

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558 - 2560 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2560 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ดังนี้

๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปรีมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

2. คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้อ

งการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

4. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียน การเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวน วัน เท้า ใจ และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้น ได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

4.1 ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมด หรือ การ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

4.2 ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่า จะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

4.3 ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใด และตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาตามคนที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

4

.4

ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

4.5

ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง เนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

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

1. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์ การออกจากงาน ของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

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

3. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจการ

รมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

4.

การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณ ที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1

การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

4.2

การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

4

3

การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

4

4

การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ลูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

4

5

การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในละระดับ

4.6 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดไว้ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

4

7

การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว

ตลอดจนการวางแผนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

4

8

การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดป
 ร ะ โ ย ช ัน ์ ส ู ง ส ู ด
 เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลา
 มาก

จากประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง
 มา ต ร ร ฐ า น ท ัว ไป ก ี่ ย ว ก ี่ บ อ ั ต ร ก ำ ล ัง ก ำ แ ห ่ น ึ่ง
 ก ำ ห หนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา
 (ก . อ บ ต . จ ัง ห วั ด น ค ร ร าช ส ี ม า)
 กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่จะมีตำแหน่งใด ระดับใด
 อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ
 ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ
 ตลอดจนถึงภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมอมาใหญ่
 ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมอมาใหญ่
 จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
 เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงาน
 ส ่ว น ต ำ บ ล (ก . อ บ ต .) ท ั้ง น ี้
 ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
 (ก.อบต.) กำหนดประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)
 ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน
 ท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมอมาใหญ่
 จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน
 ท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา
 (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ
 โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมอมาใหญ่
 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
 วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมอมาใหญ่
 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) และการเกลี่ยงาน และเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

4. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่งหน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

2. เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

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

4. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (3 ปี) องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่มีโครงการหรือแผนงานเรื่องใดที่ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หรือไม่

5. เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

6. เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

7. เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่างๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

8. เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ตั้ง อ ง เป็ น ผู้ เชี ย ว ช า ญ / ช้ า น า ญ ก า ร
ใ ช้ ค ว า ม ร้ อ ย่ า ง ลี ก ชี ง แ ล ะ ก ว้ า ง ข ว า ง
มีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

การวัดผลงานใช้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง

9. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร

- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ

- ตั้ง อ ง มี บุ ค ล า ก ร ที่ เช้ ม แ ช้ ง มี ค ว า ม ร้
ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

10. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

11. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มี ก า ร ก า หนด ต้ า แ ห น ่ง ก า ร จั ด อ้ ต ร า ก ่า ล ึ่ง
โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

12. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา
(ก . อ . บ . ต . จั . ง . ห . วั . ด)

สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

13.

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่

14. เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การต่อภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

15. เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

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 เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

- **ศุภชัย ยาวะประภา** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วยการได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สี นัน กงาน ก . พ .** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในสวนราชการว่า หมายถึง

“การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสม มาปฏิบัติในงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

• กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไปการมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมและคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมอมาใหญ่ ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือ เป็น งาน วิ ชา ก า ร งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง

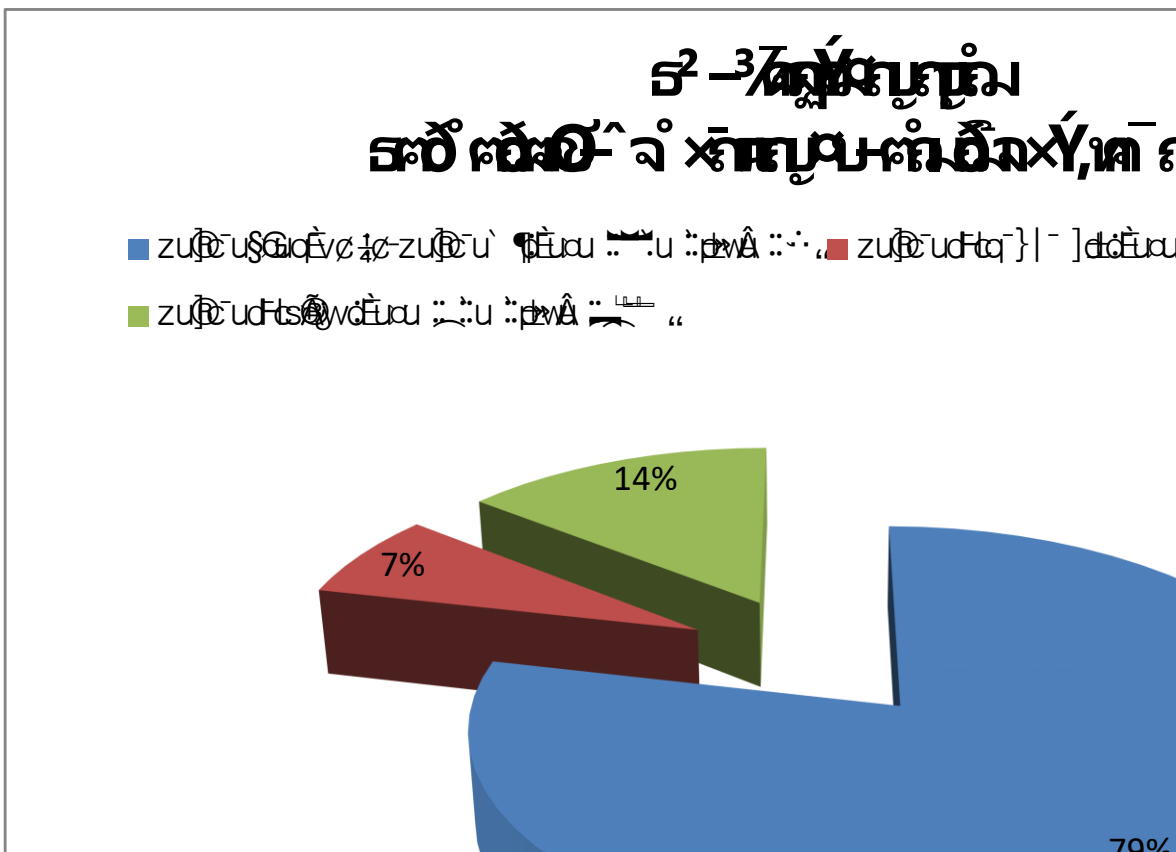
หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง
- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง

ภารกิจสนับสนุน

งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน

ย ง า น
เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้** ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วน วุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสาย

ย ง า น
เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองส่งเสริมการเกษตร คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ** วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องทางการเกษตรและทางสัตวแพทย์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วน วุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสาย

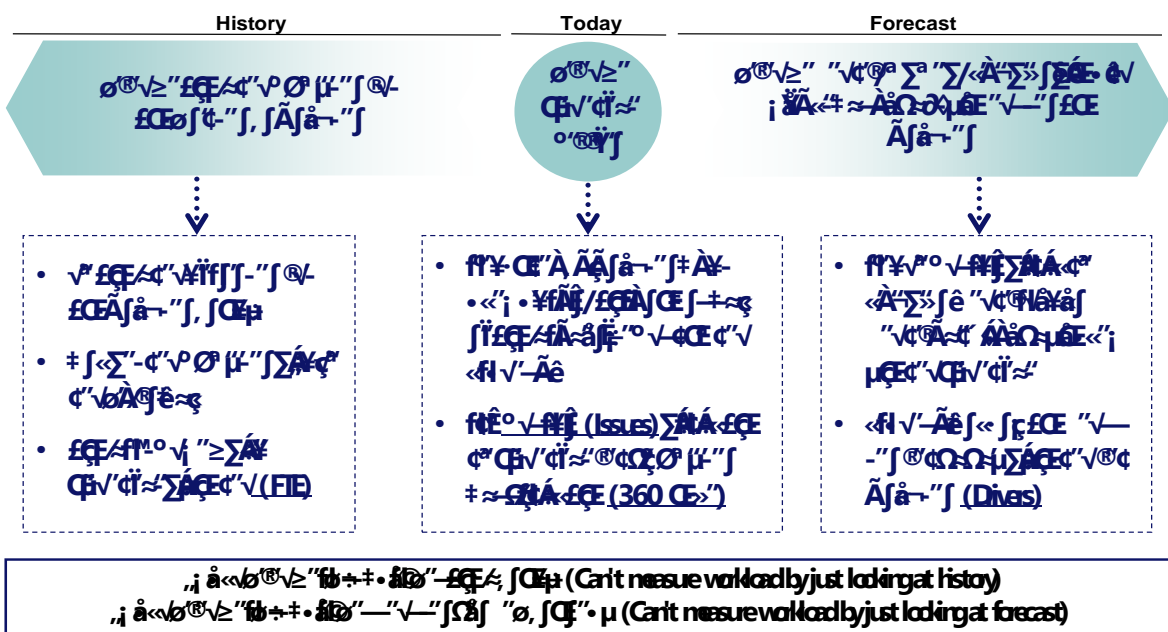
ย ง า น
เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา** ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องทางด้านสวัสดิการสังคม ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น

และ กิจกรรม ทาง ศษ ส น ำ งาน ห้ อ ง ส ม ุด การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

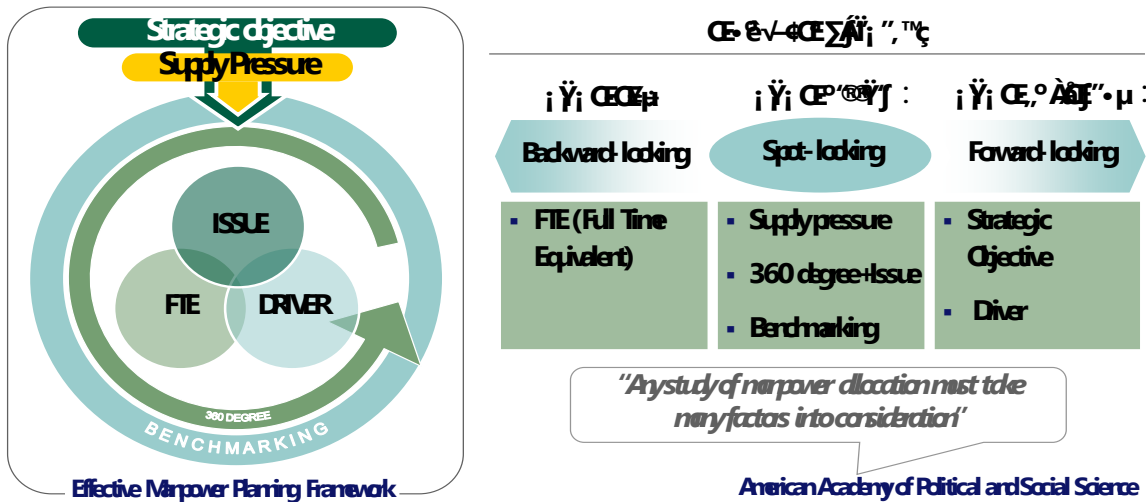
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า

“การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ จะพิจารณาคณะวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคณะวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ

จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

ก ร ะ จ ก ด ั าน ที่ 2 Supply pressure :

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมอมาใหญ่ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมอมาใหญ่ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงาน นั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ก ร ะ จ ก ด ั าน ที่ 3 Full Time Equivalent (FTE) :

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ ใน ส่วนราชการ
- เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือ ทดแทนตัวช่วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ

มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น
โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่

ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

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

$$\text{แทนค่า} \quad 230 \times 6 = 1,380 \text{ หรือ } 82,800 \text{ นาที}$$

หมายเหตุ

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

ก ร ะ จ ก ต้ า น ที่ 4 Driver :

เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ (ที่ ยี ด โ ย ง กั บ ต้ ว ชี ้ วั ด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่) มา ยี ด โ ย ง กั บ จ ำน วน ก ร อ บ ก ำ ลั ง ค น ที่ ต้ อ ง ใช้ ส ำ ห ร ะ บ ำ ร ส ร ำ ง พ ล ั พ ธ์ ที่ พ ื ง ป ร ะ ส ง ค์ ให้ ได้ ต ำ ม เป ำ ห ม ำ ย โ ด ย เน ้น ที่ ก ำ ร ป ฎ ิ บั ต ิ ง ำ น ก ำ ร บ ิ ร ิ ห ำ ร ร ำ ช ก ำ ร ส อ ด ค ล ็ อ ง และ ต อ บ โ จ ท์ ย ั ก ั บ ก ำ ร ป ะ เ ม ิ น ป ะ ส ิ ท ิ ร ิ ก ำ พ ของ องค์ ก ำ ร บ ิ ร ิ ห ำ ร ส ำ น ต ำ บ ล ส ะ ม ำ ไ ห ญ ุ (ก ำ ร ต ร ำ ว จ ะ เ ม ิ น LPA)

ก ร ะ จ ก ต้ า น ที่ 5 360° และ Issues :

นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

▪ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร

เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่ง องค์ ก ำ ร บ ิ ร ิ ห ำ ร ส ำ น ต ำ บ ล ส ะ ม ำ ไ ห ญ ุ พ ิ จ ำ ร ณา ท ะ พ วั น ว่า ก ำ ร ก ำ น ะ ด โ ค ร ง ส ร ำ ง ใน ป ัจ จ ุ บ ัน ของ เ ต ้ ล ะ ส ำ น ร ำ ช ก ำ ร น ั้น มี ค ว ำ ม เ ห ม ำ ส ม แ ล ้ว โ ด ย ป ัจ จ ุ บ ัน มี 6 ส ำ น ร ำ ช ก ำ ร ได้ แก ่ ส ำ น ก ำ น ำ น ำ พ ล ั ด ก อ ง ค ล ั ง ก อ ง ช ำ ง ก อ ง ก ำ ร ค ี ก ิ ษ ำ ค ำ ส ำ น ำ แ ล ะ วั ฒ น ฐ ร ฐ ม ก อ ง ส ่ง เ ส ร ิ ม ก ำ ร เก ษ ฏ ร แ ล ะ ก อ ง ส วั ส ติ ก ำ ร ส ั ง ค ม

▪ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ

เนื่ อ ง จ ำ ก อ ง ค ำ ร บ ิ ร ิ ห ำ ร ส ำ น ต ำ บ ล ส ะ ม ำ ไ ห ญ ุ เป ็ น อ ง ค ำ ร ที่ มี ข ำ ร ำ ช ก ำ ร ส ู ง อ ำ ย จ ำ น วน ห ึ ะ ด ั ้ ง น ั ้ น จ ั ้ ง ต ้ อ ง มี ก ำ ร พ ิ จ ำ ร ณา ถ ึ ะ ก ำ ร เ ต ็ ร ิ ย ม ก ำ ร เ ร ็ อ ง ก ร อ บ อ ั ต ำ ร ก ำ ล ั ง ที่ ะ ร อ ง ร ั บ ก ำ ร เก ษ ิ ย ฒ อ ำ ย ของ ข ำ ร ำ ช ก ำ ร ท ั ้ ง น ั ้ น ั ้ ม ำ ว ะ เ ป ็ น ก ำ ร ถ ำ ย ท อด ต อด ง ค ำ ว ำ ร ุ ้ ก ำ ร ป ะ ร ิ บ ะ ต ำ เ ห ำ น อ ั ต ำ ร ก ำ ล ั ง ที่ เ ห ำ ส ม ข ึ ้น ท ะ เ ท ะ น ำ เ ห ำ น ที่ ะ เก ษ ิ ย ฒ อ ำ ย อ อก ใ ป เ พ ็ อ ให้ ส ำ ม ำ ร ถ มี บ ุ ค ำ ก ำ ร ป ฎ ิ บั ต ิ ง ำ น ต ้ อ เ น ็ อ ง แ ล ะ ส ำ ม ำ ร ถ ค ำ ด ก ำ ร ณ์ ว ำ ง เ พ ำ น ก ำ น ะ ด เ พ ็ อ ร ั บ ส ถาน ก ำ ร ณ์ ใน อ ำ น ำ ค ะ ต ำ ง ห ำ น ำ เก ็ ย วั ก ั บ ก ำ ล ั ง ค น ได้

▪ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา

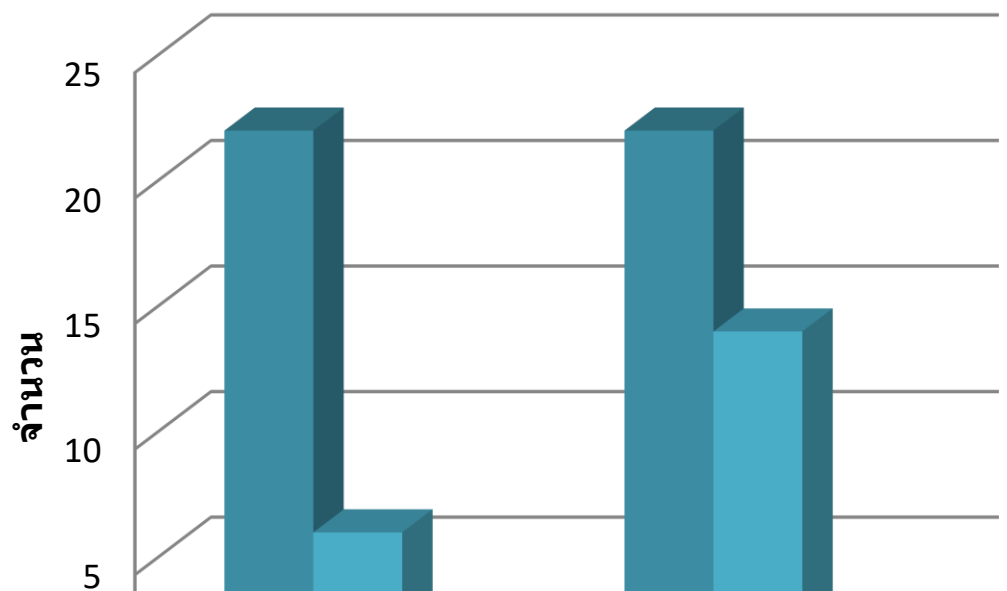
โ ด ย เ ป ็ น ข ้อม ุ ล ที่ ได้ มา จ ำ ก เ บ ะ บ ส อด ทั ำ ม หรือ ก ำ ร ส ั ม ภา ษ ณ์ ผู้ บ ิ ร ิ ห ำ ร หรือ ห ำ ห ำ น ำ ส ำ น ร ำ ช ก ำ ร ซึ่ง ป ะ ก ะ อ บ ต ำ ย ใ ป ต ำ ย ุ น ำ ย ก อ ง ค ำ ร บ ิ ร ิ ห ำ ร ส ำ น ต ำ บ ล ส ะ ม ำ ไ ห ญ ุ ร อก น ำ ย ก อ ง ค ำ ร บ ิ ร ิ ห ำ ร ส ำ น ต ำ บ ล ส ะ ม ำ ไ ห ญ ุ ป ั ล ัด อ ง ค ำ ร บ ิ ร ิ ห ำ ร ส ำ น ต ำ บ ล ส ะ ม ำ ไ ห ญ ุ แ ล ะ ห ำ ห ำ น ำ ส ำ น ร ำ ช ก ำ ร ท ั ้ ง 6 ส ำ น ร ำ ช ก ำ ร ก ำ ร ก ำ ร ส อด ทั ำ ม หรือ ก ำ ร ส ั ม ภา ษ ณ์ ผู้ บ ิ ร ิ ห ำ ร หรือ ห ำ ห ำ น ำ ส ำ น ร ำ ช ก ำ ร ของ อ ง ค ำ ร บ ิ ร ิ ห ำ ร ส ำ น ต ำ บ ล ส ะ ม ำ ไ ห ญ ุ เ ป ็ น ก ำ ร ว ำ ง เ พ ำ น แ ล ะ เ ต ็ ร ิ ย ม ก ำ ร ใน ม ุ ม ม อ ง ของ ผู้ บ ิ ร ิ ห ำ ร แ ล ะ ผู้ ป ฎ ิ บั ต ิ ง ำ น

เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน
ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

ก ร ะ จ ก ต ้ า น ที่ 6 Benchmarking :

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน
พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแจ้งใหญ่
และองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจอก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง
เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ
บริบท ในลักษณะเดียวกัน

**แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมอมาใหญ่
และองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจอก ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี
ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน
และเขตพื้นที่ติดต่อกัน

จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรา
กำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนักดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบ
ยกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ
2561 - 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่
จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง
หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้
สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ 1)

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1) ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3 . 2 . 1 วิเคราะห์ภารกิจ
อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่
ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์
กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ
สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่

3 . 2 . 2
กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน
เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล
ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง
และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน
และคุณ ภาพของงาน
รวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3 . 2 . ๔
กำหนดความต่องานพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่
โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม
เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต่องานในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับก

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต่องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต่องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3

2

๕

กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมอ

3.2.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต่องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

3.2.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน

ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมอสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันที่วงที่ ทำให้การเจ้าหน้าที่ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นเสมออย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมอสามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมายและเทคโนโลยีทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมอสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมอจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตของ้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมอ

จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเสมาใหญ่ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่สามารถที่จะจัดจำนวนประเภทและระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ โดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

3.4.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์

พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลเสมาใหญ่

3.4.2.๒

ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเส
มาใหญ่ เช่น กฎระเบียบ
การแบ่งส่วนราชการภายใน
และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน
ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply

Analysis)

3.4.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง

๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่

และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.๔

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

3.4.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่

ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

3.4.๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้
อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้สรุปสถานการณ์การพัฒนาโดยการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค

(SWOT) ดังนี้

(1) จุดแข็ง (S : Strength)

➢ ประชาชนส่วนใหญ่ มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

➢ ชุมชนเข้มแข็ง ได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน

➢ ผู้นำชุมชนสมานสามัคคี และมีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนา

➢ มีหน่วยงานท้องถิ่นที่มีศักยภาพรองรับการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

➢ มีการประสานร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่

➢ มีวัดที่เป็นสถานที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ และเป็นที่ยึดเหนี่ยวศรัทธาของชาวตำบลเสมาใหญ่

(2) จุดอ่อน (W : Weakness)

➢ เส้นทางขนส่งผลผลิตจากพื้นที่การเกษตร สภาพเป็นถนนดินและถนนลูกรังทำให้ลื่นแฉะในฤดูฝน

➢ ชุมชนไม่สามารถรวมกลุ่มได้อย่างเข้มแข็ง

➢ ประชาชนบางส่วนขาดการให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมชุมชน

➢ คนในวัยทำงาน อพยพไปทำงานในเมือง

- ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร (ทำนา) เพียงอย่างเดียว ทำให้ขาดรายได้เสริม
- แหล่งน้ำไม่เพียงพอสำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพหลัก

(3) โอกาส (O : Opportunity)

- สามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
- มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อมไปสู่ภาคอีสานหลายจังหวัดผ่าน สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถพัฒนาการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น

(4) ข้อจำกัด (T : Threat)

- งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล มีไม่เพียงพอในการบริหารงาน
- ไม่มีพื้นที่สาธารณะที่จะดำเนินการ
- พื้นที่ส่วนมากเป็นดินเค็ม
- การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้

สรุปผลการนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติในเชิงปริมาณ

ยุทธศาสตร์	แผนการดำเนินการทั้งหมด		อนุมัติงบประมาณ		จ
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	
	1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	26	8.23	25	
2.ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ	9	8.02	5	1.39	
3.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ศาสนา - วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา	9	0.47	8	0.4	
4.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร	4	0.18	2	0.13	
5.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม	8	0.34	7	0.2	
6.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข	6	0.48	6	0.5	
7.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา	3	0.11	2	0.04	
8.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	9	3.52	6	2.84	
9.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	1	0.02	0	0	
10.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3	0.49	3	1.09	

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 ในการนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติเชิงปริมาณไม่เป็นไปตามแผนที่ควรอันเนื่องมาจากแผนงานโครงการและกิจกรรมในแผนพัฒนาตำบลประจำปีมีมากและรายได้ขององค์กรบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเองส่วนราชการอื่นจัดเก็บให้และเงินอุดหนุนจากรัฐบาลมีจำกัดไม่เพียงพอแก่การบริหารเป็นไปตามแผนพัฒนาทำให้ประสิทธิภาพผลของแผนพัฒนาในเชิงคุณภาพไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน แต่ส่วนหนึ่งก็สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้ประชาชนได้ในระดับหนึ่ง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบลที่ผ่านมาเน้นการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วยการกระจายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะ ถนน ไฟฟ้า และมีการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณเบี้ยยังชีพคนชรา พิกัด เอดส์ สามารถจัดสรรให้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรมเป็นไปตามความต้องการของประชาชนภายในท้องถิ่นจากผลการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นได้สร้างความเจริญเติบโตและความสะดวกสบายในการบริการสาธารณะได้ผลเป็นที่น่าพอใจสังเกตได้จากการสอบถามจากประชาชนภายในท้องถิ่นซึ่งแนวทางพัฒนาต่อไปควรที่จะกำหนดสัดส่วนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้มีรายได้หลังฤดูเก็บเกี่ยวส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิต และด้านการศึกษา

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 - 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบลเสมาใหญ่คือ **“ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ อนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ การดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเสมาใหญ่ เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเสมาใหญ่ ได้กำหนดไว้ 10 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน แนวทางการพัฒนาที่ 1

ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง
ให้สามารถตอบสนองความต้องการ
และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
โดยเฉพาะเส้นทางขนส่งผลผลิตทางการเกษตร แหล่งท่องเที่ยว
และพื้นที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ

แนวทางพัฒนาที่ 1

พัฒนาขุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ
สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค
รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง

ยุทธศาสตร์ที่ 3**ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวศาสนา-
วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา**แนวทางการพัฒนาที่ 1

พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา
ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน
ท้องถิ่นโคราช เพื่อการอนุรักษ์สืบสานและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ 2

ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชน และจัดการ
แข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับหมู่บ้านจนถึงระดับจังหวัดเพื่อให้เยาวชน
นักเรียน นักศึกษา เกิดความสนใจ และมีแรงจูงใจในกิจกรรมกีฬา
รวมถึงการสร้างความเป็นเลิศทางด้านกีฬาสู่อาชีพในระดับชาติและนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรแนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนา

ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพเพื่อ
เกษตรกร ลดต้นทุนการผลิตสนับสนุนการแปรรูปสินค้าเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า
สนับสนุนการทำเกษตรทางเลือก

แนวทางการพัฒนาที่ 2

ส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ
เพื่อการบริโภคและการอนุรักษ์และเพิ่มรายได้

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมแนวทางการพัฒนาที่ 1

ส่งเสริมโครงการพัฒนาระดับหมู่บ้าน
เพิ่มศักยภาพสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริม

พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของสตรี ผู้สูงอายุ
ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมและดำเนินการให้เกิดกองทุน
หรือจัดหางบประมาณ
เพื่อดำเนินการพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนาที่ 3 ส่งเสริม

พัฒนาคุณภาพของเด็กและเยาวชน

เพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของสังคมต่อไปในอนาคต

แนวทางการพัฒนาที่ 4 ดำเนินการ สนับสนุน

และประสานการปฏิบัติเพื่อป้องกันและให้มีการปราบปรามและแก้ไขปัญหาเสพติด การผลิต การจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขแนวทางการพัฒนาที่ 1

ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในระดับหมู่บ้านและชุมชน ให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยให้มีการเรียนรู้การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การใช้ยาอย่างถูกต้อง

และการเข้ารับการตรวจสุขภาพหรือการรับบริการด้านสาธารณสุข

ตามขั้นตอนและวิธีการแพทย์

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาแนวทางการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาในระบบ

นอกระบบ และการศึกษาตาม

อัธยาศัย

ยุทธศาสตร์ที่ 8ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีแนวทางการพัฒนาที่ 1

ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานการบริหารงาน เพื่อรองรับการปฏิบัติภารกิจ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร

เพื่อให้บริการกับประชาชนให้ สะดวก รวดเร็ว แม่นยำ มีประสิทธิภาพ

โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดของประชาชน ผู้รับบริการเป็นสำคัญ

แนวทางการพัฒนาที่ 2

สนับสนุนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

แนวทางการพัฒนาที่ 3

เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและความต้องการ ของประชาชนในการพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา

ยุทธศาสตร์ที่ 9ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแนวทางการพัฒนาที่ 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. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

1. การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

1. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าวหอมมะลิ การเลี้ยงปลาสลิด

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 / ครอบครัว

6. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat - T)

1.

การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

2. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน

3.

การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

4. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น

5. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน

6. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

2. การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

1. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี น
 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 องค์กรบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง

2.

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่ หน่วยงาน ส่วน กลาง และ ส่วน ภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

2. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวน และ คุณ ุ ฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
4. องค์กรบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
5. องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

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

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาทางด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวิถีชีวิตนิยมเข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
4. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไขเลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒনারะดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
3. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแล

ผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

4

ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลบัวใหญ่

5

มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)

1

องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

2.

มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

3.

องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

2. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

3.

การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

1. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

2.

หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินงานของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยววข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีภารกิจติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

4.การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**จุดแข็ง (Strength=s)**

1. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

2.

ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

3.

มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

1.

ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

2. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

1.

การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

2. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ตลอดมาความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ
ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

2.

5. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร
สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม

2. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง
จำนวนและคุณภาพ

อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก

เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา
วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน

ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

2.

ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

1.

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาล
ส่งเสริม

2.

ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดนครรา
ชสีมาให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา
เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน
ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

6.ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
2. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
3. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

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

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด นครราชสีมา มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
4. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยววักกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
3. ระเบียบ บัญชีต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

3. ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรม สาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่างๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่
2. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

1. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา
- 2.

ฝึกอบรมเยาวชนต้นยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

3. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

ด้านเศรษฐกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำ ให้ ก ลุ่ม อ า ชี พ เข้ ม แ ข้ ง ยั ง ชี น 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 ให้สามารถตอบสนององค์การบริหารงานตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
3. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชนให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

4. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น
 ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหาร
 ส่วนตำบล

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก
 กิจกรรมสาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่างๆ
 ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหาร
 ส่วนตำบลเสมอมาใหญ่ เป็นภารกิจหลักตามมาตรา 67 (1)
 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา 68 (1))
3. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2)
)
4. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
5. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))
6. การสาธารณูปการ (มาตรา 16 (5))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (
 มาตรา 67(6))
2. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
3.
 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนส
 ธารณ (มาตรา68 (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))
7. การรักษาความสงบเรียบร้อย
การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน
(มาตรา 16 (30))

**ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6))
2. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68
(5))
3. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7)
)
4. ให้มีตลาด (มาตรา 68 (10))
5. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา
16(16))
6. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
7. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
8. การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา16 (7))

**ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. คุ้มครอง
ดูแล
และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
2. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้
ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (มาตรา 16(24))

3. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล (มาตรา 67 (2))

4. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8))

2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))

3. การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))

4. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17 (18))

ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุน การปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.

สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))

2

ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ตามความ จำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))

4

การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17 (3))

5

การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))

ก า ร กิจ ที่ ร ะ ง 7

ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมอไป ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

7.

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่
การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม 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 เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก

แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - 55 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บางส่วน 2 ทำงานใน 3. มีภาว
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 มีความใกล้ชิดชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและอบต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนม 2. ระเบียบ 3. พื้นที่ 4. มีความ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S

1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน
4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร

5

ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาค
6 . ส ง เ ส ริ ม ไ ห้ มี ก ร ร น ำ ค ว า ม ร ู้ แ ล ะ ท ัก ษ ะ ไ ห ม ่
ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

โอกาส O

1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี
2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี
4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีภารกิจดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2561 - 2563)	หมายเหตุ
<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 	

<ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานรัฐพิธี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสาธารณสุข - งานกฎหมายและคดี - งานอื่น ๆ <p>ที่มีได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p>	
<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2561 - 2563)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิก - จ่ายเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิก - จ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน <p>๒.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานจัดทำทะเบียนพัสดุ <p>2.4 งานระเบียบการคลังและสถิติการคลัง</p>	

<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและงานบูรณะถนน - งานธุรการ - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์การก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ <p>3.3 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	
--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2561 - 2563)	หมายเหตุ
<p>๓.4 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าและสาธารณะ - งานระบายน้ำ 	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</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 	
--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2561 - 2563)	หมายเหตุ
<p>6. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>6.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานฝึกอบรมและพัฒนาการ <p>6.๒ งานด้านสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ - งานข้อมูล - งานสุขศึกษา - งานส่งเสริมพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ <p>6.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี-แม่บ้าน 	

<ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ - งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพ กลุ่มหัตถกรรมและอุตสาหกรรมครอบครัว 	
---	--

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ 8.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติภารกิจโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

1. สำนักงานปลัด		
1.1 พนักงานส่วนตำบล	5	อัตรာ
1.2 พนักงานจ้าง	2	อัตรာ
1.3 จ้างเหมาบริการ	1	อัตรာ
2. กองคลัง		
2.1 พนักงานส่วนตำบล	5	อัตรာ
3. กองช่าง		
3.1 พนักงานส่วนตำบล	2	อัตรာ
3.2 พนักงานจ้าง	2	อัตรာ
4. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
4.1 พนักงานส่วนตำบล	2	อัตรာ
4.2 พนักงานครู	3	อัตรာ
4.3 พนักงานจ้าง	3	อัตรာ
5. กองส่งเสริมการเกษตร		
5.1 พนักงานส่วนตำบล	2	อัตรာ
6. กองสวัสดิการสังคม		
6.1 พนักงานส่วนตำบล	2	อัตรာ
หน่วยตรวจสอบภายใน		
- พนักงานส่วนตำบล	1	อัตรာ

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำล้าง ในแผนอัตรากำล้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / ผู้อำนวยการ ระดับต้น) 6 ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล แ ล ะ พ นั ก ง า น จ ้าง

เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใ ช้ วิ ธี คิ ด จ า ก ชั ้อ 3 . 1 . 3 เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวม ที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตรากำล้างในแต่ละสายงาน 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	1	1
	งานออกแบบ และควบคุมอาคาร			
	งานประสานสาธารณูปโภค			
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	2	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		-	-
	งานกิจการโรงเรียน (ศพด.)	3	1	2
	กองส่งเสริมการเกษตร	งานส่งเสริมการเกษตร	2	-
งานส่งเสริมปศุสัตว์		-		-
กองสวัสดิการสังคม	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	2	-	-
	งานสังคมสงเคราะห์		-	-
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี		-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	1	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ใน 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	หน
๑	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน	กอ
2	ด้านการสานต่อแนวทางพระราชดำริ	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน	กอ
3	ด้านการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา	บริหารทั่วไป	แผนงานบริหารงานทั่วไป	สำ
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	กอ
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน	กอ
4	ด้านการเกษตร	การเศรษฐกิจ	แผนงานการเกษตร	กอ
5	บริการชุมชนและสังคม	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานสร้างความเข้มแข็ง	กอ
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานสังคมสงเคราะห์	กอ
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา	กอ
6	ด้านสาธารณสุข	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานสาธารณสุข	สำ
7	ด้านการศึกษา	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา	กอ
8	ด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	บริหารงานทั่วไป	แผนงานบริหารทั่วไป	สำ
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน	กอ
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	กอ

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน
9	ด้านการเกษตร	การเศรษฐกิจ	การเกษตร	กองส่งเสริม
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานสาธารณสุข	กองช่าง
10	ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	งกลาง	แผนงานงกลาง	สำนักงาน
		บริหารงานทั่วไป	การรักษาความสงบภายใน	สำนักงาน
รวม	10 ยุทธศาสตร์	4 ด้าน	๑๐ แผนงาน	๖

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561- 2563 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1)

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561 - 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2561 - 2563 (ปรับปรุงครั้งที่ 1)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	1	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	-	ยุบเลิกปี 62
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี 62
คณงานทั่วไป	1	-	1	1	-	+1	-	
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								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	-	-	-	-1	-	ยุบเลิกปี 62
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	1	1	๑	๑	-	+1	-	กำหนดเพิ่มปี 62
คณงานทั่วไป	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดใหม่

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
ครู คศ.1								
ครู คศ.1	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	1	1	1	1	-	-	-	ปรับลด
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (คนงานทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (คนงานทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเกษตร ปง./ชง.								
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.								
รวมพนักงานส่วนตำบล	18	18	18	18	-	-	-	
รวมข้าราชการครู	3	3	3	3				
รวมพนักงานจ้าง	8	9	7	7				
รวมทั้งสิ้น	27	30	27	28	-	-	-	

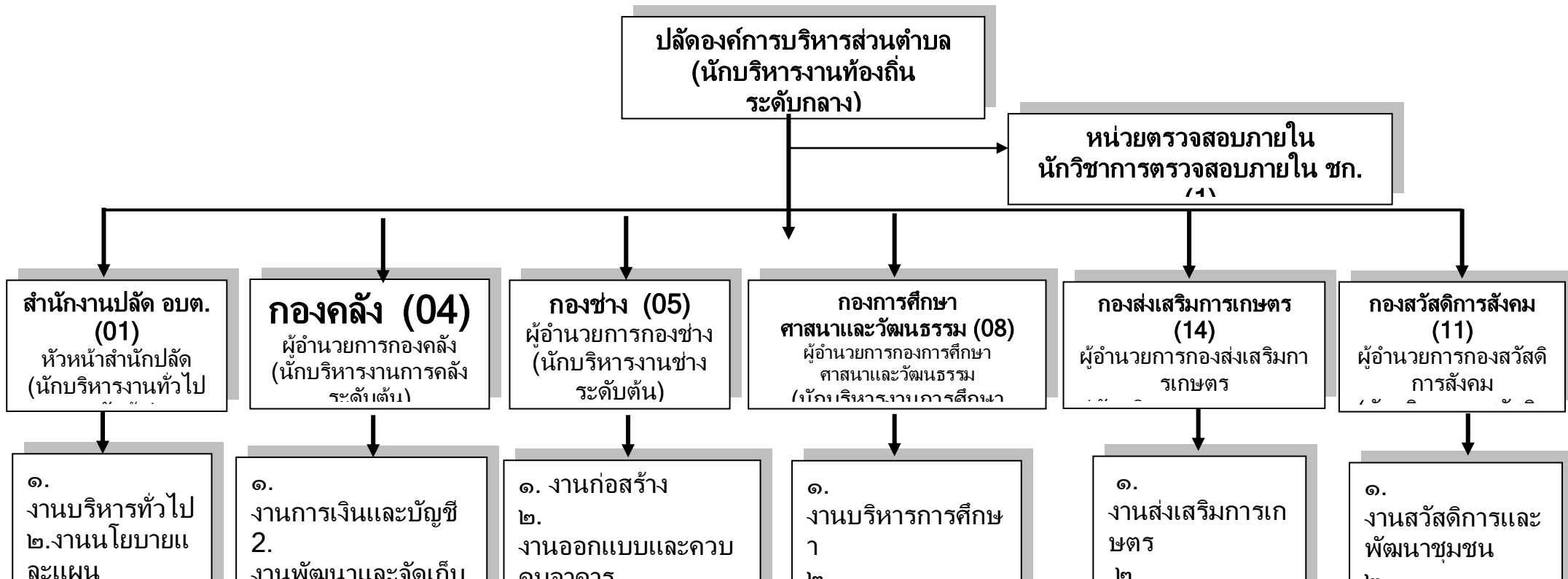
	(08)																
๑๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	20-3-08-2107-001	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐
๒๐	นักวิชาการศึกษา	20-3-08-3803-001	ปก./ชก.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+1	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐
			ผู้ช่วย														

ที่	ชื่อสายงาน	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)	
					จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสมาใหญ่																
๒๑	ครู	30-2-0205	คต.1	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามดวงใจสายใยรัก																
๒๒	ครู	30-2-0425	คต.1	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐
๒๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	30-2-0680	ครู	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐
	พนักงานจ้าง																
๒๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)			๑	-	๐	๑	๑	๑	-	+1	-	๐	๐	๐	๐	๐
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)			๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)			๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐
	กองสวัสดิการสังคม (11)																
๒๗	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	20-3-11-2105-001	ต้น	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐							๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐
๒๘	นักพัฒนาชุมชน	20-3-11-3801-001	ปก./ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (13)																
๒๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	20-3-12-3205-001	ปก./ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐
	กองส่งเสริมการเกษตร (14)																
๓๐	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	20-3-14-2109-001	ต้น	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๓๐,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐
๓๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	20-3-14-4401-001	ปง./ชง.	๑	-	-	๑	๑	๑	+1	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐
(๔)	รวม			๓๐	๒๘	๖,๐๖๖,๔๘๐	๓๐	๓๐	๓๐	+1	+1	-	๘๖๖,๑๐๐	๒๒๒,๑๒๐	๒๓๐,๑๖๐	๗,๐๐๐,๕๘๐	๗,๑๐๘,๕๐๐
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น															๑,๔๐๘,๑๑๖	๑,๔๒๑,๗๐๐

๒๐%		
(6) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	๘,๔๔๘,๖๙๖	๘,๔๓๐,๒๐๐
คิดร้อยละ ๔๐		
(7) งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๖.๗๗	๒๕.๗๕

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

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่



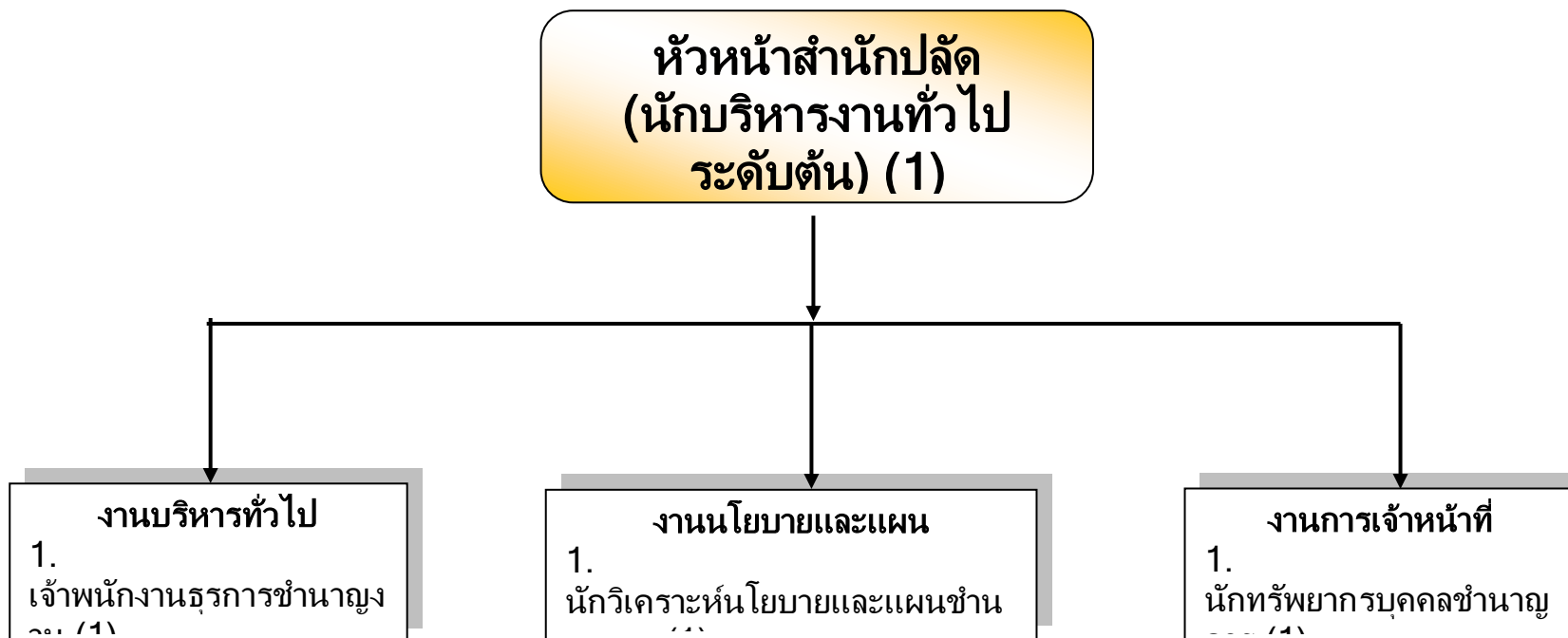
โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน

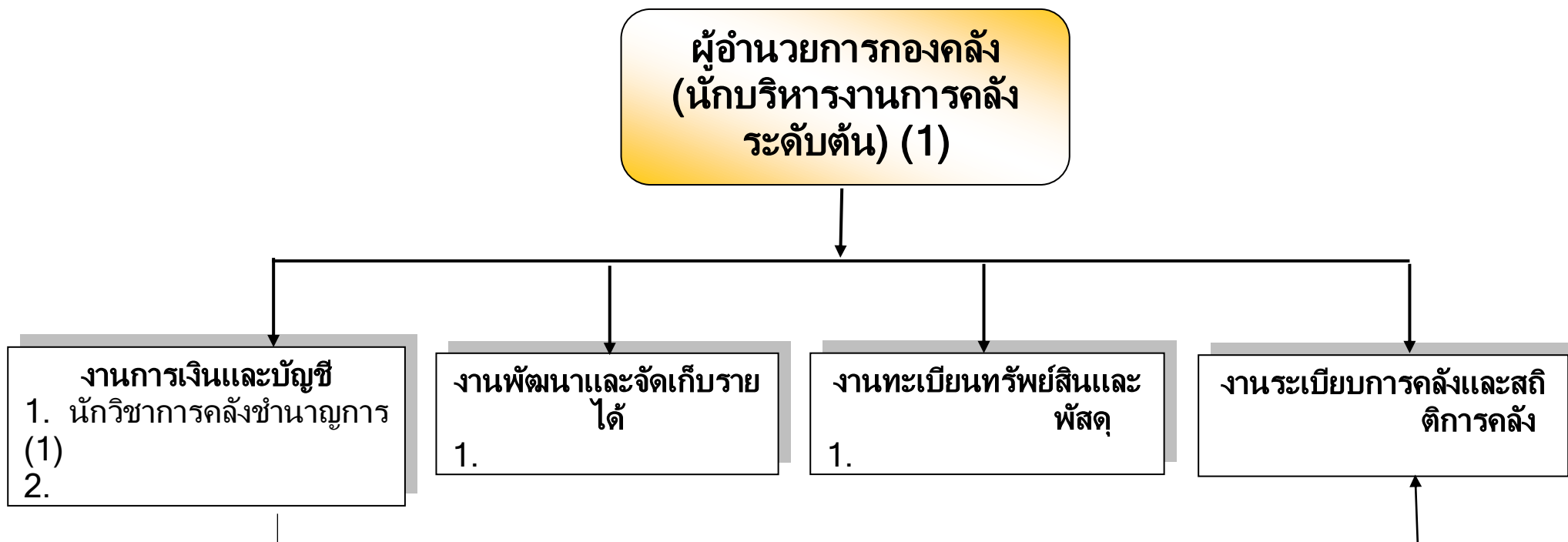
1.

- งานตรวจสอบภายใน
-
- งานควบคุมเอกสารหลักฐานทางการเงิน
-
- งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี
-

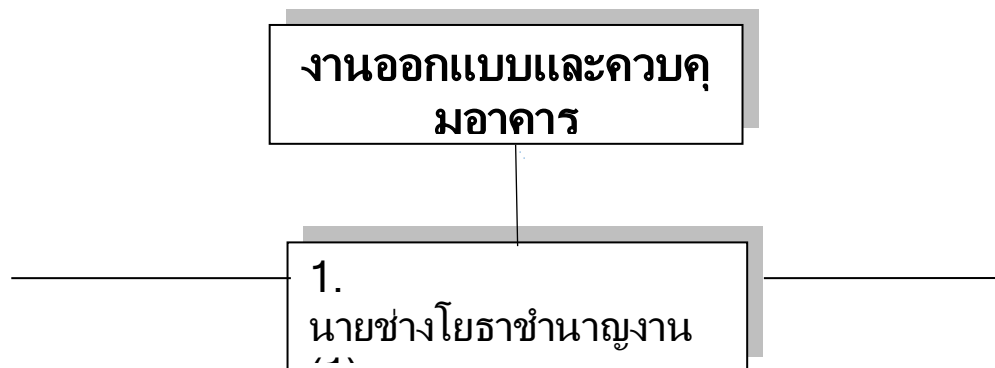
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.				ปง./ชง.
อัตราทั้งหมด	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
มีคกรอง	0	โครงสร้างของสำนักงานปลัด องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองบัว (01)									0	1
อัตรารว่าง	0										0	0



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



ประเภท	อำนาจการทํางาน			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.			
อัตราทั้งหมด	0	0	1	0	0	4	0	0	0	0	5
มีคณกรอง	0	0	1	0	0	4	0	0	0	0	5
อัตรารว่าง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



งาน

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2	4
มีคครอง	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2
อัตรารว่าง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ (08)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(ตำแหน่งที่ว่าง)

- งานบริหารการศึกษา**
- นักวิชาการศึกษา ปก. (1)
ศพด. สามดวงใจสายใยรัก
 - ครู (1) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
 - ครูผู้ดูแลเด็ก (1) (ว่าง)
(เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
 - ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจทักษะ) (1)
(เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
 - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (1) (ว่าง)
(เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร
องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ (14)**

ประเภท	อำนาจการที่ อื่น											งานจ้างทั่ว ไป	รวม	
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช./ครู ผดด.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			กจ
อัตราทั้งหมด		0	0	1	2	1	0	0	1	0	0	1	2	8
มีนครอง		0	0	1	2	0	0	0	1	0	0	1	1	6
อัตรารว่าง		0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2

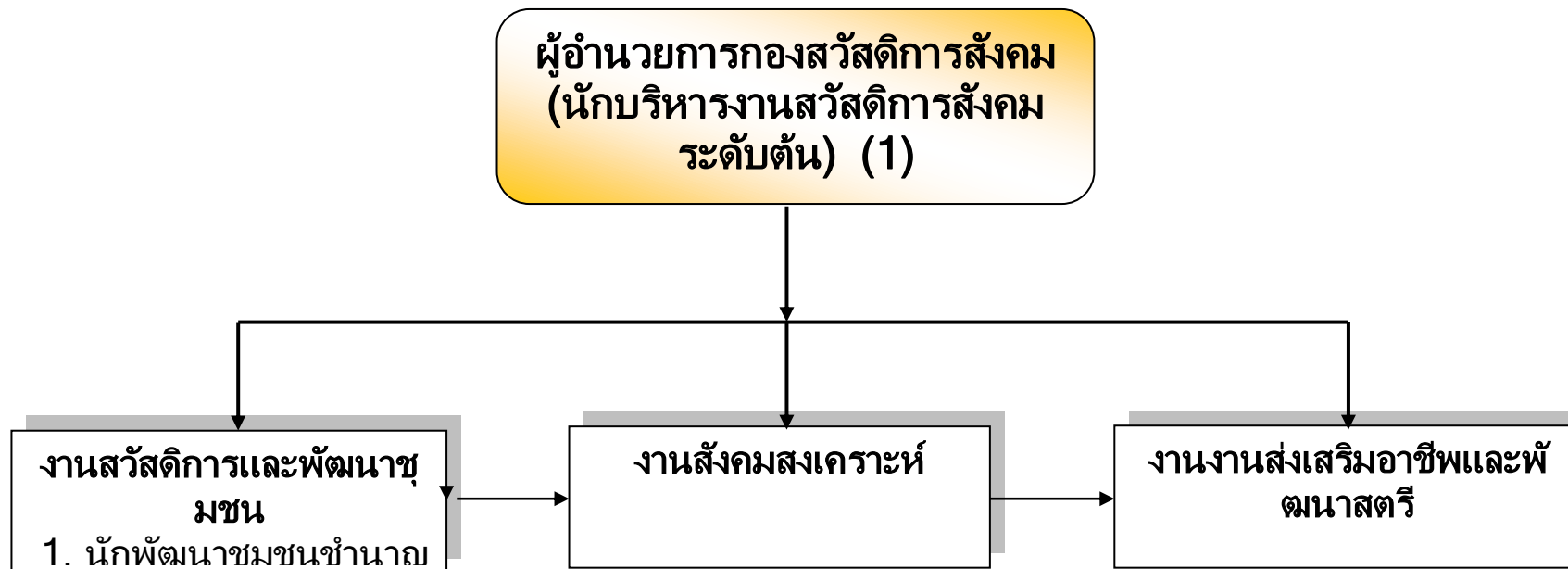
**ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร
(นักบริหารงานการเกษตร)**

งานส่งเสริมการเกษตร
1. เจ้าพนักงานการเกษตร
ปง./ชง. (1) (ว่าง)

งานส่งเสริมปศุสัตว์

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.			
อัตราทั้งหมด	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2
มีนครอง	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
อัตรารว่าง	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1

**โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม
องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ (11)**



๑	พนักงานส่วนท้องถิ่น นายสุวิทย์ เมืองครุฑ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	20-3-00-1101- 001	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานทั ท้องถิ่น)	กลาง	20-3-00-1101- 001	ปลัดองค์การบริ หาร ส่วนตำบล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	382,80 0	7,000	7,000	
	หน่วยตรวจสอบภ ภายใน											
2	นางสาวกองแบ่ง จำนอก	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหา บัณฑิต (การบัญชีและการ เงิน)	20-3-13-3205- 001	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก./ช ก.	20-3-13-3205- 001	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก./ช ก.	305,64 0	-	-	

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	เงินเดือน	หมายเหตุ
-----	-----------	-----------------	--------------------	--------------------	-----------	----------

			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	ตุ
1	นายชานน ไกรกลาง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	20-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	20-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	336,360	42,000	-	
2	น.ส.ณัฐกฤตา เรืองศรี	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	323,760	-	-	
3	นางสุภาภรณ์ หุดป้อ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	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 ศิลป์นอก	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คณงานทั่วไป			คณงานทั่วไป		108,000	-	-	
7	ว่าง						คณงานทั่วไป					กำหนด เพิ่ม 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 ชนารศรีสมบัติ	ปริญญาโท	20-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	20-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	189,400	42,000	-	
2	นางสาวทศวรรณ ต่อชีพ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	20-3-04-3201-001	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ปก./ชก	20-3-04-3201-001	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ปก./ชก.	262,560	-	-	
3	นางสมบูรณ์ ชุ่มกลาง	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหา บัณฑิต (การบัญชีและการเงิน)	20-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก	20-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก./ชก.	299,640	-	-	
4	นางสาวศิริยาภรณ์ บรรดาศักดิ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	20-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ปก./ชก	20-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ปก./ชก.	245,280	-	-	
5	นางสาวสุดาสมร	ปริญญาโท	20-3-04-3204-	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก	20-3-04-3204-	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ช	293,88	-	-	

	จริยะกุลเดโช	บริหารธุรกิจมหา บัณฑิต	001	ด	.	001		ก.	0			
--	--------------	---------------------------	-----	---	---	-----	--	----	---	--	--	--

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา ษา	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	ผู้อำนวยการกอง ช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	20-3-05-2103- 001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	356,160	42,000	-	
2	สืบโทภูวนาศรีโยธา	ปวส.	20-3-05-4701- 001	นายช่างโยธา ทั่วไป	ปง./ช ง.	20-3-05-4701- 001	นายช่างโยธา ทั่วไป	ปง./ ชง	198,840	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
3	นายก่อเกียรติ ลาวกล	ปวช.		ผู้ช่วยช่างโยธา			ผู้ช่วยช่างโยธา		138,480	-	-	ยุบเลิก ปี 2562
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
6	ว่าง						คณงานทั่วไป					กำหนดใ หม ปี 2561
7	ว่าง						คณงานทั่วไป					กำหนด เพิ่ม ปี 2562

6	ว่าง			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	112,800	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
7	น.ส.จตุพร จิตไพศาล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ดูแลเด็ก (คนงานทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (คนงานทั่วไป)	-	108,000	-	-	
8	นางสาวปภาดา เผื่อแผ่			ผู้ดูแลเด็ก (คนงานทั่วไป)	-		ผู้ดูแลเด็ก (คนงานทั่วไป)	-	108,000	-	-	

กองส่งเสริมการเกษตร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
1	พนักงานส่วนท้องถิ่น นายสายันต์ พันธวัง	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (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	-	-

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/	

											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	-	-	

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้คุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของงานพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงาน

โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้า

หน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

3. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ

ภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ

มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

4. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการ

ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมาก

ขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองผ่าน

การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้

อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1

เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปรงใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า

โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อใจหน่วยงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและ

ที่

อง

ถึ

น

ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบล ทุกภาคส่วนที่พึง มี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่
 ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
 จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์
 ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ
 อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ
 และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค
 องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่
 และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
 และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ดังนี้

สุจริต
 ขยันหมั่นเพียร
 ประชาชน
 ตามประกาศ
 เรื่องมาตรฐานคุณธรรม

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