

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด  
อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๗) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดส่วนราชการหลัก และการกำหนด กอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง  
อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประภาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕

## ภาคผนวก

- ๑) สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ๒) สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ
- ๓) สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ เรื่อง การจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ
- ๔) สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
- ๕) สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง**

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๗) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนด กองสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวเพื่อเป็นกรอบการกำหนดอัตราตำแหน่ง และการใช้อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามคำสั่ง อบต.เสมี้ง ที่ ๒๕๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ ประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความ

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมัย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสมัย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนด วัตถุประสงค์ของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับ สถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุรินทร์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณา ปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ มีขนาดพื้นที่ ๓๓.๖๖ ตารางกิโลเมตร พื้นที่ทั่วไปมีลักษณะเป็นที่ราบสูงเหมาะแก่การเพาะปลูกหรือประกอบอาชีพเกษตรกรรม หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ มีจำนวน ๘ หมู่บ้าน มีครัวเรือน จำนวน ๘๐๗ ครัวเรือน และมีประชากรรวมทั้งสิ้น ๓,๕๐๖ คน แยกเป็นชาย ๑,๗๓๒ คน หญิง ๑,๗๗๔ คน

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ ประกอบด้วย

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

###### แนวทางการพัฒนา

- การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำที่ปลอดภัยเยี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายน้ำ ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่าง ๆ สิ่งก่อสร้างใน฼นฅนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

###### แนวทางการพัฒนา

- โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่าง ๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย

###### แนวทางการพัฒนา

- ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหาเสพติดเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร.ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติเพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการเกษตรการวางแผน การลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

###### แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาการเกษตร วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์กรรม
- พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลเสมีจ และอำเภอสำโรงทาบ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕** การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
**แนวทางการพัฒนา**

การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเช่น ปลูกต้นไม้ในป่า ชุมชน ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖** การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม  
**แนวทางการพัฒนา**

- พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗** การพัฒนาด้านสาธารณสุข  
**แนวทางการพัฒนา**

- การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่าง ๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่
- พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้านกองทุนหลักประกันสุขภาพ
- สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชนเช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๘** การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร  
**แนวทางการพัฒนา**

- เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ได้วิเคราะห์ สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความ ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

**๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑.๑ ปัญหาเส้นทางการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๑.๒ ปัญหารางระบายน้ำไม่เพียงพอทำให้น้ำท่วมขังช่วงฤดูฝน
- ๑.๓ ปัญหาระบบระบายน้ำไม่ได้มาตรฐานทำให้เกิดน้ำท่วม
- ๑.๔ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๕ ปัญหาขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ๑.๖ ปัญหาการขาดแคลนเงินทุนในการประกอบธุรกิจในหมู่บ้าน

**๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ**

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
  - ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ แต่ต้นทุนทางการเกษตรสูง
  - ปัญหาไม่มีเงินทุนหมุนเวียนเกี่ยวกับการทำการเกษตร
  - ปัญหาไม่มีอาชีพรองรับที่มั่นคง
- ๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

**๓. ปัญหาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต**

- ๓.๑ ปัญหาการระบาดของยาเสพติด
- ๓.๒ ปัญหาเด็ก เยาวชนก่อเหตุทะเลาะวิวาท
- ๓.๓ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๓.๔ ปัญหาการขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ

**๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

- ๔.๑ ประชาชนขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง
- ๔.๒ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่
- ๔.๓ ประชาชนไม่เข้าใจระบบการบริหารงาน ของ อบต.
- ๔.๔ บุคลากรขาดกระบวนการทำงานทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน
- ๔.๕ งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนา
- ๔.๖ สมาชิกสภา อบต.ยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง

**๕. ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย**

- ๕.๑ ปัญหาขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่าง ๆ
- ๕.๒ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๕.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก และโรคพิษสุนัขบ้า
- ๕.๔ ประชาชนยังขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

**๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๖.๑ ปัญหาการจัดเก็บขยะมูลฝอยและน้ำเสียจากการทิ้งขยะลงแหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๖.๒ ปัญหาความแห้งแล้ง/ น้ำน้อย ไม่สามารถประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค-บริโภคได้
- ๖.๓ ปัญหาหนองน้ำ อ่างเก็บน้ำและสระน้ำสาธารณะ ดินเงินไม่สามารถเก็บน้ำได้ตลอดทั้งปี
- ๖.๔ มีการใช้สารเคมีในภาคการเกษตร
- ๖.๕ มีการบุกรุกที่สาธารณะ เพื่อใช้ประโยชน์ส่วนตัว

**๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

- ๗.๑ ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ
- ๗.๒ การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการพัฒนาตามวัย
- ๗.๒ การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลทำให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา
- ๗.๓ วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านเริ่มสูญหายเนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากเยาวชนรุ่นหลัง

## **ความต้องการของประชาชน**

### **๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑.๑ ก่อสร้างถนน คสล. ปรับปรุงผิวถนนลาดยางและซ่อมแซมถนนต่าง ๆ ที่ชำรุดเสียหาย
- ๑.๒ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๓ ก่อสร้างรางระบายน้ำให้ทั่วถึง
- ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๕ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

### **๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ**

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตผลทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๕ สร้างงานสร้างอาชีพให้กับประชาชน

### **๓. ความต้องการด้านสังคมและคุณภาพชีวิต**

- ๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุน รมรงค์ให้ความรู้เรื่องยาเสพติด
- ๓.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
- ๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้เรื่องการสร้างครอบครัวที่อบอุ่นเพื่อแก้ไขปัญหาสังคม
- ๓.๔ ส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนเล่นกีฬา เพื่อแก้ไขปัญหาเสพติด

### **๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

- ๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง
- ๔.๒ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๔.๓ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความสามารถโดยส่งเข้ารับการอบรมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๔.๔ ให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องระบบบริหารงานของ อบต.

### **๕. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย**

- ๕.๑ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่าง ๆ
- ๕.๒ บุคลากรที่ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๕.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดกำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๕.๔ ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๕.๕ สนับสนุนให้ประชาชนมีความสนใจรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

### **๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๖.๑ รมรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงลำห้วยสาธารณะ
- ๖.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๓ ขุดลอกคลอง อ่างเก็บน้ำและสระน้ำสาธารณะที่ตื้นเขิน
- ๖.๔ รมรงค์และส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพในภาคการเกษตร
- ๖.๕ มีมาตรการป้องกันและเฝ้าระวัง สอดส่องดูแล การบุกรุกที่สาธารณะ
- ๖.๖ จัดหาและจัดระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

#### ๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปลุกฝังให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา
- ๗.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาและ การศึกษานอกระบบ
- ๗.๓ จัดกิจกรรมส่งเสริมพระพุทธศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีให้เด็กและเยาวชน
- ๗.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ดนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เสม็ดจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด ยังได้เน้นให้คนเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้ การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทาง ในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและ ยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และ รวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไป ดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖)พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเสม็ด โดยจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
- ๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

**๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖) )
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร ( มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว ( มาตรา ๖๘(๑๒))
๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ ( มาตรา ๖๘(๑๑))
๘. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

**๕. ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. บำรุงรักษาศิลปปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น( มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา๑๗ (๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

**หมายเหตุ :** มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒  
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมือนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมือนโดยรวม เพื่อกำหนดสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยการวิเคราะห์ที่ใช้หลัก SWOT ดังนี้**

**๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสมือน มีบุคลากรและอัตรากำลังจำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหาร
๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน
๒. โครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลเสมือนไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
๓. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมือน มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลเสริมจยังยังไม่มี ความชำนาญและบุคลากร

## ๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่ม ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าใน การทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผลทำ ให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

### ๓. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลเข้มแข็ง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์กรบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องเช่น รดน้ำผู้สูงอายุ ฯลฯ

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
๓. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง
๔. อัตราว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๓. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
๔. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้เช่นโรคไข้เลือดออก

### ๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

### จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ผู้นำชุมชนและประชาชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
2. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ
3. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากร
4. มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

### โอกาส (Opportunity=O)

1. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
2. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม
2. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## ๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

### จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเข้มแข็ง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

### จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
2. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการศึกษา

### โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

## ๖. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

### จุดแข็ง (Strength=s)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
2. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
3. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง

**การวิเคราะห์ศักยภาพ** เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดโดยวิเคราะห์สภาพสิ่งแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) ที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

#### ๑) จุดแข็ง (Strength-S) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ

- (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีกฎหมายรองรับเป็นนิติบุคคล ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง
- (๒) องค์การบริหารส่วนตำบล มีผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง ผู้บริหารเป็นคนท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงตามความต้องการของประชาชน มีหลักการบริหารและนโยบายในการทำงานเชิงรุก และมีฝ่ายนิติบัญญัติที่สามารถเรียกประชุมสภาฯ เพื่อแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- (๓) องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณมากกว่าหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เพียงพอและทันสมัย ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถกำหนดกรอบการพัฒนา หรือจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว
- (๔) องค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพและแนวคิดในการทำงานสมัยใหม่ มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการแบ่งงานกันทำ มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีสถานที่ปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการทำงาน รวมถึงมีการรวมกลุ่มของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

## ๒) จุดอ่อน (Weak-W) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง

(๑) นโยบายของผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล จังหวัด และความต้องการของประชาชน จึงทำให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ไม่ต่อเนื่อง

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีพื้นที่ในความรับผิดชอบครอบคลุมทั้งตำบล ทำให้การบริหารจัดการงบประมาณไปสู่พื้นที่ไม่ทั่วถึง และต่อเนื่อง อีกทั้งไม่มีระบบในการติดตาม ประเมินผลการทำงานอย่างจริงจัง รวมถึงขาดการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานขององค์กร

(๓) บุคลากรภายในองค์กรขาดการพัฒนาทักษะหรือความชำนาญเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดน้อยลง

(๔) องค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนราชการหลายส่วนราชการ ในการปฏิบัติงานใน ภาพรวมของการทำงานเป็นทีม โดยมีทั้งข้าราชการฝ่ายการเมือง และข้าราชการฝ่ายประจำ ทำให้มีการใช้ ระบบอุปถัมภ์ในการทำงาน

(๕) ประชาชนไม่รับรู้บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละประเภท ขาดความ เข้าใจในระบบการบริหารงานของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าเป็น องค์กรที่ต้องรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาต่างๆ ทั้งหมดของประชาชนทุกพื้นที่

## ๓) โอกาส (Opportunity - O) ที่เอื้อต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง

(๑) นักการเมือง นักวิชาการ และบุคคลที่มีชื่อเสียงสนับสนุนให้มั่นนโยบายการกระจาย อำนาจสู่องค์การบริหารส่วนตำบล มีการตอบรับจากประชาชนในการกระจายอำนาจสู่องค์การบริหารส่วน ตำบลและการดำเนินการดังกล่าว ทำให้เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

(๒) กระแสการตื่นตัวของประชาชนในเรื่องของการดำรงรักษาไว้ ในส่วนของวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น จารีตประเพณี ถิ่นเกิดในจังหวัดสุรินทร์ ส่งผลให้เป็นการเพิ่มมูลค่าทางด้านการท่องเที่ยว ทำให้เศรษฐกิจดีขึ้น

(๓) นโยบายการจัดสวัสดิการสังคมของรัฐบาล ทำให้มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชนในท้องถิ่นได้มากยิ่งขึ้น

(๔) กระแสการตื่นตัวของประชาชนในเรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ประชาชน มีความสนใจและต้องการผลิตภัณฑ์ที่ทำจากผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นมาใช้ในชีวิตประจำวัน

(๕) สถาบันทางการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาหรือการทำงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๖) การเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และความมั่งคั่งซึ่งเอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาต่าง ๆ ขององค์กร

## ๔) ภัยคุกคาม (Threat - T) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง

(๑) ข้อระเบียบกฎหมายในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนามีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งในระหว่าง ที่เสนอข้อกฎหมาย มีการสั่งการเป็นครั้ง ๆ ไป และแต่ละครั้งการสั่งการไม่เหมือนเดิมและระยะเวลาในการ จัดทำแผนและงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สอดคล้อง หรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบของ องค์กรหรือหน่วยงานส่วนภูมิภาค ทำให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และอาจทำ ให้เกิดสภาวะการตกต่ำของเศรษฐกิจทำให้การบริหารงบประมาณไม่เป็นไปตามที่วางแผนการดำเนินการไว้

(๒) บุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนยึดถือวัฒนธรรมองค์กรเก่า ๆ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร

(๓) การดำเนินการโครงการตามนโยบายของผู้บริหารขัดต่อข้อระเบียบ กฎหมายทำให้ถูกตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินโครงการที่ดีและประโยชน์ได้อย่างต่อเนื่อง

(๔) การเมืองขาดเสถียรภาพ รัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในทุกระดับของประเทศ

**การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง**

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกระบวนการกำหนดทิศทาง การพัฒนาในอนาคตขององค์กร โดยกำหนดสถานะสภาพความต้องการและแนวทางการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย บนพื้นฐานของการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของชุมชน เพื่อให้การดำเนินการตามข้อกำหนดต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายโดยสามารถแก้ไขปัญหาและสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนครอบคลุมทุกด้าน

**องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ได้วางแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ ไว้ดังนี้**

**วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง**

**“คุณภาพชีวิตดี เกษตรอินทรีย์ยั่งยืน”**

**พันธกิจ (Mission) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง**

- ๑) จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๒) จัดให้มีและบำรุงรักษาสิ่งสาธารณูปโภค
- ๓) สนับสนุนให้ราษฎรทำการเกษตรอินทรีย์แบบยั่งยืน
- ๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
- ๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และประเพณี
- ๖) ส่งเสริมสุขภาพ สุขอนามัย และการออกกำลังกาย
- ๗) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๘) การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ประกอบด้วย**

<b>ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง</b>		
<b>ยุทธศาสตร์การพัฒนา</b>	<b>แนวทางการพัฒนา</b>	<b>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</b>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> ด้านการพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข้าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่าง ๆ สิ่งก่อสร้างใน฼าปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้ง ป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ	- กองช่าง
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> ด้านการพัฒนา ด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต	- โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่าง ๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อดทนุ อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ	สำนักปลัด อบต. -งานสวัสดิการสังคม -งานพัฒนาชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และความสงบเรียบร้อย	- ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติดเพิ่มศักยภาพ การปฏิบัติงานให้แก่ อปพร.ฝึกอบรบราษฎรใน หมู่บ้านให้มีความรู้ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความ สามัคคี ประองคอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของ ชาติเพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ	สำนักปลัด อบต. - งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนา ด้านการส่งเสริมการเกษตรการ วางแผน การลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว	- พัฒนาการเกษตร วางแผน ส่งเสริมการ ลงทุนและการพาณิชย์กรรม - พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวใน พื้นที่ตำบลเสม็ดและอำเภอสำโรงทาบ	-สำนักปลัด อบต. -งานสวัสดิการสังคม -งานพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนา ด้านการบริหารจัดการและการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเช่น ปลูก ต้นไม้ในป่าชุมชน ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝาย ชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น	-สำนักปลัด อบต. -กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนา ด้านการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม	- พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้ง ในระบบและนอกระบบ - อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งศาสนาและ วัฒนธรรม	-กองการศึกษาฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการพัฒนา ด้านสาธารณสุข	- การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่าง ๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ - พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการ สาธารณสุขของหมู่บ้านกองทุนหลักประกัน สุขภาพ - สร้างเสริมสุขภาพในชุมชนเช่นการจัดการ แข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯ	-สำนักปลัด อบต. -กองการศึกษาฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านการพัฒนา ด้านการเมืองและการบริหาร	- เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข - เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลสูงสุด	-สำนักปลัด อบต. -กองคลัง -กองช่าง -กองการศึกษาฯ

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้งตามกฎหมาย เพื่อกำหนดอัตรากำลัง  
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
-จัดให้มีและบำรุงทางน้ำ และทางบก -จัดให้มีและบำรุงรักษาสิ่ง สาธารณูปโภค	เพื่อให้มีการคมนาคมทั้งทางบก และทางน้ำ สะดวกรวดเร็ว พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน เพียงพอต่อความต้องการของ ประชาชน	๑. มีเส้นทางที่เป็นมาตรฐาน เพิ่มขึ้น	-สำรวจเส้นทางปรับปรุงก่อสร้างซ่อมแซมถนน	<b>กองช่าง</b> -ผู้อำนวยการกองช่าง -นายช่างโยธา -นายช่างไฟฟ้า -ผู้ช่วยนายช่างโยธา -คนงาน
		๒. มีวางระบายน้ำและท่อระบาย น้ำเพิ่มขึ้น	-วางท่อน้ำและวางระบายน้ำภายในหมู่บ้าน	
		๓. มีระบบไฟฟ้าและไฟสาธารณะ ตามมาตรฐาน	-ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซ่อมแซม บำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ	
		๔. มีการพัฒนาระบบประปาให้มี คุณภาพ	-ตรวจสอบน้ำประปาหมู่บ้าน ขยายระบบเขต ประปาหมู่บ้าน	
		๕. มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภคเพิ่มขึ้น	-ขุดคลองกคลอง	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
บำรุงและส่งเสริมการ ประกอบอาชีพของ ประชาชน	เพื่อพัฒนาสังคมและส่งเสริม คุณภาพชีวิตต่าง ๆ เช่น การ ช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น เพื่อ พัฒนาด้านสังคมและส่งเสริม คุณภาพชีวิต ฯลฯ	๒. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับความ ช่วยเหลือมากขึ้น	-การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ป่วยเอดส์	<b>สำนักปลัด อบต.</b> -หัวหน้าสำนักปลัด -นักพัฒนาชุมชน -ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
		๓. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้ เพิ่มขึ้น	-โครงการส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง การส่งเสริมอาชีพ	
		๔. ชุมชนมีความเข้มแข็งและมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	-การจัดโครงการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่ได้รับมอบ
ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย การแก้ไขปัญหาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน ให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎร ในหมู่บ้านให้มีความรู้ปลูก จิตสำนึกให้ราษฎรมีความ สามัคคี ประองตอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติเพิ่ม ประสิทธิภาพ การป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยและลด อุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ	๑. มีการฝึกอบรมทบทวน อปพร. ให้ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น	-กิจการ อปพร. - กู้ชีพ กู้ภัย - โครงการฝึกอบรมทบทวน อปพร.	สำนักปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -เจ้าพนักงานป้องกันฯ -คนงาน
		๒. มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยและแก้ไขปัญหาเสพติด	-กิจกรรมรณรงค์ป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยและแก้ไขปัญหาเสพติด	
		๓. มีการดูแลรักษาความสงบ เรียบร้อยในงานและเทศกาลต่าง ๆ	- กิจกรรมการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน ช่วงเทศกาลต่าง ๆ	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการเกษตรการวางแผน การลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่ได้รับมอบ
สนับสนุนให้ราษฎรทำ การเกษตรอินทรีย์แบบ ยั่งยืน	- เพื่อพัฒนาการเกษตร วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและ การพาณิชย์กรรม - เพื่อพัฒนา วางแผน ส่งเสริม การท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบล เสมีจ และอำเภอสำโรงทาบ	๑. ส่งเสริมการจัดทำปุ๋ยอินทร์ ปุ๋ยหมักชีวภาพในชุมชนเพื่อเป็นการ ลดต้นทุนการผลิต	-งานส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนและ ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์	สำนักปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -นักพัฒนาชุมชน -ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
		๒. ประชาสัมพันธ์สินค้าชุมชนเพื่อ การท่องเที่ยวและเพิ่มช่องทางการค้า	-งานประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว สินค้าชุมชน	
		๔. มีการพัฒนาอาชีพตามแนวทาง เศรษฐกิจพอเพียง	-งานส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ -งานส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษ ครอบครัวยั่งยืนได้	
		๕. ส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไปมี ความรู้ความเข้าใจและดำรงชีวิตตาม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	-งานอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน	

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	เพื่อพัฒนาการจัดการ และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเช่น ปลูกต้นไม้ใน ป่าชุมชน ป่าสาธารณะ ปลูก หญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น	มีระบบการบริหารจัดการและการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	-งานส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -งานบริหารจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน -โครงการปลูกต้นไม้ในที่สาธารณะ -งานพลังงานทดแทน -ส่งเสริมการใช้เตาถ่าน	<b>สำนักปลัด อบต.</b> -นักพัฒนาชุมชน -ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน <b>กองช่าง</b> -ผู้อำนวยการกองช่าง -นายช่างโยธา -ผู้ช่วยนายช่างโยธา

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	- เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการ จัดการศึกษา การสื่อสารที่ ทันสมัย ให้แก่เด็ก ประชาชน และบำรุงศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น	๑. มีการส่งเสริมการพัฒนา การศึกษา	-งานการศึกษานอกและในระบบ -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<b>กองการศึกษาฯ</b> -ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ -นักวิชาการศึกษา -ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ -ครู -ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)
		๒. มีการส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เพื่อการศึกษา	-งานส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์เพื่อการศึกษา	
		๓. ส่งเสริมและบำรุงศาสนา ส่งเสริม วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่น	-งานกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ทางรัฐพิธีและ สถาบันของพระมหากษัตริย์และงานประจำปี ต่าง ๆ ของ อบต.	
		๔. มีช่องทางการรับรู้ข่าวสารของ ประชาชน	-ติดตั้งและปรับปรุงหอกระจายข่าวไร้สาย	

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่ได้รับมอบ
ส่งเสริมสุขภาพ สุขอนามัย และการออกกำลังกาย	เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสาธารณสุข	๑. มีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจัดบริการประชาชน	-งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ สปสช.	<b>สำนักปลัด อบต.</b> -นักพัฒนาชุมชน -ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -คนงาน <b>กองการศึกษา</b> -นักวิชาการศึกษา -ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
		๒. มีการป้องกันและระงับโรคติดต่อต่าง ๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่	-งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคระบาดในพื้นที่ -งานประชาสัมพันธ์ให้ความรู้โรคระบาดในพื้นที่	
		๓. มีการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ	-โครงการฝึกอบรมให้ความรู้และส่งเสริมสุขภาพอนามัย	
		๔. มีการจัดการแข่งขันกีฬา เพื่อเสริมสร้างสุขภาพพลานามัย	-งานสร้างเสริมสุขภาพในชุมชนเช่น การจัดการแข่งขันกีฬา	

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่ได้รับมอบ
การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรด้านการเมือง การมีส่วนร่วมและการบริการประชาชน	เพื่อสร้างระบบบริหารที่ดี การพัฒนาบุคลากรและพัฒนาประสิทธิภาพ การเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑. มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส และเป็นธรรม	-งานโครงการฝึกอบรมการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม -งานวางระบบควบคุมภายใน -งานส่งเสริมการจัดทำแผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล ทบทวนปรับปรุงแผนพัฒนาท้องถิ่น - งานรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์	<b>สำนักปลัด อบต.</b> -หัวหน้าสำนักปลัด -นักพัฒนาชุมชน -นักทรัพยากรบุคคล -นักวิเคราะห์นโยบายฯ -เจ้าพนักงานธุรการ -เจ้าพนักงานป้องกันฯ -พนักงานจ้างในสังกัด สำนักปลัด
		๒. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	-งานพัฒนาบุคลากร บริหารงานบุคคล การฝึกอบรม -งานประมวลคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงานทุกคน	

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร (ต่อ)

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย
		๓. มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริหารจัดการให้เหมาะสมเพียงพอ	-งานจัดหาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบเพียงพอ -งานทะเบียนครุภัณฑ์และพัสดุ	<b>กองคลัง</b> -ผู้อำนวยการกองคลัง -นักวิชาการเงินและบัญชี -เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -เจ้าพนักงานพัสดุ -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -พนักงานจ้างในสังกัดกองคลัง
		๔. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศของหน่วยงาน	-งานบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ และทางเว็บไซต์ -งานจัดซื้อจัดจ้าง -งานการเงินและบัญชี -งานประชาสัมพันธ์ผลงาน อบต.	<b>กองช่าง</b> -ผู้อำนวยการกองช่าง -นายช่างโยธา -นายช่างไฟฟ้า -พนักงานจ้างในสังกัดกองช่าง
		๕. มีการพัฒนาอาคารสถานที่ให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง	-งานส่งเสริมสนับสนุนโครงการก่อสร้างอาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล	<b>กองการศึกษาฯ</b> -ผู้อำนวยการกองการศึกษา -นักวิชาการศึกษา -ครู -พนักงานจ้างในสังกัดกองการศึกษาฯ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

จากข้อ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน อาทิเช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ และทางระบายน้ำ ให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยประโยชน์แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต อาทิเช่น ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม และช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ เป็นต้น
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ อาทิเช่น การจัดเก็บขยะมูลฝอยและการพัฒนาพื้นที่สาธารณประโยชน์ และการแก้ไขปัญหา น้ำเสียและน้ำท่วมขังในพื้นที่
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว อาทิเช่น การส่งเสริมและสนับสนุนการลงทุนการพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และวางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบล
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร อาทิเช่น การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้าน เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงาน
๖. การส่งเสริมการศึกษา อาทิเช่น ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ ความคิดทัศนคติทำให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาทิเช่น ช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยต่าง ๆ และเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานแก่บุคลากร เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

## ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

## ๒. กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## ๓. กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แห่ลงน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี

ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๓๗ อัตรา ประกอบด้วย ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ตลอดจนความต่อเนื่องของการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างใน อนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับ ภารกิจและปริมาณงานและความคุ้มค่าต่อภาระค่าใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนต่อไป จึงสรุปอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ดังนี้

ประเภท	พนักงานทั้งหมดตามแผนอัตรากำลัง	อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ที่มีคิดเป็นร้อยละ
พนักงานส่วนตำบล	๑๘	๑๒	๓๒.๔๓
พนักงานครู อบรม.	๔	๒	๕.๔๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙	๙	๒๔.๓๒
พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๕	๑๓.๕๑
รวม	๓๗	๒๘	๗๕.๖๗

#### ๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

## ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล เสมิง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นงานและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา เห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๗ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๘ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๙ งานบริหารงานสาธารณสุข</p>	<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๗ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๘ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๙ งานบริหารงานสาธารณสุข</p>	
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <p>๓.๓ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๔ งานสาธารณสุขโรค</p> <p>๓.๕ งานผังเมือง</p>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <p>๓.๓ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๔ งานสาธารณสุขโรค</p> <p>๓.๕ งานผังเมือง</p>	
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</p> <p>๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</p> <p>๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p>	
<p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๕.๒ งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล</p>	<p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๕.๒ งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล</p>	

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>								
พนักงานตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองช่าง (๑๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองม้า</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังแก</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

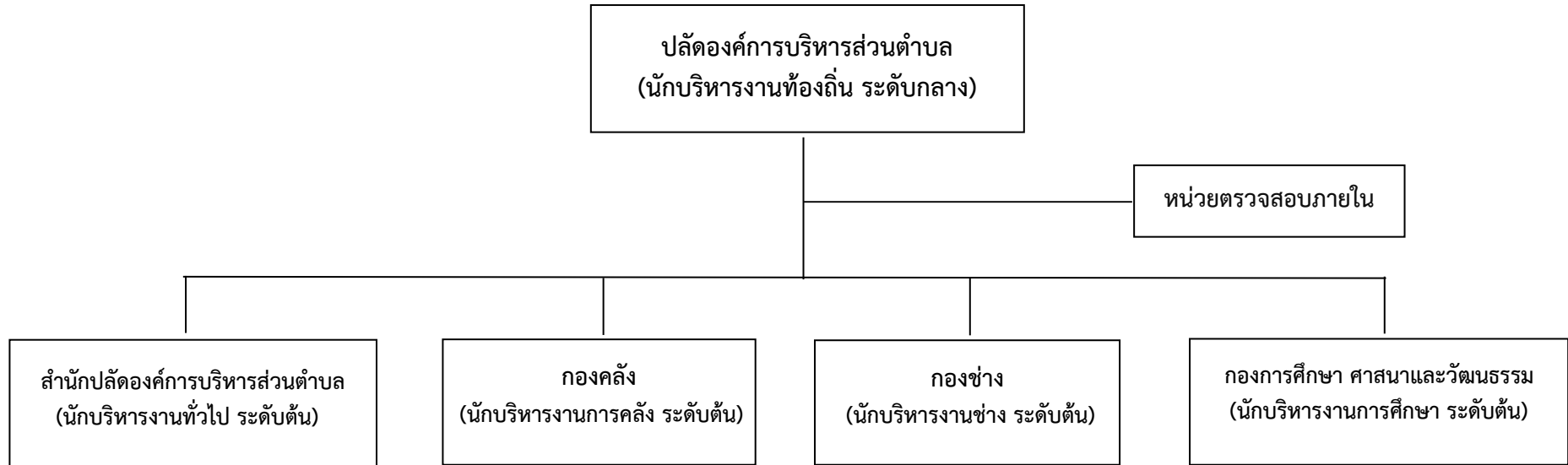
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๘๘,๑๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๗๗๖,๐๔๐	๗๙๖,๔๔๐	๘๑๗,๐๘๐	
	<b>สำนักปลัด อบต.(๑๑)</b>																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๒๔๐	๓๗๖,๐๘๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปล./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปล./ชก.	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปล./ชก.	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>																		
๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๖๔,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๕,๙๒๐	๒๘๕,๙๖๐	๒๙๗,๔๘๐	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>																		
๑๐	พนักงานตกแต่งสวน	-	๑	๑	๑๗๓,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๗,๙๒๐	๑๙๕,๔๘๐	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	คนงาน	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<b>กองคลัง (๑๔)</b>																		
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปล./ชก.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปล./ชก.	๑	๑	๒๒๙,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๒๔๐	
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปล./ชก.	๑	๑	๓๖๙,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>																		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖๘,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๕๖๐	๑๘๒,๖๔๐	๑๘๙,๙๖๐	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๒๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<b>กองช่าง (๑๕)</b>																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	

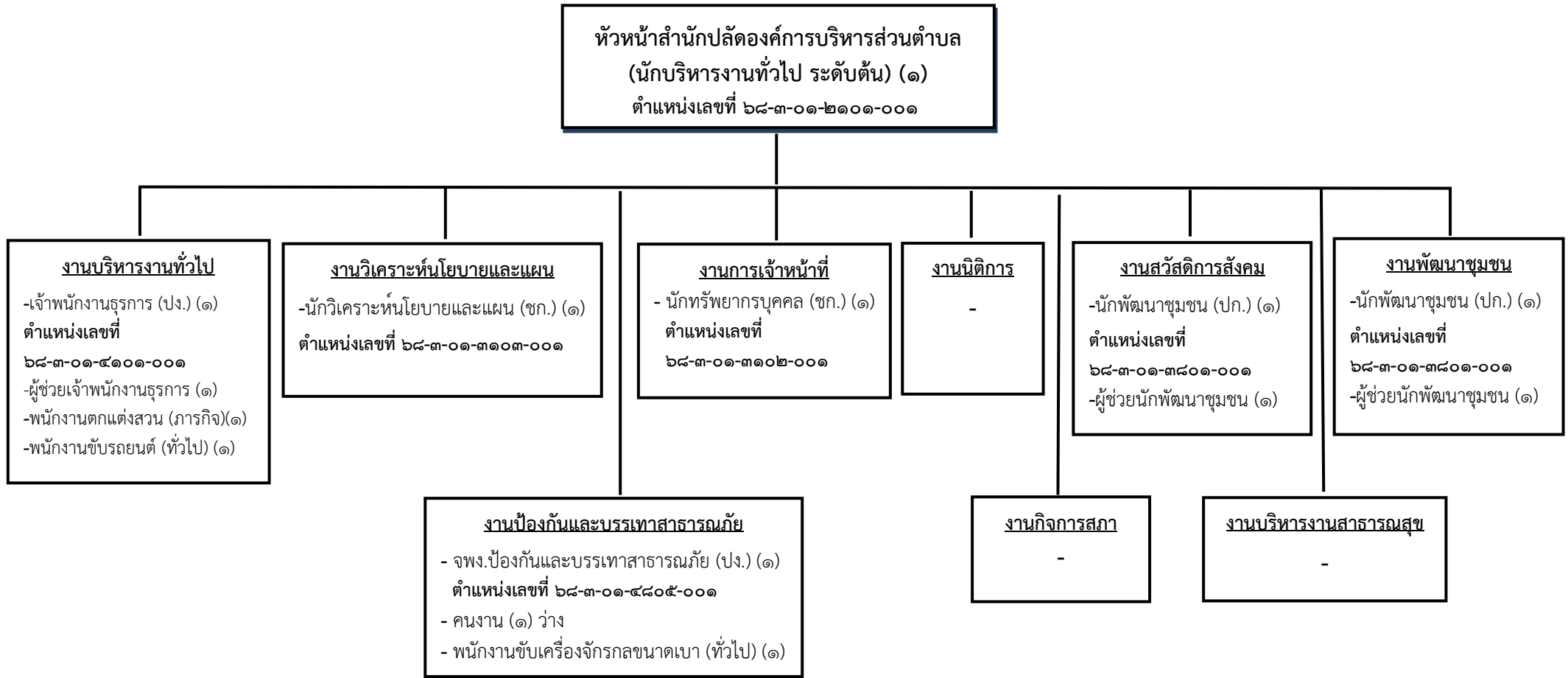
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒๓	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		
๒๔	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																			
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๐๗,๘๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๑๖,๒๕๐	๒๒๕,๐๐๐	๒๓๔,๐๐๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)</b>																			
๒๗	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		
๒๘	นักวิชาการศึกษา	ปจ./ชก.	๑	๑	๓๒๘,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๔๙,๕๖๐	๓๖๐,๒๔๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																			
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๗๖๐	๓๑๑,๗๖๐		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๗๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๔๐๐	๑๘๘,๗๒๐	๑๙๙,๔๐๐		
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองม้า</b>																			
๓๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-							การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว	
๓๒	ครู	-	๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																			
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังแก</b>																			
๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-							การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว	
๓๕	ครู	-	๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)																			
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>																			
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปจ./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		
(๕)	<b>รวม</b>			๓๗	๒๘	๘,๒๔๙,๙๔๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๗	๓๗	๓๗	-	-	-	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๐,๖๐๐	๒๗๕,๑๖๐	๘,๘๕๑,๙๘๐	๙,๑๒๒,๕๘๐	๙,๓๙๗,๗๔๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๓๒๗,๗๙๗	๑,๓๖๘,๓๘๗	๑,๔๐๙,๖๖๑		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๑๗๙,๗๗๗	๑๐,๔๙๐,๙๖๗	๑๐,๘๐๗,๔๐๑		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๑,๔๘	๓๐,๘๙	๓๐,๓๑		

หมายเหตุ : ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๓๒,๓๔๐,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๑๐,๑๗๙,๗๗๗ บาท  
 ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๓๓,๙๕๗,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๑๐,๔๙๐,๙๖๗ บาท  
 ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๓๕,๖๕๔,๘๕๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๑๐,๘๐๗,๔๐๑ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

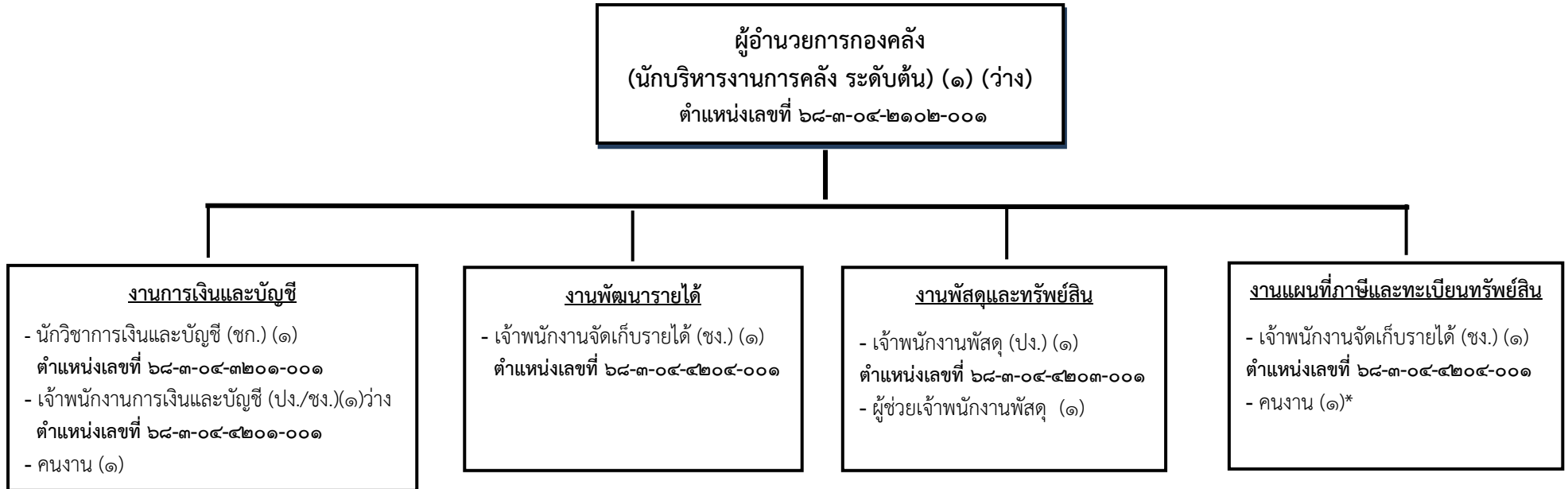


### โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



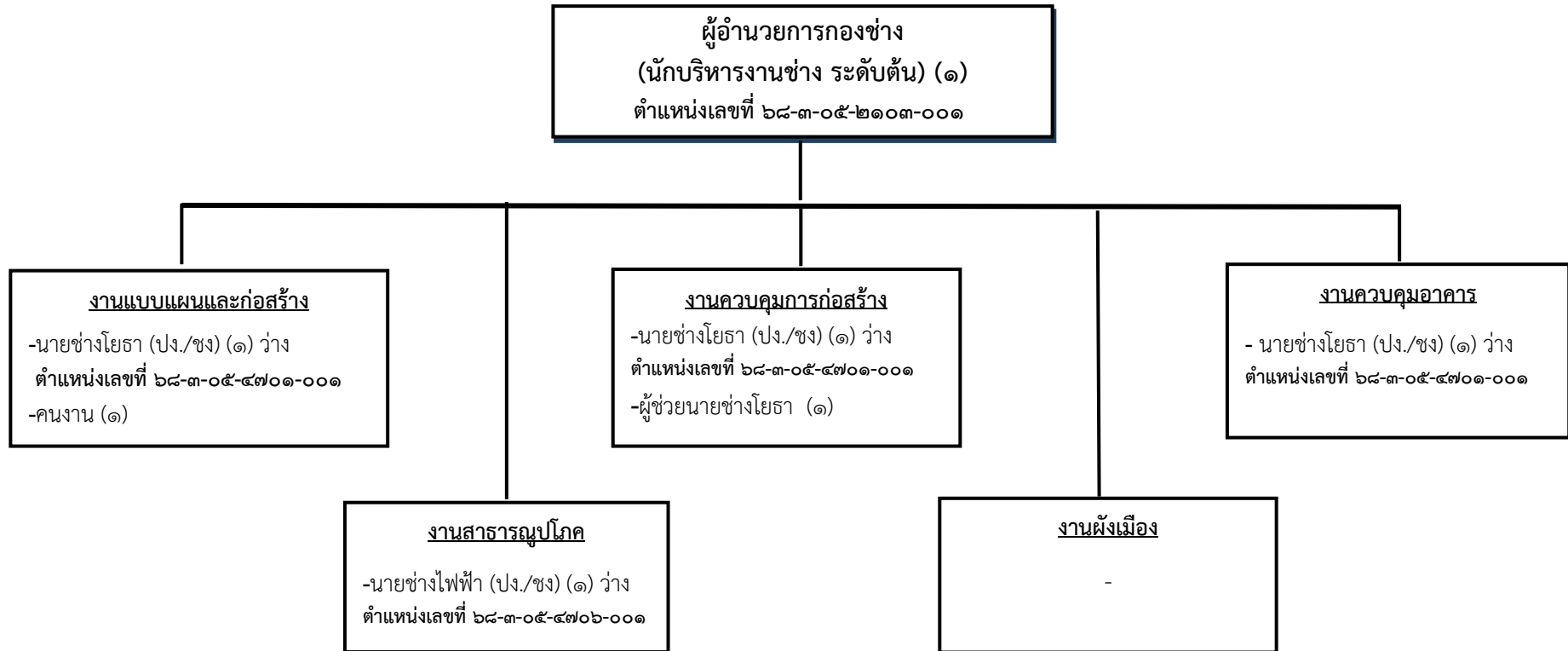
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ปก./ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	ปง./ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	๒	-	-	-	-	๓	๓	๑๒

## โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ปก./ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	ปง./ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๒	๘

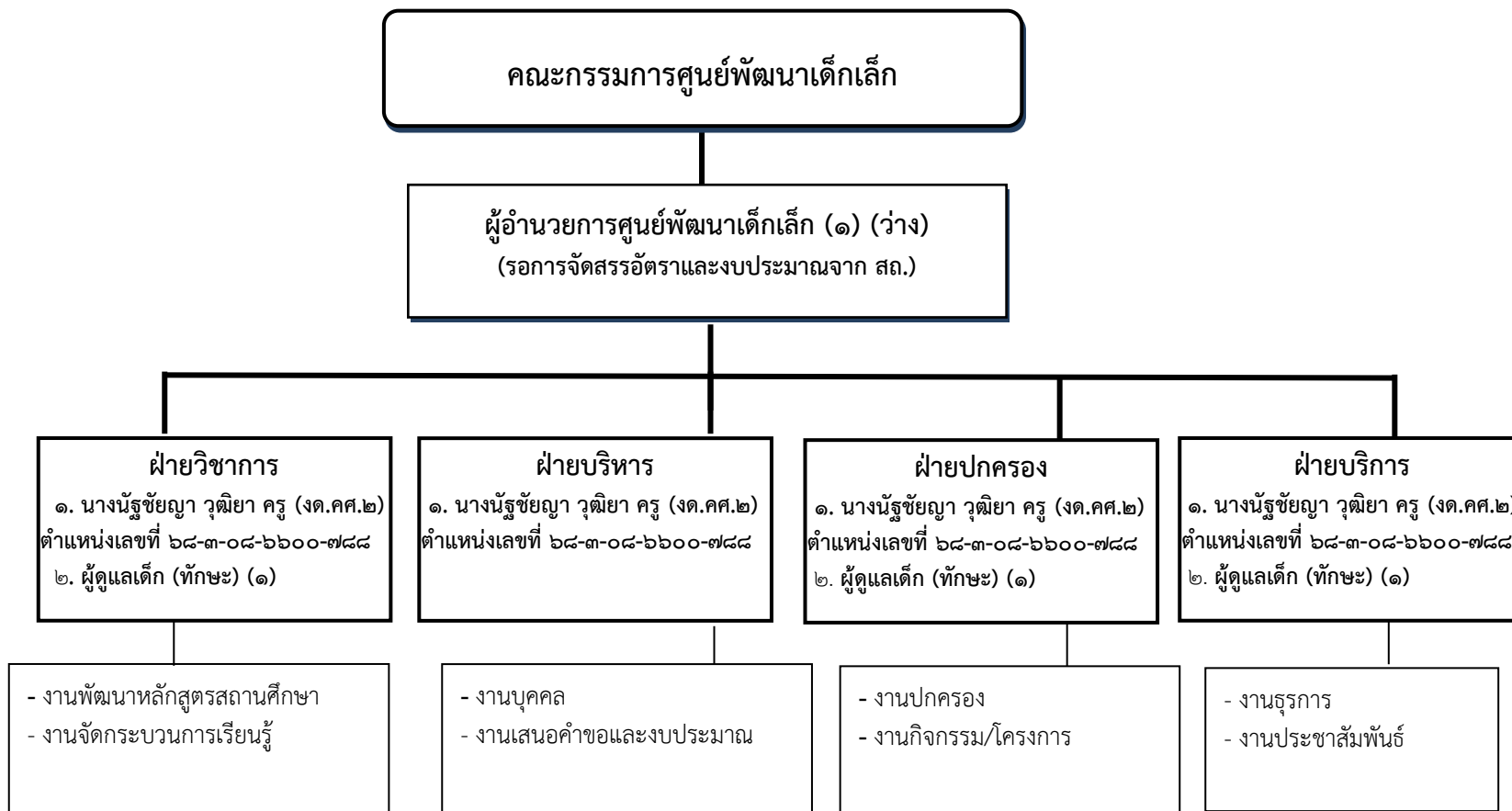
### โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ปก./ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	ปง./ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑	๑	๕

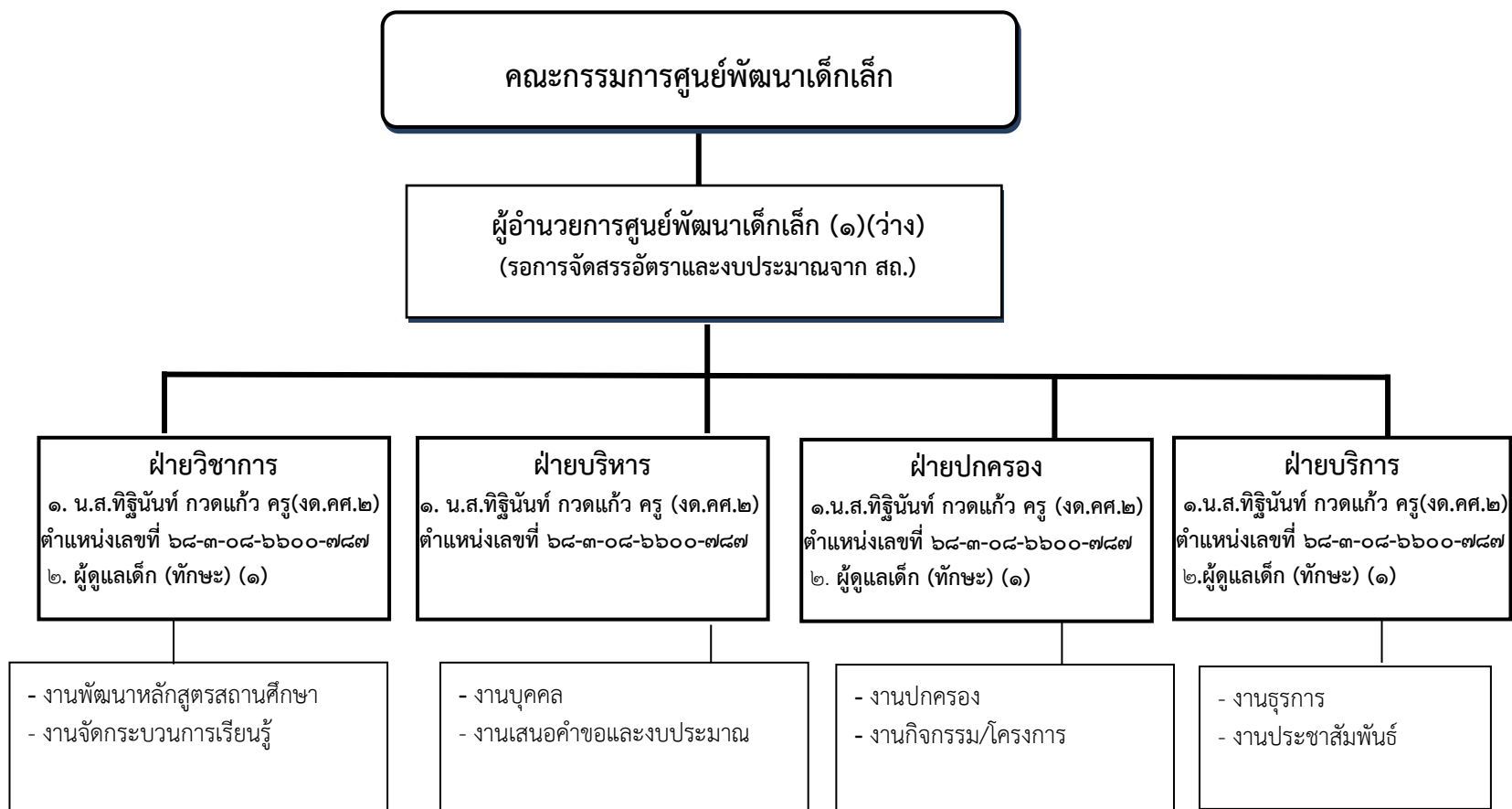


โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองม้า



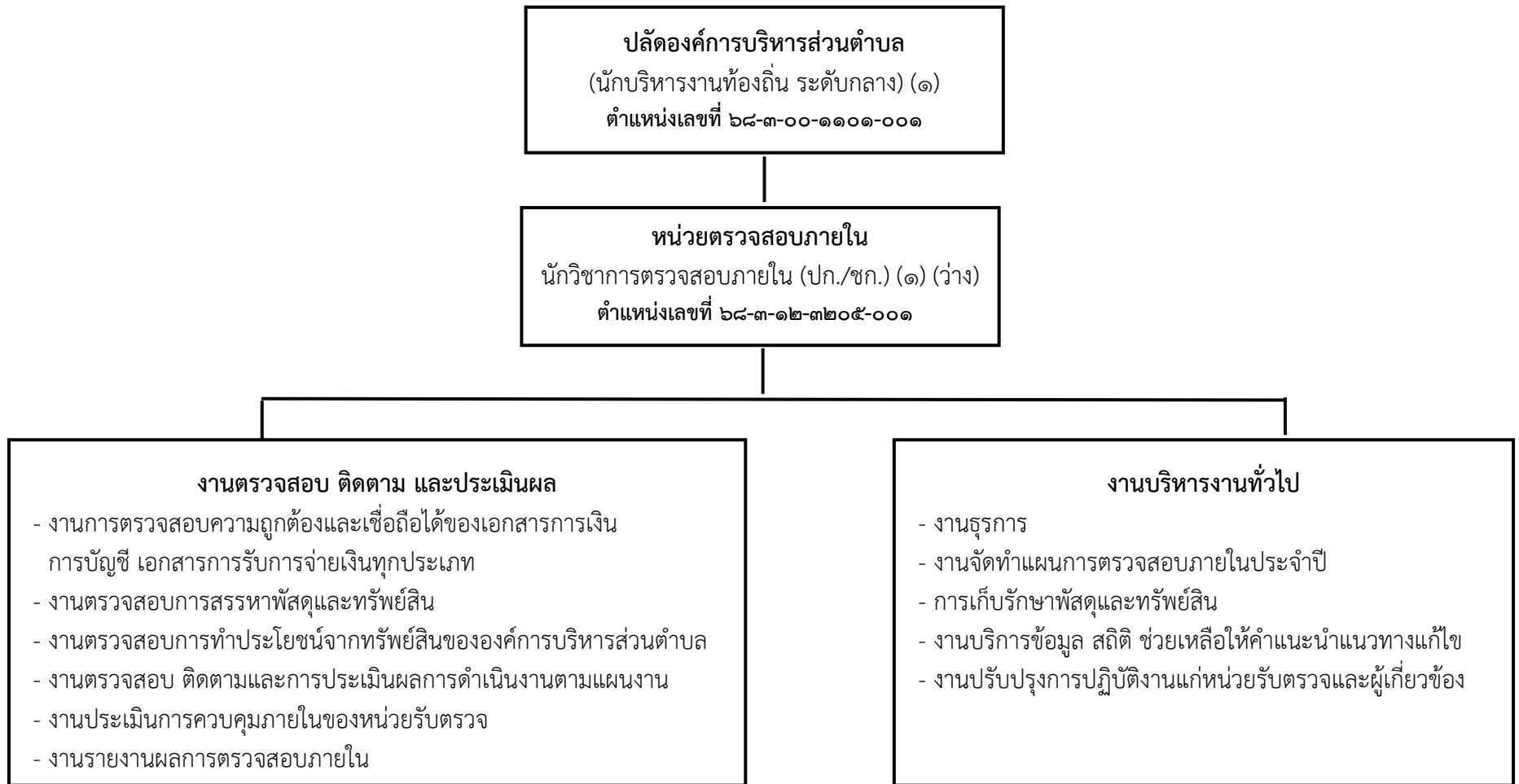
ระดับ	ผอ.ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุน การสอน				บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา (ภารโรง)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
		ครู ผช.	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/ บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึก ข้อมูล	โภชนาการ/ อนามัยร.	คอมพิวเตอร์/โสต ทัศนศึกษา			ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังแก



ระดับ	ผอ.ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุน การสอน				บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา (ภารโรง)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
		ครู ผช.	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/ บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึก ข้อมูล	โภชนาการ/ อนามัยร.	คอมพิวเตอร์/โสต ทัศนศึกษา			ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑		๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑		๓

### โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	วิชาการ			พนักงานจ้าง			รวม
	ปก.	ชก.	ปก./ชก.	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-		-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางเรืองรอง อรุณวรรณนะ	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๘๘,๑๒๐ (๔๙,๐๑๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	
๒	น.ส.ชุตติมณฑน์ สาทิพจันทร์	ศศ.ม.(รัฐศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	
๓	น.ส.ณัฐธิชา สุมาลย์	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐*๑๒)	-	-	
๔	น.ส.ปณิชา พนารินทร์	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐*๑๒)	-	-	
๕	น.ส.เสาวคนธ์ สว่างภพ	วท.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐*๑๒)	-	-	
๖	น.ส.ธันท์รัฐ สาทิพจันทร์	บธ.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐*๑๒)	-	-	
๗	นายจิระศักดิ์ จิตต์เจียรนัย	วศ.บ.(วิศวกรรมเครื่องกล (การผลิต))	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๓๒,๙๒๐ (๑๙,๔๑๐*๑๒)	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>												
๘	นายพร้อมพงษ์ บุญเลิศ	ศศ.บ.(นิเทศศาสตร์)	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๖๔,๒๔๐ (๒๒,๐๒๐*๑๒)	-	-	
๙	นางสาวมลฤดี พางม	ศศ.บ.(การบริหารธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>												
๑๐	นายสุวรรณ์ สีดา	ม.๖ (วิทย์-คณิต)	-	พนักงานตักแต่งสวน	-	-	พนักงานตักแต่งสวน	-	๑๗๓,๖๔๐ (๑๔,๔๗๐*๑๒)	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๑๑	นายณัฐพล ยงเพชร	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๑๒	-	-	-	คนงานทั่วไป (งานป้องกันฯ)	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	
๑๓	นายวีระ วุฒิยา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	

## กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๑๔	-	-	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	
๑๕	นางจุฬารัตน์ วุฒิยา	บธ.ม.(บริหารธุรกิจ)	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐*๑๒)	-	-	
๑๖	-	-	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๓๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	
๑๗	น.ส.ณัฐพัชร สุริยะแสนภูมิ	ปวส.(เลขานุการ)	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐*๑๒)	-	-	
๑๘	นายกันต์ บุญศิริ	ปวส.(การจัดการธุรกิจการเกษตร)	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๓๖๙,๒๔๐ (๓๐,๗๗๐*๑๒)	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>												
๑๙	นายชูชาติ ฝ่ายสงค์	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๘,๗๒๐ (๑๔,๐๖๐*๑๒)	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๒๐	นายบุญส่ง สุมาลย์	-	-	คนงานทั่วไป (งานแผนที่ภาษีฯ)	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๒๑	นางจินตนา นครศรี	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
<b>กองช่าง</b>												
๒๒	นายรวย ศรีมงาม	วท.บ (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	
๒๓	-	-	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๓๘,๑๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	
๒๔	-	-	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑๓๘,๑๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>												
๒๕	นายณรงค์ เครือศรี	วท.บ(อุตสาหกรรมศิลป์)	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๒๐๗,๘๔๐ (๑๗,๓๒๐*๑๒)	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๒๖	นายพนิต นวฤกษ์	-	-	คนงานทั่วไป (งานธุรการ)	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	

## กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๒๗	-	-	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	
๒๘	นางวารภรณ์ มั่นศักดิ์	คบ.(เกษตร)	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๓๒๘,๒๐๐ (๒๗,๓๕๐*๑๒)	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>												
๒๙	น.ส.ดวงกมลฉัตร ไชยพินนา	คบ.(ภาษาไทย)	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐*๑๒)	-	-	
๓๐	น.ส.วารุณีย์ รัตนจิโรจน์	ปวส.(การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๗๕,๓๒๐ (๑๔,๖๑๐*๑๒)	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองม้า</b>												
๓๑	-	-	๖๘-๓-๐๘-๖๖XXXX	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๓๒	นางนัฐชัยญา วุฒิยา	ศษ.ม.(บริหารการศึกษา)	๖๘-๓-๐๘-๒๒๒๓-๘๓๘	ครู	-	๖๘-๓-๐๘-๒๒๒๓-๘๓๘	ครู	-	๓๗๑,๖๔๐ (๓๐,๙๗๐*๑๒)	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>												
๓๓	นางธัญลักษณ์ ทองทา	คบ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๙๖,๒๐๐ (๑๖,๓๕๐*๑๒)	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังแก</b>												
๓๔	-	-	๖๘-๓-๐๘-๖๖XXXX	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๓๕	น.ส.ทริณันท์ กวดแก้ว	ศษ.ม.(บริหารการศึกษา)	๖๘-๓-๐๘-๒๒๒๓-๘๓๗	ครู	-	๖๘-๓-๐๘-๒๒๒๓-๘๓๗	ครู	-	๓๗๕,๔๘๐ (๓๑,๒๙๐*๑๒)	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>												
๓๖	น.ส.ฉลวย แอ่งสุข	คบ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐*๑๒)	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>												
๓๗	-	-	๖๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	

หมายเหตุ : ๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๓๒,๓๔๐,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๑๐,๑๗๙,๗๗๗ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๔๘

๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ จำนวน ๓๓,๙๕๗,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๑๐,๔๙๐,๙๖๗ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๙

๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ จำนวน ๓๕,๖๕๔,๘๕๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๑๐,๘๐๗,๔๐๑ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๑

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ จะกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๒ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

#### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสริมจ บรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาพนักงานจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอน แนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้าหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญสูง

๑.๓ การประเมินผลการติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่นในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ และการประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร และการเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลเสริมจ มีหลักการในการพัฒนาบุคลากร คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรม การดูงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

รายละเอียดตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่าง เช่น ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วน ตำบลเสมีจ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*