

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569



องค์การบริหารส่วนตำบลสีกา
อำเภอสีกา จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

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

- เป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต
- เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- เป็นเรื่องเกี่ยวกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลของการกระทำ ด้วยมีการกระทำที่

ต่อเนื่องหรือติดต่อกัน

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

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลสีดาได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีงบประมาณ 2564-2566 ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้เป็นการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนา กำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา

สารบัญ

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

ภาคผนวก

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2566 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักกสนและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 7 พ.ศ.2562) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา

2.1.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา สามารถวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.2 ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสม ตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5 การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

3. กรอบแนวคิด ขอบเขต และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2567-2569 ดังนี้

1. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสีดา	ประธานคณะกรรมการ
2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
3. ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
4. ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
5. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
6. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
7. หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
8. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมใน เรื่องต่าง ๆ

1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- ศุภชัย ยาวะประภาช ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และ รวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก จากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคน เชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “ การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมา ปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อ อํารงรักษา กำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ”

● กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับ ดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ อย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงาน ในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผน กำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่า องค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลสี่ตา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงาน วิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา 3 ปี ของแผนอัตรากำลังโดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลสี่ตา ดังนี้

● พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนด ตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน

- กลุ่มงานสนับสนุน

- กลุ่มงานช่าง

(ทั้งนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลสี่ตา ยังไม่กำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำ)

● พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท แต่องค์กรบริหารส่วนตำบลสี่ตา เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลประเภท สามัญ ด้วยบริษัท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการ กำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้นทั้งนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลสี่ตา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบริหารส่วนตำบลสี่ตา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็น การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงาน ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากงาน ในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลสี่ตา จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการ รักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการ สาธารณสุขให้กับ ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมืออยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลง ลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนอัตราค่าจ้างในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ได้กำหนดอัตราค่าจ้าง ในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และจำนวน ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี \times 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ 4 Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่ตา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่ตา) มายึดโยงกับจำนวนกรอบ กำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและ ตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่ตา (การตรวจประเมิน LPA)

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

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

- ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสี่ตา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุ จำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะ รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถ คาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก แบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกอง้องการบริหารส่วนตำบลสี่ตา รองนายกอง้องการบริหารส่วนตำบลสี่ตา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสี่ตา และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 6 ส่วน ราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลสี่ตา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้อง ในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหาร ส่วนตำบล ขนาดเดียวกันพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนประดู่ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วน ตำบล ที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน และอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลสี่ตา จำนวนหมู่บ้านประชาชน ในลักษณะเดียวกัน แต่มีบริบทและภูมิประเทศที่แตกต่างกัน ดังนี้

ลำดับ	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	พนักงาน ส่วน ตำบล(คน)	พนักงานครู (คน)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ(คน)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (คน)
1	อบต.สี่ตา	6	17	2	-	1	8
2	อบต.สามเมือง	7	21	7	-	7	2
3	อบต.หนองตาดใหญ่	6	21	3	1	9	4
4	อบต.โพนทอง	7	20	3	-	4	5
5	อบต.โนนประดู่	5	20	1	1	11	4

2. ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 องค์การบริหารส่วนตำบลสสีดา ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ 2567-2569 ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีโดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมใน เรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสสีดา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพ ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสสีดา

2. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

3. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

4. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลสสีดา โดยให้ หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภท ตำแหน่งพนักงานจ้าง

5. กำหนดประเภท ตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสสีดา

6. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

7. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3. ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนด อัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสสีดา สามารถปรับตัวให้ เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

1. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสสีดา สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต จากการพัฒนาเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน ตำบลสสีดา สามารถ

วางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากร บุคคลลดความรุนแรงลงได้

2. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ให้สอดคล้องกันทำให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้น ลงได้

5. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อัน จะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา โดยรวม

6. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

7. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะ ส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

4. กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569

1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นต้น

2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการ ภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

- ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2563 และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2563 เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2563

2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา เพื่อปรับร่างแผนอัตรากำลัง
4. องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา
5. องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569
6. องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี เพื่อทราบปัญหาความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

1. ด้านกายภาพ

1.1 ทำเลที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสีดาตั้งอยู่เลขที่ 44 หมู่ 4 บ้านเก่า ตำบลสีดา อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา ติดทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 202 (บัวใหญ่ – ประทาย) มีเนื้อที่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยประมาณ 16,772 ไร่ หรือประมาณ 27 ตารางกิโลเมตร อาณาเขตพื้นที่ติดท้องถิ่นใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	จรด	ตำบลหนองตาดใหญ่	อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา
ทิศใต้	จรด	ตำบลโพนทอง	อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันออก	จรด	ตำบลกระทุ่มราย	อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันตก	จรด	ตำบลสามเมือง	อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

1.2 ลักษณะภูมิประเทศ

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

1.3 ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศโดยทั่วไปของตำบลสีดาเป็นอากาศร้อนชื้น ประกอบด้วย 3 ฤดู คือ

ฤดูร้อน	เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนพฤษภาคม
ฤดูฝน	เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนตุลาคม
ฤดูหนาว	เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึงเดือนกุมภาพันธ์

1.4 ลักษณะของดิน

ลักษณะสภาพดินส่วนใหญ่ของตำบลสีดาเป็นดินร่วนปนทราย

2. ด้านการเมือง/การปกครอง

2.1 เขตการปกครอง

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

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

2.2 การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน 10 หมู่บ้าน (หมู่ที่ 1 บ้านสีดา บางส่วน) หากมีการเลือกตั้งจะมีผู้บริหารท้องถิ่น(นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน 1 คน จะมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 1 คน รวมเป็น 9 คน

3. ประชากร

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร

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

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

4. สภาพทางสังคม

4.1 การศึกษา

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

5.แหล่งท่องเที่ยว

มีสวนสาธารณะบ่อไก่อ่แก้ว ตั้งอยู่หมู่ที่ 10 บ้านดอนโก่ย์ ตำบลสีดา

❖ สภาพปัญหา /ความต้องการของประชาชน

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

2. ด้านเศรษฐกิจ

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

3. ด้านสังคม

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

4. ด้านการเมืองการบริหาร

- 4.1 ปัญหาการจัดเก็บรายได้ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือเกี่ยวกับเสียภาษี
- 4.2 ปัญหาการขาดมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองการบริหารของประชาชน
- 4.3 ขาดการประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 5.1 ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- 5.2 ปัญหาการทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอยไม่เป็นระบบ
- 5.3 ปัญหาพื้นที่ป่าถูกบุกรุก

6. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

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

5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลสีดา ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลสีดา คือ “องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการและสนับสนุน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” ประกอบกับนโยบายของผู้บริหาร ที่มุ่งเน้น ให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

วิสัยทัศน์ (Vision)

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

“องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน”

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทั้งระบบในเขต อบต.สีดา ให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายเป็นชุมชนน่าอยู่ และมีความเข้มแข็ง เพื่อบริการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
2. พัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและบูรณาการการมีส่วนร่วมในชุมชน
3. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่และส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถของประชาชนในชุมชนโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนาระบบกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลน้ำเสียและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
5. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างมีระบบ สืบสานแหล่งวัฒนธรรมและสนับสนุนการกีฬา
6. พัฒนาศักยภาพระบบเกษตรอินทรีย์ชีวภาพแบบผสมผสานเพื่อเพิ่มผลผลิต

จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ 10 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์อื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชน และด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้มีความสะดวก และรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐาน และเกิดความยุติธรรม ดังนี้

1. การก่อสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางระบายน้ำ การปรับปรุงบำรุงรักษาในเขตชุมชนและท้องถิ่น
2. การสาธารณสุขปกศ - สาธารณูปการ
3. ก่อสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางระบายน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

ตัวชี้วัด

1. จำนวนปริมาณการก่อสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางระบายน้ำในเขตชุมชนและท้องถิ่น
2. จำนวนปริมาณการขยายสาธารณสุขปกศ - สาธารณูปการ
3. จำนวนปริมาณการก่อสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางระบายน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

2. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา และตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ และให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดนครราชสีมาตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุกๆด้านตามหลักการบริหารจัดการที่ดี
2. ส่งเสริมการกระจายอำนาจถ่ายโอนภารกิจและบุคลากรภาครัฐลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. พัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากรให้มีความเหมาะสม

ตัวชี้วัด

1. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
2. ส่งเสริมการจัดการบริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล
3. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น

3. ยุทธศาสตร์ การอนุรักษ์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกัน ไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

แนวทางการพัฒนา

1. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
2. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักของผู้ประกอบการและผู้บริโภค
3. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย

ตัวชี้วัด

1. จำนวนของการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด
2. จำนวนผู้ประกอบการและผู้บริโภคได้ให้ความร่วมมือ
3. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ลดน้อยลง

4. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา

เพื่อพัฒนาการศึกษาของประชาชนภายในเขตชุมชน

แนวทางการพัฒนา

1. เพื่อส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ เพิ่มทักษะการเรียนรู้วิชาชีพ จัดให้มีห้องสมุดประชาชน สนับสนุนการมอบทุนการศึกษา

ตัวชี้วัด

1. จำนวนประชากรได้รับการบริการ

5. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการสาธารณสุข

เพื่อพัฒนาการสาธารณสุขของประชาชนภายในเขตชุมชน

แนวทางการพัฒนา

1. การพัฒนาการสาธารณสุข การสร้างสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันควบคุมโรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อ โรคระบาดและการฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน

ตัวชี้วัด

1. จำนวนประชากรได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างถ้วนหน้า

6. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม

เพื่อเสริมสร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

แนวทางการพัฒนา

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

ตัวชี้วัด

1. จำนวนประชากรที่ได้รับการสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต
2. จำนวนประชากรที่เข้าร่วมกิจกรรม

จำนวนประชากรที่ได้เข้าร่วมการป้องกันและ

7. ยุทธศาสตร์ พัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนาวัฒนธรรม ประเพณี และกีฬา

เป้าหมาย

เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด มีแหล่งท่องเที่ยวทางอารยธรรม วัฒนธรรม และธรรมชาติที่หลากหลาย สามารถสร้างเรื่องราวเชื่อมโยงเป็นตำนานต่อเนื่องในกลุ่มจังหวัด กลุ่มอำเภอ

แนวทางการพัฒนา

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

ตัวชี้วัด

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

8. ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

เป้าหมาย

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพในตำบล และพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP ให้เป็นมาตรฐานสากล

แนวทางการพัฒนา

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

ตัวชี้วัด

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

9. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาเกษตร

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบและเพิ่มศักยภาพในการผลิตการเกษตร เป็นการลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกรรวมทั้งรณรงค์ให้เกษตรกรใช้เกษตรอินทรีย์

แนวทางการพัฒนา

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

ตัวชี้วัด

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

10. ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน และความสงบเรียบร้อย

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างหรือมาตรการป้องกันภัยและความเดือดร้อนที่จะมีต่อชีวิตของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้น้องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา

แนวทางการพัฒนา

1. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ลดอุบัติเหตุทางจราจรทางบกและทางน้ำ

ตัวชี้วัด

1. จำนวนของประชาชนที่มีความสงบสุขพึงปรารถนาร่วมกัน

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

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

5.1ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

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

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

5.4 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษา ศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (5) การศึกษาการทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชนส่วนราชการหน่วยงานของรัฐรัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

6.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก <ol style="list-style-type: none">1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ3. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต4. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม5. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข6. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน7. การส่งเสริมการป้องกันยาเสพติด	<ol style="list-style-type: none">1. กองช่าง2. กองสาธารณสุขฯ และ สำนักปลัด3. สำนักปลัด4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม6. สำนักปลัด7.สำนักปลัด
ภารกิจรอง <ol style="list-style-type: none">1.การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี2. การส่งเสริมการเกษตร3. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางเมืองและการบริหาร4. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว5. การพัฒนาและสงเคราะห์เด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส	<ol style="list-style-type: none">1. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม2. สำนักปลัด3. สำนักปลัด4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และสำนักปลัด5. สำนักปลัด

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรระบบการทำงานในองค์กรยังประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการ วิเคราะห์ สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

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

1.2 W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย 25 - 45 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารในการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรักถิ่นฐานไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกสามารถทำงานล่วงเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาค 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้นโดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผน เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>สำนักปลัด</p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริม การ ท่องเที่ยว งานส่งเสริม การเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษา ความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริม และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานติดตามและประเมินผลแผนและโครงการ และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย 7 งาน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานทั่วไป - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ -งานนิติการ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมการเกษตร -งานการเจ้าหน้าที่ <p>ตามโครงสร้างฯ มีสายผู้ปฏิบัติ ครบ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการ ภายใน ซึ่งปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่างตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน</p>	<p>ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ใช้วิธีการ โอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหา ในปัจจุบัน ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>กองคลัง</p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชีงานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตาม ที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย 3 งาน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงินและบัญชี -งานพัฒนารายได้ -งานพัสดุและทรัพย์สิน <p>ตามโครงสร้างฯ มีสายปฏิบัติ ประเภทวิชาการ 1 อัตรา และประเภททั่วไป 1 อัตรา ยังขาดประเภททั่วไป 1 อัตรา ซึ่งกองคลังต้องการตำแหน่ง การเงินและบัญชี ปัจจุบันไม่มี ในแผนอัตรากำลัง และกองคลังไม่มีพนักงานจ้าง สำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ใช้วิธีการให้พนักงานจ้างสำนักปลัด ไปปฏิบัติงานช่วยกองคลัง เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและกำหนดเพิ่มตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีประเภททั่วไป 1 อัตรา ในระยะเวลา 3 ปี</p>
<p>กองช่าง</p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและงานเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับ ภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบ การก่อสร้างจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานจัดทำประวัติ ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกล และยานพาหนะงานแผนการบำรุงรักษา</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย 4 งาน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานแบบแผนและก่อสร้าง -งานควบคุมอาคาร -งานสาธารณูปโภค -งานผังเมือง 	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ใช้วิธีการขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>กองช่าง</p> <p>เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>ตามโครงสร้างฯ มีสายปฏิบัติประเภททั่วไป 2 อัตรา กองช่างยังขาดประเภทวิชาการ 1 อัตรา ซึ่งกองช่างต้องการตำแหน่งวิศวกรโยธา ปัจจุบันไม่มีในแผนอัตรากำลังและกองช่างไม่มีพนักงานจ้างสำหรับการบริหารจัดการภายในและ ตำแหน่งนายช่างโยธา - ว่าง-</p>	<p>และมีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง เพิ่มตำแหน่งวิศวกรโยธา ในระยะเวลา 3 ปี</p>
<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานบริการด้านสาธารณสุข งานแพทย์ฉุกเฉิน งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริการสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการ สิ่งปฏิกูล งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และ การฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย 6 งาน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานบริการสาธารณสุข 	<ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน -กำหนดตำแหน่งเพิ่มประเภททั่วไป 1.เจ้าพนักงานสุขาภิบาล 2.เจ้าพนักงานสาธารณสุข ในระยะเวลา 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p><u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p>	<p>ตามโครงสร้างฯ มีสายปฏิบัติ ประเภทวิชาการ 1 อัตรา ยังขาดประเภททั่วไป 2 อัตรา ซึ่งกองสาธารณสุขฯ ต้องการตำแหน่ง เจ้าพนักงานสุขาภิบาล และ เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปัจจุบัน ไม่มีในแผนอัตรากำลัง และ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข -ว่าง-</p>	
<p><u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย 2 งาน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <p>ตามโครงสร้างฯ มีสายปฏิบัติ และประเภทวิชาการ 3 อัตรา ครอบคลุมตามโครงสร้าง มีพนักงานจ้างเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ -ว่าง-</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ใช้วิธีการขอใช้ บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แก่หน่วยรับตรวจ และผู้ที่เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน 1 อัตรา และ เป็นตำแหน่งว่าง มีตำแหน่งเพียงพอ สำหรับการบริหาร จัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วน ตำบลสีดา ใช้ โอน -ย้าย - ยังไม่มีความ จำเป็น ที่จะกำหนด ตำแหน่ง หรือยุบ เลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา 3 ปี</p>

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1. สำนักปลัด อบต.</p> <p>1.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปของ อบต. - งานเลขานุการของนายก อบต. - งานการเลือกตั้ง - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>1.2 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ของ อบต. - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานสถิติข้อมูล - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของ อบต. <p>1.3 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติกรรมและสัญญา - งานกฎหมาย - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานวินัย/คดี 	<p>1. สำนักปลัด อบต.</p> <p>1.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปของ อบต. - งานเลขานุการของนายก อบต. - งานการเลือกตั้ง - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>1.2 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ของ อบต. - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานสถิติข้อมูล - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของ อบต. <p>1.3 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติกรรมและสัญญา - งานกฎหมาย - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานวินัย/คดี 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานศูนย์ อปพร. - งานรักษาความสงบเรียบร้อย <p>1.5 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <p>1.6 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <p>1.7 งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการสรรหาและเลือกสรร - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงินการรับเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับสถานะทางการเงิน 	<p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานศูนย์ อปพร. - งานรักษาความสงบเรียบร้อย <p>1.5 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <p>1.6 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <p>1.7 งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการสรรหาและเลือกสรร - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงินการรับเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับสถานะทางการเงิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>2.2.งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานการจัดสรรเงินเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ <p>2.3.งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุม - งานจำหน่าย พสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานบริการข้อมูล <p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.2 งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.3.งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค <p>3.4.งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานสวนสาธารณะ 	<p>2.2.งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานการจัดสรรเงินเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ <p>2.3.งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุม - งานจำหน่าย พสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานบริการข้อมูล <p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.2 งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.3.งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค <p>3.4.งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานสวนสาธารณะ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>4.1งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย <p>4.2 งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารด้านสาธารณสุข - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานหลักประกันสุขภาพ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด <p>4.3. งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย <p>4.4. งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม - งานติดตามและตรวจสอบ <p>4.5 งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันเฝ้าระวัง - งานควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานพยาธิวิทยา <p>4.6. งานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานบริการข้อมูล สถิติ ฯ 	<p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>4.1งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย <p>4.2 งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารด้านสาธารณสุข - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานหลักประกันสุขภาพ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด <p>4.3. งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย <p>4.4. งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม - งานติดตามและตรวจสอบ <p>4.5 งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันเฝ้าระวัง - งานควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานพยาธิวิทยา <p>4.6. งานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานบริการข้อมูล สถิติ ฯ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>5.1งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none">-งานเครือข่ายทางการศึกษา-งานเทคโนโลยีทางการศึกษา-งานบริการข้อมูล สถิติฯ <p>5.2งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- การพัฒนาการศึกษา- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก- งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น- งานกีฬาและนันทนาการ- งานการศาสนา <p>6. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>6.1.งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบภายใน- งานควบคุมภายใน ติดตามประเมินผล- งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย	<p>5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>5.1งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none">-งานเครือข่ายทางการศึกษา-งานเทคโนโลยีทางการศึกษา-งานบริการข้อมูล สถิติฯ <p>5.2งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- การพัฒนาการศึกษา- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก- งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น- งานกีฬาและนันทนาการ- งานการศาสนา <p>6. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>6.1.งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบภายใน- งานควบคุมภายใน ติดตามประเมินผล- งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำในอนาคตว่าในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567-2569 ดังนี้

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

1. สำนักปลัด อบต.

1.1 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	อัตรา
1.2 พนักงานส่วนตำบล	6	อัตรา
1.3 พนักงานจ้าง	5	อัตรา
รวม	12	อัตรา

2. กองคลัง

2.1 พนักงานส่วนตำบล	4	อัตรา
รวม	4	อัตรา

3. กองช่าง

3.1 พนักงานส่วนตำบล	4	อัตรา
รวม	4	อัตรา

4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

4.1 พนักงานส่วนตำบล	7	อัตรา
4.2 พนักงานจ้าง	3	อัตรา
รวม	10	อัตรา

5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

5.1 พนักงานส่วนตำบล	4	อัตรา
5.2 พนักงานจ้าง	1	อัตรา
รวม	5	อัตรา

6. หน่วยตรวจสอบภายใน

6.1 พนักงานส่วนตำบล	1	อัตรา
รวม	1	อัตรา

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567 -2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง / ต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด								
นักบริหารงานทั่วไประดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	3	3	3	3	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลังระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้างฯ
กองช่าง								
นักบริหารงานช่างระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้างฯ
นายช่างโยธา ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้างฯ
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง./ชง.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้างฯ
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567 -2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านถนนหัก	-	1	1	1	+1	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหญ้าคา	-	1	1	1	+1	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดอนไก่อย	-	1	1	1	+1	-	-	
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	29	36	36	36	+7	-	-	

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569
1	28,350,000	29,767,500	31,255,875

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (ก่อนเพิ่ม /ลดตำแหน่ง)

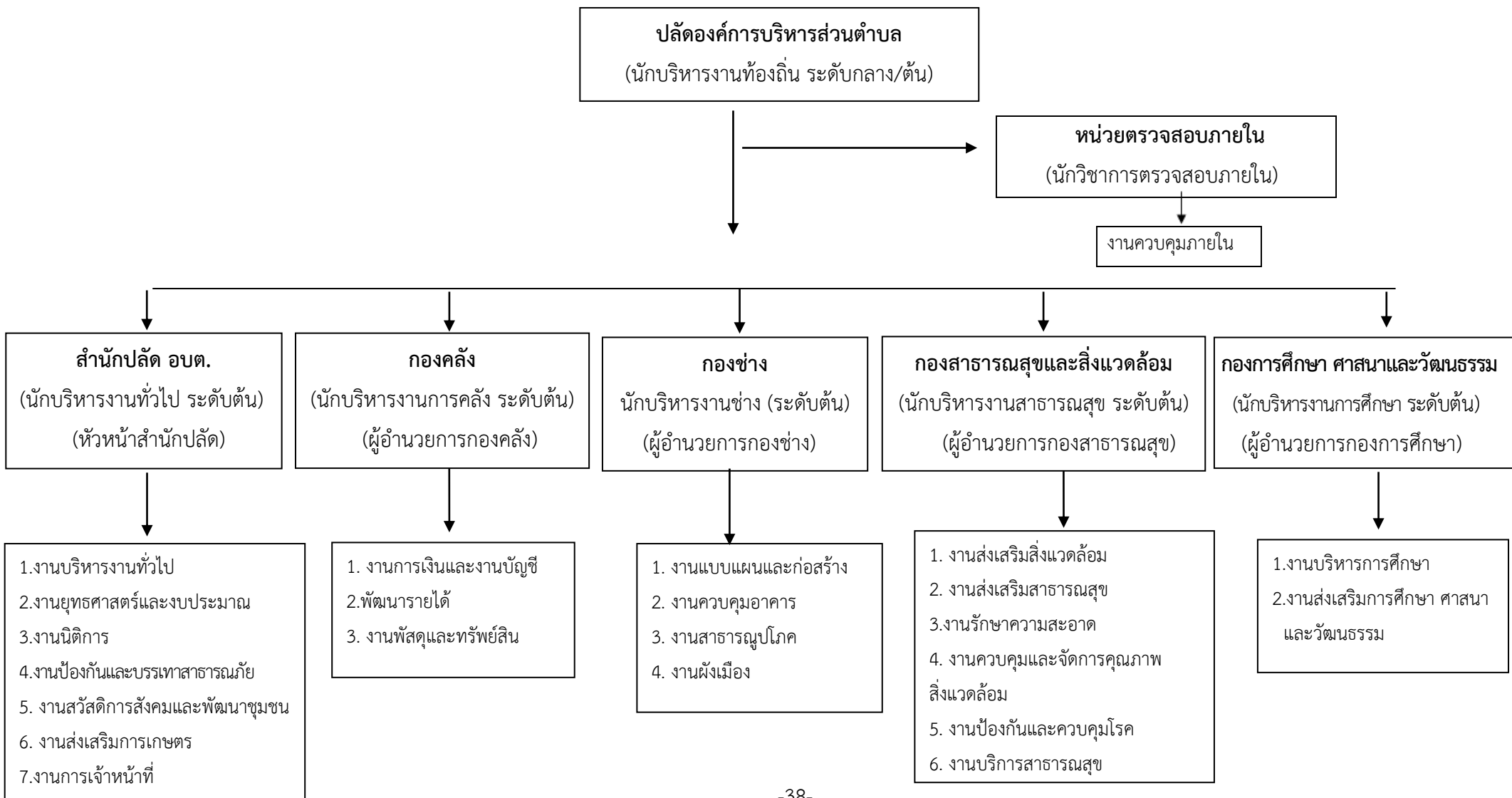
ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคคล	คิดเป็นร้อยละ
2567	28,350,000	9,306,950	32.83
2568	29,767,500	9,580,8110	32.19
2569	31,255,875	9,860,744	31.55

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (หลังเพิ่ม /ลดตำแหน่ง)

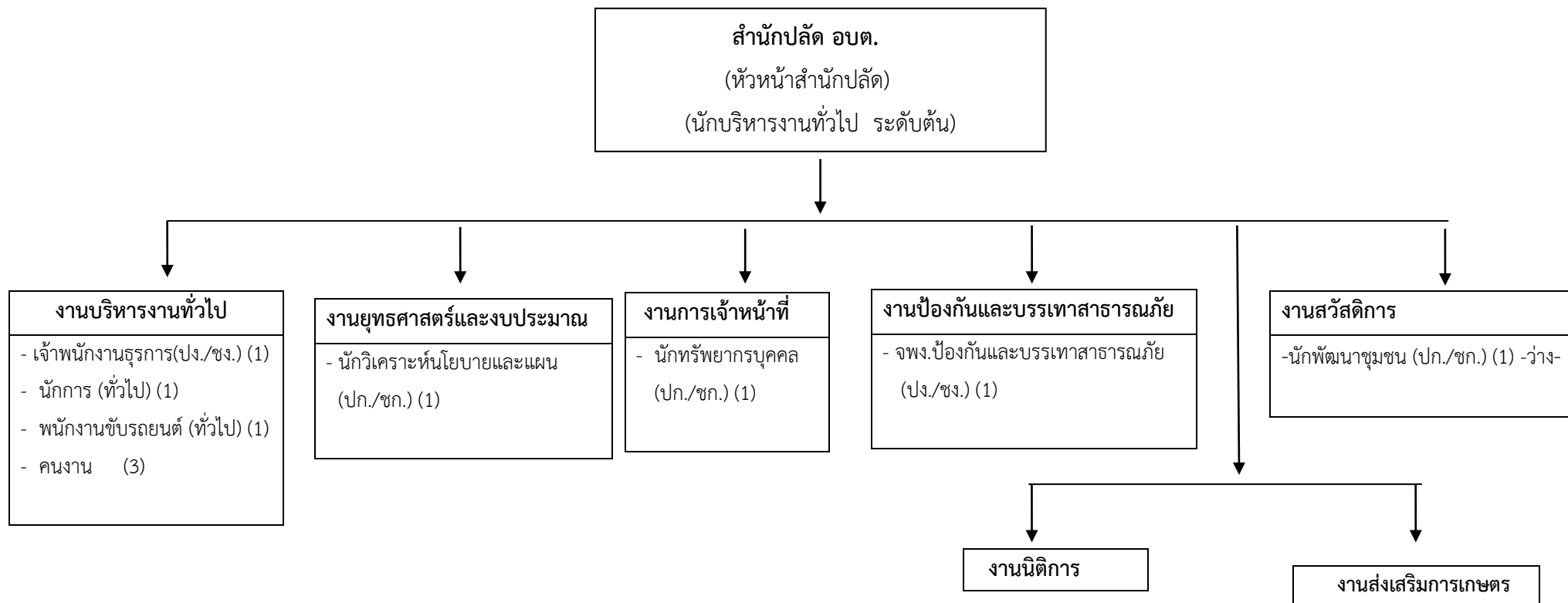
ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคคล	คิดเป็นร้อยละ
2567	28,350,000	9,306,950	32.83
2568	29,767,500	9,923,396	33.34
2569	31,255,875	10,214,507	32.68

10. แผนภูมิโครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ประเภทสามัญ

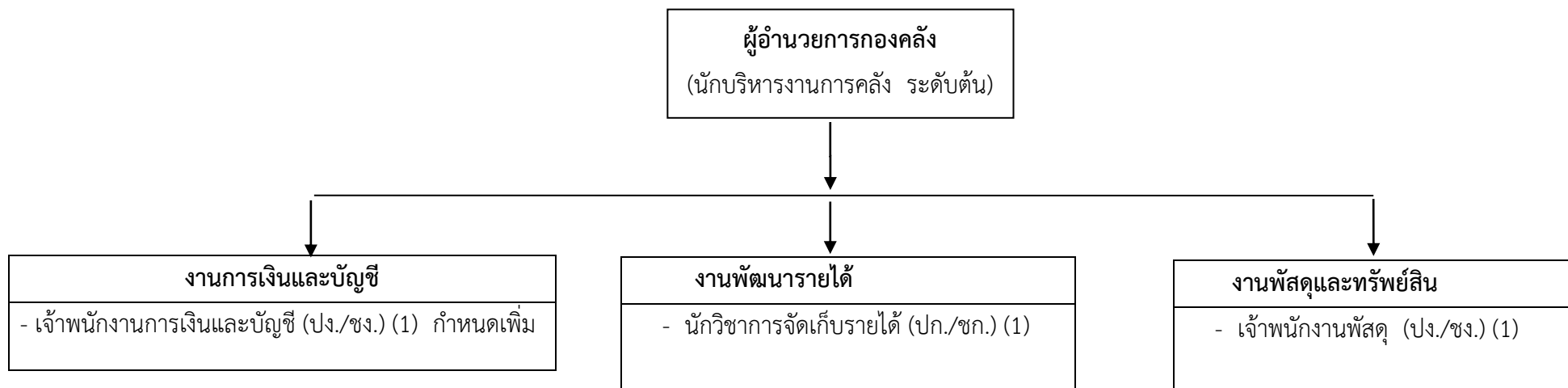


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



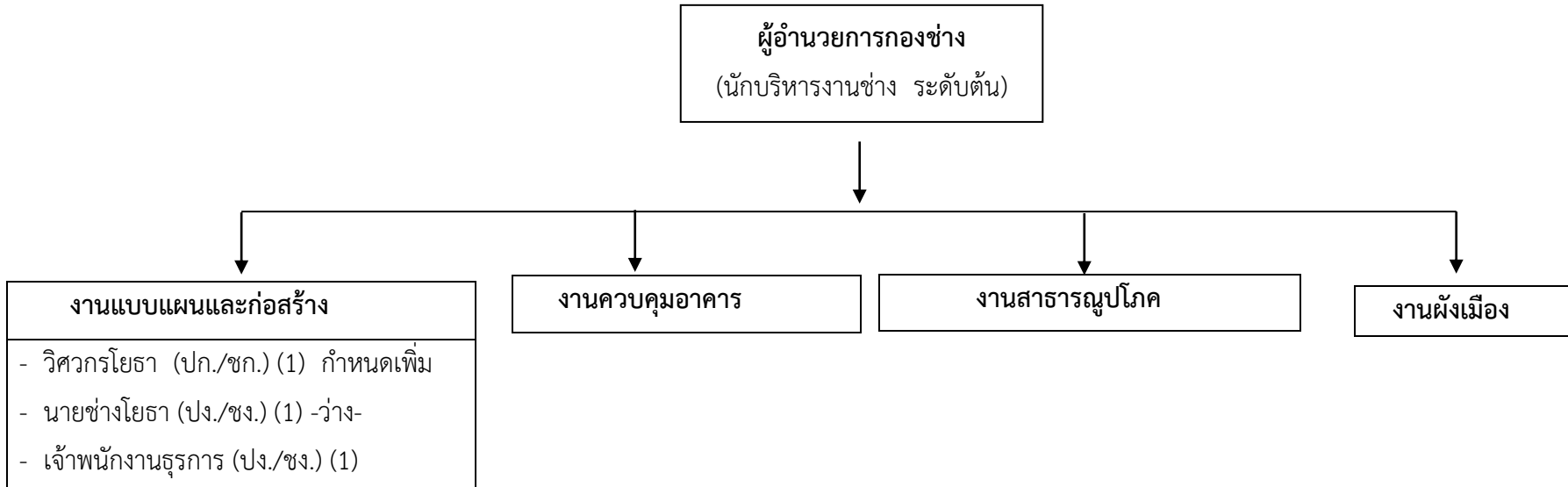
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	1	2	-	-	1	1	-	-	-	5	11

โครงสร้างกองคลัง



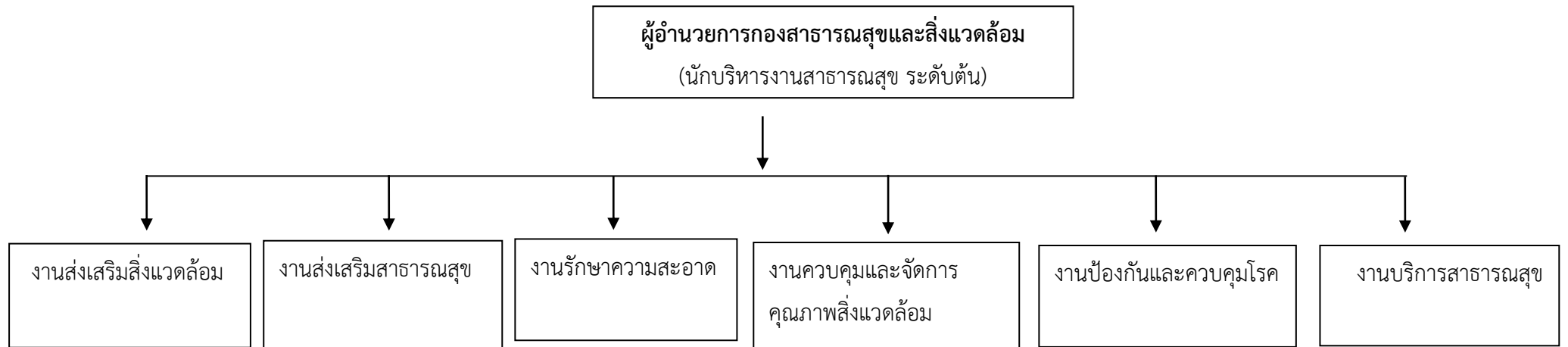
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-	4

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	-	4

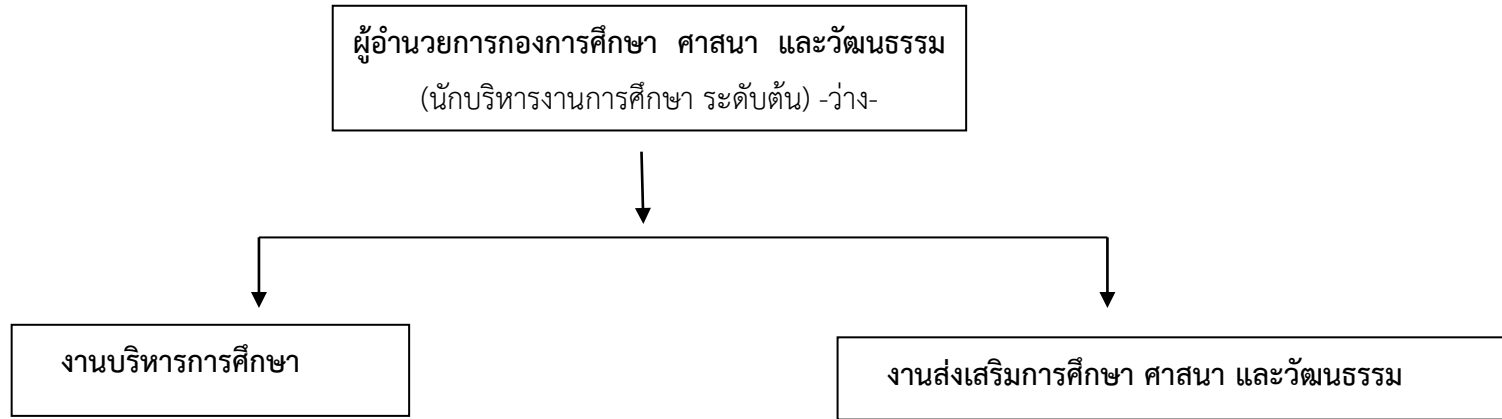
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



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

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	1	5

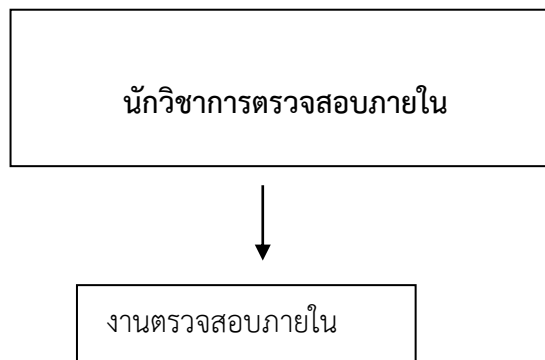
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (1) - ครู (คศ.2) (1) - ครู (คศ.1) (1) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจ) (1) - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (1) - คนงาน (1) | <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหญ้าคา (1) - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านถนนหัก (1) - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดอนไก่อย (1) |
|--|--|

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	4	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-	1	2	10

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (1) -ว่าง-

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

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
1	-ว่าง-		20-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ ต้น	20-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง /ต้น	548,040 (ค่ากลางเงินเดือน)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	(ว่างเดิม)
	สำนักปลัด			สำนักปลัด			สำนักปลัด					
2	นายสืบสกุล แสงประพาฬ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต)	20-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	20-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	422,640 (35,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	
3	นางสาวนิภารัตน์ พลตงนอก	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	422,640 (35,220x12)	-	-	
4	-ว่าง-	-	20-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	20-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
5	นางสาวพัฒนา แก้วหอม	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	376,080 (31,340x12)	-	-	
6	นางประนอม วงศ์อำมาต	ปวส. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง)	20-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	20-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	370,920 (25,660x12)	-	-	
7	จำเอกวิเชียร ศรีวิธา	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	20-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง	20-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	467,880 (38,990x12)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
8	นางสาวเกษนิษฐ์ เถรนอก	ปวส.	-	นักการ	-	-	นักการ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
9	นายชัยณรงค์ แสงแก้ว	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
10	นางสาวชรินทร์ พามอก	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
11	นางสาวรุ่งฤดี แสนศรี	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
12	นางสาวกุสุมา แสงภักดี	ปริญญาตรี (การท่องเที่ยว)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง											
13	นางสาวพรรณทิพา บุญมา	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	20-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	20-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	490,800 (40,900x12)	42,000 (3,500x12)	-	
14	นางสาวนุจรินทร์ แสงสว่าง	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	20-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	20-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	402,720 (33,560 x12)	-	-	
15	นายทศพร คงกระพันธ์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	20-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	20-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	324,360 (27,030x12)	-	-	
16	-	-	20-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
	กองช่าง											
17	นายคมสันต์ จันทะคาม	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	20-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ต้น	20-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ต้น	475,560 (39,630x12)	42,000 (3,500x12)	-	
18	นางประเทือง เทพศรี	ปวส. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง)	20-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	20-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	256,320 (297,900x12)	-	-	
19	(ว่าง)	-	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
20	-	-	20-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.		วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม			กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม			กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม					
21	นางสาวทิพาดา ประจง	(ปริญญาโท) สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	20-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	20-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	429,240 (35,770x12)	42,000 (3,500x12)	-	
22	(ว่าง)	-	20-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	20-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	
23	-	-	20-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.		เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
24	-	-	20-3-06-4604-001	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.		เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
	พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
25	นางสาววัชรารณ์ สาระคำ	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
	กองการศึกษาฯ			กองการศึกษาฯ			กองการศึกษาฯ					
26	ว่าง	-	20-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	20-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลาง เงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม
27	นางวนิดา ปาธิสิทธิ์	ปริญญาตรี	20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	233,760 (19,480x12)	-	-	
28	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(อุดหนุน)
29	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(อุดหนุน)
30	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(อุดหนุน)
31	นางนงนุช แทนคำ	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	203086600774	ครู	คศ.2	203086600774	ครู	คศ.2	345,720 (28,810x12)	-	-	อุดหนุน
32	นางประคอง อภัย	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	203086600775	ครู	คศ.1	203086600775	ครู	คศ.1	339,240 (28,270x12)	-	-	อุดหนุน
33	นางคำปุ่น สุนทรพงศ์	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	57,480 (14,190-9,400x12)	-	-	57,480 เงินรายได้ อบต.จ่าย ส่วนเกิน จาก อุดหนุน (9,400)
34	นางปวีรีดา ดวงกลาง	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
35	นางสาวศิริยาพร ปัจจัย	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
36	-	-	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(1) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาที่จัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(2) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาศึกษาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา เป็นผู้

จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่

ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำเอาความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(4) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่

เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำเอาความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

- (5) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการ ประชาชน

ด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชน หรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

- (6) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลด

ขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการ ใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

- (7) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษา ทั้งใน

ระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

- (8) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ

ซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

2. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย

ความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จะพึงปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ร่วมงาน

ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนก่อกอง

4. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก

ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลสีดามีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิโรจน์ จุลวิทัศน์
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา

