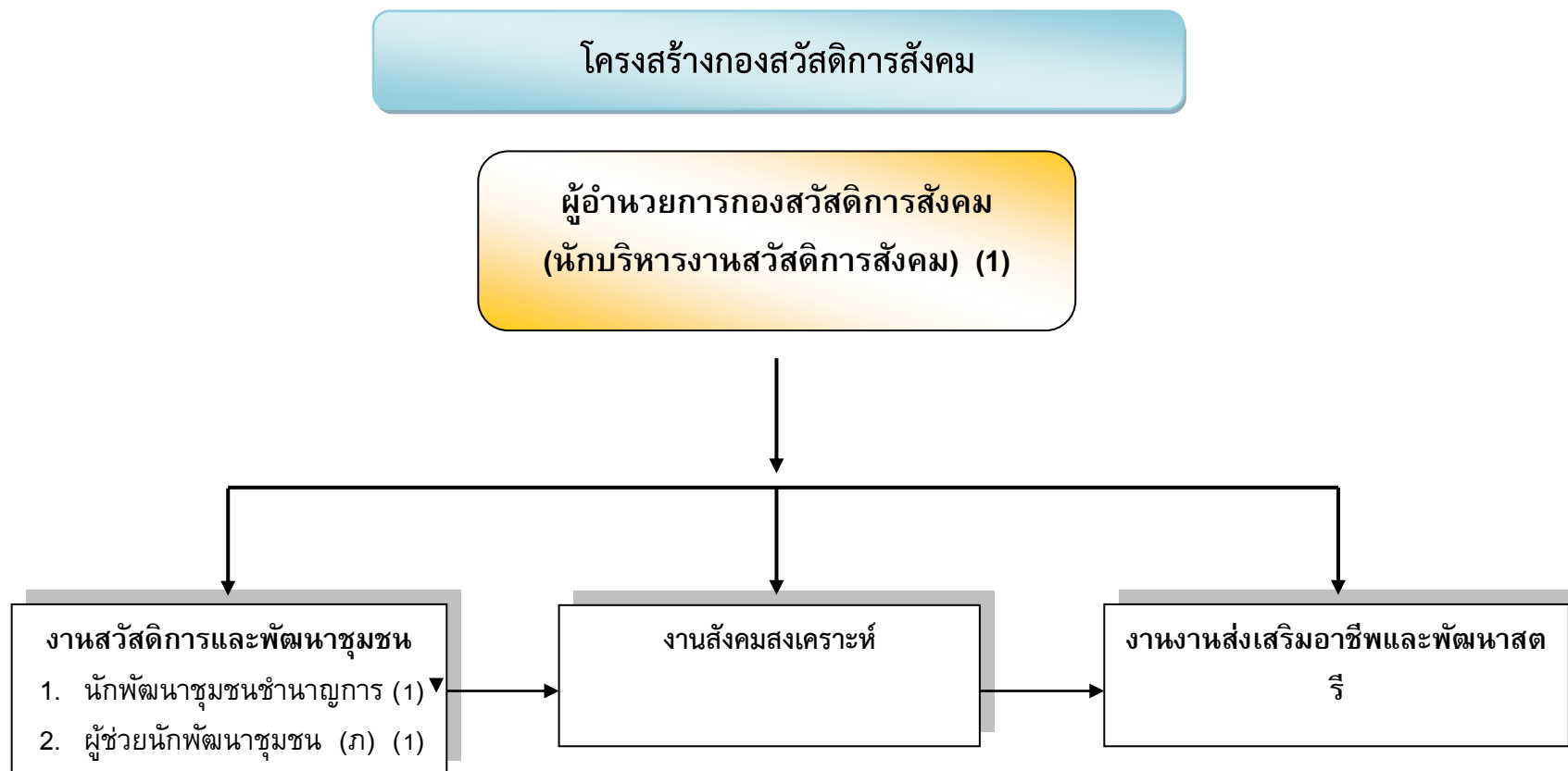
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (1)



ตำแหน่ง	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก
จำนวน	-	3	-

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	1	-	-	-	-	-	๑	-

11. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนท้องถิ่น นายสุวิทย์ เมืองครุฑ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	20-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	20-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	382,800	7,000	7,000	
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
2	นางสาวกองมั่ง จ्ञานอก	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบัญชีและการเงิน)	20-3-13-3205-001	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	20-3-13-3205-001	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	305,640	-	-	

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
1	นายชานน ไกรกลาง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	20-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	20-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	336,360	42,000	-	
2	น.ส.วราภรณ์ เรืองศรี	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	323,760	-	-	
3	นางสุภาภรณ์ ทุดปอ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	317,520	-	-	
4	น.ส.วนิดา บรรดาศักดิ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การตลาด)	20-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	20-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	230,400	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
5	นายกิตติศักดิ์ นามวันสา	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน		220,200	-	-	ยุบเลิก ปี 2562
	พนักงานจ้างทั่วไป											
6	นายสิทธิศักดิ์ ศิลาปิ่นนอก	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คณงานทั่วไป			คณงานทั่วไป		108,000	-	-	

7	ว่าง						คนงานทั่วไป					กำหนดเพิ่ม ปี 2562
---	------	--	--	--	--	--	-------------	--	--	--	--	-----------------------

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	<u>พนักงานส่วนท้องถิ่น</u> นางนลินภัทร์ ชนาธรรมสมบัติ	ปริญญาโท	20-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง)	ต้น	20-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง)	ต้น	189,400	42,000	-	
2	นางสาวทัศนวรรณ ต่อชีพ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	20-3-04-3201-001	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ปก./ชก	20-3-04-3201-001	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ปก./ชก.	262,560	-	-	
3	นางสมบุรณ์ ชุ่มกลาง	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	20-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	20-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก./ชก.	299,640	-	-	

		(การบัญชีและการเงิน)										
4	น.ส.ศิริยาภรณ์ บรรดาศักดิ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	20-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บราย รายได้	ปก./ชก.	20-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บราย ได้	ปก./ชก.	245,280	-	-	
5	น.ส.สุดาสมร จริยะกุลเดโช	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	20-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	20-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	293,880	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1	<u>พนักงานส่วนท้องถิ่น</u> นายสิงขรณ์ สิงขรอาสน์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	20-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	20-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	356,160	42,000	-	
2	สิบทิภูวนาท ศรีโยธา	ปวส.	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา ทั่วไป	ปง./ชง.	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา ทั่วไป	ปง./ชง	198,840	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
3	นายก่อเกียรติ ลวกุล	ปวช.		ผู้ช่วยช่างโยธา			ผู้ช่วยช่างโยธา		138,480	-	-	ยุบเลิก ปี 2562
4	นายธณภูมิ หมั่นการ	ปวช.		ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า			ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		138,480	-	-	ยุบเลิก ปี 2562
5	น.ส.พัชรมณห์ คอกสี	ปวช.		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		135,720	-	-	ยุบเลิก ปี 2562
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
6	ว่าง						คณงานทั่วไป					กำหนดเพิ่ม ปี 2562
7	ว่าง						คณงานทั่วไป					กำหนดเพิ่ม ปี 2562
8	ว่าง						คณงานทั่วไป					กำหนดเพิ่ม ปี 2562

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	<u>พนักงานส่วนท้องถิ่น</u> นายธิตินพงษ์ เลโซง	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ด (บริหารการศึกษา)	20-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	20-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	349,320	42,000	-	
2	ว่าง	ปริญญาตรี				20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	355,320			กำหนดเพิ่ม ปี 2561
3	นางเสงี่ยม พันธุ์สวัสดิ์	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ด (บริหารการศึกษา)	๓๐-๒-๐๒๐๕	ครู	คศ.1	๓๐-๒-๐๒๐๕	ครู	คศ.1	269,400	-	-	
4	นางจิริยา เทอดศักดิ์ศรี	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ด (บริหารการศึกษา)	๓๐-๒-๐4๒๕	ครู	คศ.1	๓๐-๒-๐4๒๕	ครู	คศ.1	258,840	-	-	
5	ว่าง	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	30-2-0680	ครู	คศ.1	30-2-0680	ครู	คศ.1	189,600	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
6	ว่าง			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	112,800	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
7	น.ส.จตุพร จิตไพศาล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-	-	

		ชั้นสูง		(คนงานทั่วไป)			(คนงานทั่วไป)					
8	นางสาวปภาดา เมื่อแม่			ผู้ดูแลเด็ก (คนงานทั่วไป)	-		ผู้ดูแลเด็ก (คนงานทั่วไป)	-	108,000	-	-	

กองส่งเสริมการเกษตร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1	<u>พนักงานส่วนท้องถิ่น</u> นายสายันต์ พันธีรัมย์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต (เกษตรศาสตร์)	20-3-14-2109-001	ผู้อำนวยการ กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	ต้น	20-3-14-2109-001	ผู้อำนวยการ กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	ต้น	276,960	42,000	-	
2	ว่าง	ปวช./ปวส.				20-3-14-4401-001	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง./ชง.	297,900	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี 2561

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1	<u>พนักงานส่วนท้องถิ่น</u> นายสมบัติ คำลือชา	ปริญญาโท	20-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	20-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	305,640	42,000	-	

2	นางภาวิณี ไพราม	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	20-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	20-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	305,640	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
3	น.ส.วรรณิษา ภูมินอก	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		206,760	-	-	ยุบเลิก ปี 2562
4	ว่าง						คนงานทั่วไป					กำหนดเพิ่ม ปี 2562

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณ และคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงาน
โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น
3. จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
4. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้ใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการ ประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษากิจการศึกษาระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาดูงานตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ตระหนักเป็นอย่างยิ่งโดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมทิศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

✓ การบริหารโครงการ

- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และ ค่านิยม พึงประสงค์ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ เรื่องมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย ยืนยันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
6. มีการควบคุมตนเอง
7. มีดุลพินิจที่ดี
8. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

1. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
2. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
3. มีความเป็นธรรม
4. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา
5. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
6. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
7. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
8. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

1. มีความร่วมมือ
2. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
3. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
4. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
5. มีใจที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

1. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
2. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
3. มีความเป็นธรรม

4. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
5. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
6. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ