



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๓

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๕) ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ประกอบกับประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จึงแก้ไขข้อมูลโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. ให้ยกเลิกโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายนาครินทร์ สาทิพจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด
อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑)

พ.ศ. ๒๕๖๓

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด อำเภอสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด
อำเภอสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘

ภาคผนวก

- สำเนาประกาศ อบต.เสมิง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ อบต. ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓
- สำเนาประกาศ อบต.เสมิง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

.....

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ มีหลักการและเหตุผล ที่จะต้องปรับปรุงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท.หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท.หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ ประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวเพื่อเป็นกรอบการกำหนดอัตรากำลัง และการใช้อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ ตามคำสั่งที่ ๒๔๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานฯ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุรินทร์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริหารบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้าง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

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

โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำที่ลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฉาปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

- ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติดเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร.ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ปกป้องตนเอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติเพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการเกษตรการวางแผน การลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาการเกษตร วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์กรรม
- พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลเสม็ดและอำเภอสำโรงทาบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชน ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์พื้นที่ชุ่มน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศึกษาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

- การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่
- พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้านกองทุนหลักประกันสุขภาพ
- สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชนเช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

- เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง มีขนาดพื้นที่ ๓๓.๖๖ ตารางกิโลเมตร พื้นที่ทั่วไปมีลักษณะเป็นที่ราบสูงเหมาะแก่การเพาะปลูกหรือประกอบอาชีพเกษตรกรรม หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง มีจำนวน ๘ หมู่บ้าน มีครัวเรือน จำนวน ๗๖๕ ครัวเรือน และมีประชากรรวมทั้งสิ้น ๓,๕๑๐ คน แยกเป็นชาย ๑,๗๔๑ คน หญิง ๑,๗๖๙ คน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ 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. ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง และซ่อมแซมถนนต่าง ๆ ที่ชำรุดเสียหาย
- ๑.๒ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๓ ก่อสร้างวางระบายน้ำให้ทั่วถึง
- 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 รมรณรงค์ให้ความรู้เรื่องยาเสพติด
 - ๓.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
 - ๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้เรื่องการสร้างครอบครัวที่อบอุ่นเพื่อแก้ไขปัญหาสังคม
 - ๓.๔ ส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนเล่นกีฬา เพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติด
๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง
 - ๔.๒ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
 - ๔.๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถโดยส่งเข้ารับการอบรมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ
 - ๔.๔ ให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องระบบบริหารงานของ อบต.
๕. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - ๕.๑ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่าง ๆ
 - ๕.๒ บุคลากรที่ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
 - ๕.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
 - ๕.๔ ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ส่งเคราะห์ผู้สูงอายุ
 - ๕.๕ สนับสนุนให้ประชาชนมีความสนใจรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขภาพอนามัย
๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงลำห้วยสาธารณะ
 - ๖.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๓ ขุดลอกคลอง อ่างเก็บน้ำและสระน้ำสาธารณะที่ตื้นเขิน
 - ๖.๔ รณรงค์และส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพในภาคการเกษตร
 - 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. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ดนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน 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 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ โดยจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
๒. ให้น้ำเพื่อการอุปโภค 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. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (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. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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 (มาตรา๑๖ (๗))

๕.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 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. บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๔. การส่งเสริมการศึกษา 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.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมือนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมือนโดยรวม เพื่อกำหนดสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

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

จุดอ่อน (Weakness=W)

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

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมือน ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Streng=s)

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

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 ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผลทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๓. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน สังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลเข้มแข็ง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพอยู่ใน ระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์กรบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและ ตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องเช่น รดน้ำผู้สูงอายุ ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่ คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
๓. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง
๔. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือ ลดลง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่ รัฐบาลส่งเสริม
๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสใน ตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

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 (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนและประชาชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ

๓. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากร

๔. มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษาศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการศึกษา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

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

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 ในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อ จัดจ้าง

การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดโดยวิเคราะห์สภาพสิ่งแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) ที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๑) จุดแข็ง (Strength-S) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีกฎหมายรองรับเป็นนิติบุคคล ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบล มีผู้บริหารที่มาจาก การเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง 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) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

(๑) นโยบายของผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล จังหวัด และความต้องการของประชาชน จึงทำให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ไม่ต่อเนื่อง

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีพื้นที่ในความรับผิดชอบครอบคลุมทั้งตำบล ทำให้การบริหารจัดการงบประมาณไปสู่พื้นที่ไม่ทั่วถึง และต่อเนื่อง อีกทั้งไม่มีระบบในการติดตาม ประเมินผลการทำงานอย่างจริงจัง รวมถึงขาดการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานขององค์กร

(๓) บุคลากรภายในองค์กรขาดการพัฒนาทักษะหรือความชำนาญเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดน้อยลง

(๔) องค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมราชการหลายส่วนราชการ ในการปฏิบัติงานในภาพรวมของการทำงานเป็นทีม โดยมีทั้งข้าราชการฝ่ายการเมือง และข้าราชการฝ่ายประจำ ทำให้มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการทำงาน

(๕) ประชาชนไม่รับทราบหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละประเภท ขาดความเข้าใจในระบบการบริหารงานของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าเป็นองค์กรที่ต้องรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาต่างๆ ทั้งหมดของประชาชนทุกพื้นที่

๓) โอกาส (Opportunity - O) ที่เอื้อต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

(๑) นักการเมือง นักวิชาการ และบุคคลที่มีชื่อเสียงสนับสนุนให้มั่นนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์การบริหารส่วนตำบล มีการตอบรับจากประชาชนในการกระจายอำนาจสู่องค์การบริหารส่วนตำบลและการดำเนินการดังกล่าว ทำให้เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

(๒) กระแสการตื่นตัวของประชาชนในเรื่องของการธำรงรักษาไว้ ในส่วนของวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น จารีตประเพณี ถิ่นเกิดในจังหวัดสุรินทร์ ส่งผลให้เป็นการเพิ่มมูลค่าทางด้านการท่องเที่ยวทำให้เศรษฐกิจดีขึ้น

(๓) นโยบายการจัดสวัสดิการสังคมของรัฐบาล ทำให้มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นได้มากยิ่งขึ้น

(๔) กระแสการตื่นตัวของประชาชนในเรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ประชาชนมีความสนใจและต้องการผลิตภัณฑ์ที่ทำจากผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นมาใช้ในชีวิตประจำวัน

(๕) สถาบันทางการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาหรือการทำงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล

(๖) การเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และความมั่งคั่งซึ่งเอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์กร

๔) ภัยคุกคาม (Threat - T) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ

(๑) ข้อระเบียบกฎหมายในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนามีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งในระหว่างที่เสนอข้อกฎหมาย มีการสั่งการเป็นครั้ง ๆ ไป และแต่ละครั้งการสั่งการไม่เหมือนเดิมและระยะเวลาในการจัดทำแผนและงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สอดคล้อง หรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบขององค์กรหรือหน่วยงานส่วนภูมิภาค ทำให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และอาจทำให้เกิดสภาวะการตกต่ำของเศรษฐกิจทำให้การบริหารงบประมาณไม่เป็นไปตามที่ได้วางแผนการดำเนินการไว้

(๒) บุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนยึดถือวัฒนธรรมองค์กรเก่า ๆ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร

(๓) การดำเนินการโครงการตามนโยบายของผู้บริหารขัดต่อข้อระเบียบ กฎหมายทำให้ถูกตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินโครงการที่ดีและประโยชน์ได้อย่างต่อเนื่อง

(๔) การเมืองขาดเสถียรภาพ รัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การพัฒนาในทุกระดับของประเทศ

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกระบวนการกำหนดทิศทาง การพัฒนาในอนาคตขององค์กร โดยกำหนดสถานะภาพความต้องการและแนวทางในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย บนพื้นฐานของการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของชุมชน เพื่อให้การดำเนินการตามข้อกำหนดต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมาย โดยสามารถแก้ไขปัญหาและสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนครอบคลุมทุกด้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ ได้วางแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ

“คุณภาพชีวิตดี เกษตรอินทรีย์ยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง		
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้าง พื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน ราง ระบายน้ำที่ลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจาย ข้าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างใน฼าปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้ง ป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ	- สำนักปลัด อบต. - กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนา ด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต	- โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วย เอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนา หมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อ ดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้าน สังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ	สำนักปลัด อบต. -งานสวัสดิการและพัฒนา ชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และความสงบเรียบร้อย	- ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการ แก้ไขปัญหาเสพติดเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน ให้แก่ อปพร.ฝึกรอบรมาราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ปรงอดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติเพิ่ม ประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ	สำนักปลัด อบต. - งานบริหารทั่วไป - งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนา ด้านการส่งเสริมการเกษตรการ วางแผน การลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว	- พัฒนาการเกษตร วางแผน ส่งเสริมการ ลงทุนและการพาณิชยกรรม - พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวใน พื้นที่ตำบลเสมิงและอำเภอสำโรงทาบ	-สำนักปลัด อบต.
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนา ด้านการบริหารจัดการและการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเช่น ปลูก ต้นไม้ในป่าชุมชน ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์พื้นที่แหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอ น้ำ ตามพระราชดำริ เป็นต้น	-สำนักปลัด อบต. -กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนา ด้านการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม	- พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้ง ในระบบและนอกระบบ - อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและ วัฒนธรรม	-สำนักปลัด อบต. -กองการศึกษาฯ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการพัฒนา ด้านสาธารณสุข	<ul style="list-style-type: none">- การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่- พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้านกองทุนหลักประกันสุขภาพ- สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชนเช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันฯลฯ	สำนักปลัด อบต. - งานสวัสดิการและพัฒนา ชุมชน - กองการศึกษาฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านการพัฒนา ด้านการเมืองและการบริหาร	<ul style="list-style-type: none">- เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข- เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	-สำนักปลัด อบต. - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษาฯ

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสด็จงามกฎหมาย เพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
-จัดให้มีและบำรุงทางน้ำ และทางบก -จัดให้มีและบำรุงรักษาสสิ่ง สาธารณูปโภค	เพื่อให้มีการคมนาคมทั้งทางบก และทางน้ำ สะดวกรวดเร็ว	๑. มีเส้นทางที่เป็นมาตรฐาน เพิ่มขึ้น	-สำรวจเส้นทางปรับปรุงก่อสร้างซ่อมแซมถนน	สำนักงาน ที่รับผิดชอบ - สำนักปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - คนงานทั่วไป(งานป้องกันฯ)
	พัฒนาระบบสาธารณูปโภค	๒. มีระบบประปาและท่อระบาย น้ำเพิ่มขึ้น	-วางท่อน้ำและวางระบายน้ำภายในหมู่บ้าน	
	สาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน	๓. มีระบบไฟฟ้าและไฟสาธารณะ ตามมาตรฐาน	-ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซ่อมแซม บำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ	
	เพียงพอต่อความต้องการของ ประชาชน	๔. มีการพัฒนาระบบประปาให้มี คุณภาพ	-ตรวจสอบน้ำประปาหมู่บ้าน ขยายระบบเขต ประปาหมู่บ้าน	
		๕. มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภคเพิ่มขึ้น	-ขุดลอกคลอง	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
บำรุงและส่งเสริมการ ประกอบอาชีพของ ประชาชน	เพื่อพัฒนาสังคมและส่งเสริม คุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การ ช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมเยาวชน สตรี อดทน อปท.อื่น เพื่อ พัฒนาด้านสังคมและส่งเสริม คุณภาพชีวิต ฯลฯ	๑. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับความ ช่วยเหลือมากขึ้น ๒. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้ เพิ่มขึ้น ๓. ชุมชนมีความเข้มแข็งและมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	-การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ป่วยเอดส์	สำนักงาน ที่รับผิดชอบ - สำนักปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
			-โครงการส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง การส่งเสริมอาชีพ	
			-การจัดโครงการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและเตรียมพร้อม

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย การแก้ไขปัญหาเสถียรภาพ เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติเพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ	๑. มีการฝึกอบรมทบทวน อปพร. ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ๒. มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและแก้ไขปัญหาเสถียรภาพ ๓. มีการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในงานและเทศกาลต่าง ๆ	- กิจกรรม อปพร. - ฝึกอบรม อปพร. - โครงการฝึกอบรมทบทวน อปพร. - กิจกรรมรณรงค์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและแก้ไขปัญหาเสถียรภาพ - กิจกรรมการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลต่าง ๆ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ - สำนักปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - คนงานทั่วไป (งานป้องกัน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการเกษตรกรรมและการท่องเที่ยว

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
สนับสนุนให้ราษฎรทำ การเกษตรอินทรีย์แบบยั่งยืน	- เพื่อพัฒนาการเกษตร วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์กรรม - เพื่อพัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลเสมีจและอำเภอสำโรงทาบ	๑. ส่งเสริมการจัดทำปุ๋ยอินทรีย์ ปุ๋ยหมักชีวภาพในชุมชนเพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิต ๒. ประชาสัมพันธ์สินค้าชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวและเพิ่มช่องทางการค้าให้ประชาชน ๔. มีการพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ๕. ส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจและดำรงชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	- งานส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนและประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ - งานประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว สินค้าชุมชน - งานส่งเสริมการใช้อินเทอร์เน็ต - งานส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษครอบครัววิถีใหม่ - งานอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ - สำนักปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการและภาคอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชน ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำตามพระราชดำริฯ เป็นต้น	มีระบบการบริหารจัดการและภาคอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-งานส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -งานบริหารจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน -โครงการปลูกต้นไม้ในที่สาธารณะ -งานพลังงานทดแทน -ส่งเสริมการใช้เตาถ่าน	สำนักปลัด อบต. -นักพัฒนาชุมชน -ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน กองช่าง -ผู้อำนวยการกองช่าง -ผู้ช่วยนายช่างโยธา

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษาและวัฒนธรรม

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	- เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษา การสื่อสารที่ทันสมัย ให้แก่เด็ก ประชาชน และบำรุงศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น	๑. มีการส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา ๒. มีการส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เพื่อการศึกษา ๓. ส่งเสริมและบำรุงศาสนา ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	-งานการศึกษาออกและในระบบ -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา -งานกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ทางรัฐพิธีและสถาบันของพระมหากษัตริย์และงานประจำปีต่าง ๆ ของ อบต. -ติดตั้งและปรับปรุงหอกระจายข่าวไร้สาย	สำนักปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -นักทรัพยากรบุคคล -เจ้าพนักงานธุรการ กองการศึกษา -ผู้อำนวยการกองการศึกษา -นักวิชาการศึกษา -ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ -ครู -ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
ส่งเสริมสุขภาพ สุขอนามัย และการออกกำลังกาย	เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสาธารณสุข	๑. มีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจัดบริการประชาชน ๒. มีการป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ ๓. มีการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ ๔. มีการจัดการแข่งขันกีฬา เพื่อเสริมสร้างสุขภาพพลานามัย	-งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ สปสช. -งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคระบาดในพื้นที่ -งานประชาสัมพันธ์ให้ความรู้โรคระบาดในพื้นที่ -โครงการฝึกอบรมให้ความรู้และส่งเสริมสุขภาพอนามัย -งานสร้างเสริมสุขภาพในชุมชนเช่น การจัดการแข่งขันกีฬา	สำนักปลัด อบต. -นักพัฒนาชุมชน -ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน กองการศึกษา -นักวิชาการศึกษา -ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา -ครู -ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรด้านการเมือง การมีส่วนร่วมและการบริการประชาชน	เพื่อสร้างระบบบริหารที่ดี การพัฒนาบุคลากรและ พัฒนาประสิทธิภาพ การเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑. มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส และเป็นธรรม ๒. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	-งานโครงการฝึกอบรมการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม -งานวางระบบควบคุมภายใน -งานส่งเสริมการจัดทำแผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล ทบทวนปรับปรุงแผนพัฒนาท้องถิ่น -งานรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ -งานพัฒนาบุคลากร บริหารงานบุคคล การฝึกอบรม -งานประมวลคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงานทุกคน	สำนักปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -นักพัฒนาชุมชน -นักทรัพยากรบุคคล -นักวิเคราะห์นโยบาย -เจ้าพนักงานธุรการ -พนักงานจ้างในสังกัด สำนักปลัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร (ต่อ)

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
		<p>๓. มีการจัดทรวสตุ อุปกรณ์เครื่องมือในการบริหารจัดการให้เหมาะสมเพียงพอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศของหน่วยงาน</p>	<p>-งานจัดทรวสตุ อุปกรณ์เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบเพียงพอ</p> <p>-งานทะเบียนครุภัณฑ์และพัสดุ</p> <p>-งานบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ และทางเว็บไซต์</p> <p>-งานจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>-งานการเงินและบัญชี</p> <p>-งานประชาสัมพันธ์ผลงาน อบต.</p>	<p>กองคลัง</p> <p>-ผู้อำนวยการกองคลัง</p> <p>-นักวิชาการเงินและบัญชี</p> <p>-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p> <p>-เจ้าพนักงานพัสดุ</p> <p>-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p> <p>-พนักงานจ้างในสังกัดกองคลัง</p>
		<p>๕. มีการพัฒนาอาคารสถานที่ให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง</p>	<p>-งานส่งเสริมสนับสนุนโครงการก่อสร้างอาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>กองช่าง</p> <p>-ผู้อำนวยการกองช่าง</p> <p>-นายช่างโยธา</p> <p>-พนักงานจ้างในสังกัดกองช่าง</p> <p>กองการศึกษา</p> <p>-ผู้อำนวยการกองการศึกษา</p> <p>-นักวิชาการศึกษา</p> <p>-ครู</p> <p>-พนักงานจ้างในสังกัดกองการศึกษา</p>

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจน์นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจน์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจน์จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

จากข้อ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจน์ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน อาทิเช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ และทางระบายน้ำให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยประโยชน์แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต อาทิเช่น ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม และช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ เป็นต้น
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ อาทิเช่น การจัดเก็บขยะมูลฝอยและการพัฒนาพื้นที่สาธารณประโยชน์ และการแก้ไขปัญหาน้ำเสียและน้ำท่วมขังในพื้นที่
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. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจน์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

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

๑) **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติตำบล งานนิติการ งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒) **กองคลัง** มีหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการนำส่งภาษี และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓) **กองช่าง** มีหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลการรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔) **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่จัดทำแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา ประกอบด้วย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน รวบรวมผลงานการมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่าง ๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. และกองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตตำบลเสมีจ ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา และกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา และยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่มีปริมาณงานหรือมีความจำเป็นที่จะกำหนดไว้ ได้แก่ กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ ตลอดจนความต่อเนื่องของการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้สรุปอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน และการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่และขอยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

สรุปวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

ที่	อัตรากำลังทั้งหมดตามแผนอัตรากำลัง	อัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน
๑	- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) ๑ อัตรา	- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) ๑ อัตรา
๒	สำนักปลัด อบต.	สำนักปลัด อบต.
	- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) ๑ อัตรา	- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) ๑ อัตรา
	งานบริหารทั่วไป	งานบริหารทั่วไป
	- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา - พนักงานตงคแต่งสวน ๑ อัตรา - นักการภารโรง ๑ อัตรา - พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา	- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา - พนักงานตงคแต่งสวน ๑ อัตรา - นักการภารโรง ๑ อัตรา - พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา
	งานนโยบายและแผน	งานนโยบายและแผน
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. ๑ อัตรา	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. ๑ อัตรา
	งานกฎหมายและคดี	งานกฎหมายและคดี
	-	-
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย) ๑ อัตรา	- คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย) ๑ อัตรา	
งานกิจการสภา	งานกิจการสภา	
-	-	
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๑ อัตรา - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา	- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๑ อัตรา - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา	
๓	กองคลัง	กองคลัง
	- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) ๑ อัตรา	- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) ๑ อัตรา (ว่าง)
	งานการเงิน	งานการเงิน
	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๒ อัตรา	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๑ อัตรา
งานบัญชี	งานบัญชี	
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑ อัตรา	- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑ อัตรา	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา	- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา	

ที่	อัตรากำลังทั้งหมดตามแผนอัตรากำลัง	อัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา - คนงานทั่วไป (งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน) ๑ อัตรา	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา - คนงานทั่วไป (งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน) ๑ อัตรา
๔	กองช่าง - นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) ๑ อัตรา	กองช่าง - นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) ๑ อัตรา
	งานก่อสร้าง - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑ อัตรา - คนงานทั่วไป (งานธุรการ) ๑ อัตรา	งานก่อสร้าง - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑ อัตรา - คนงานทั่วไป (งานธุรการ) ๑ อัตรา
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค - ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา	งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค - ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา
	งานผังเมือง -	งานผังเมือง -
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -
๕	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ) ๑ อัตรา งานบริหารการศึกษา - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑ อัตรา - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ) ๑ อัตรา (ว่าง) งานบริหารการศึกษา - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑ อัตรา - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ครู (คศ.๑) ๒ อัตรา - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๒ อัตรา	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ครู (คศ.๑) ๒ อัตรา - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๒ อัตรา
	งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน -	งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน -

จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการกำหนดเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่ง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ความต้องการ อัตรากำลัง	จำนวน (อัตรา)
๑	สำนักปลัด อบต. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ทั่วไป	กำหนดเพิ่ม	๑
๒	กองคลัง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	ทั่วไป	ยุบเลิก	๑
๓	กองช่าง นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) ๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	ทั่วไป	กำหนดเพิ่ม	๑

สรุปข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด

ประเภท	อัตรากำลังทั้งหมด	อัตรากำลัง ที่ต้องการกำหนดเพิ่ม	อัตรากำลังที่ต้องการ ยุบเลิก	คงเหลือ อัตรากำลังที่ ต้องการ
พนักงานส่วนตำบล	๑๖	๒	๑	๑๗
พนักงานครู	๒	-	-	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	-	-	๘
พนักงานจ้างทั่วไป	๕	-	-	๕
รวม	๓๑	๒	๑	๓๒

ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ลักษณะภูมิประเทศ บริบทและงบประมาณใกล้เคียงกัน
ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่มัง อำเภอลำโรงเทพ จังหวัดสุรินทร์	จำนวนอัตราค่าจ้าง	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพะ อำเภอลำโรงเทพ จังหวัดสุรินทร์	จำนวนอัตราค่าจ้าง
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑
สำนักปลัด อบต.		สำนักปลัด อบต.	
๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑
๓. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๓. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑
๕. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๕. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑
๖. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๖. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ		๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑
๗. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๘. นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑
๘. พนักงานตักแถมสวน	๑	๙. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๙. นักการภารโรง	๑	๑๐. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
๑๐. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑
๑๑. คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	๑	๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
		๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑
		๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑
		๑๕. พนักงานขับรถยนต์	๑
		พนักงานจ้างทั่วไป	
		๑๖. คนงานทั่วไป (นักการภารโรง)	๑
		๑๗. คนงานทั่วไป (ตักแถมสวน)	๑
		๑๘. คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)	๑
รวม	๑๑	รวม	๑๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง อำเภอลำโรงทา	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชะ อำเภอลำโรงทา	จังหวัดสุรินทร์	จังหวัดสุรินทร์
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวนอัตรากำลัง	จำนวนอัตรากำลัง
กองคลัง ๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. ๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. ๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง./	กองคลัง ๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. ๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. ๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. ๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง./	๑ ๑ ๒ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้างทั่วไป ๗. คมนงานทั่วไป (งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑ ๑	๑ ๑
รวม กองช่าง ๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) ๒. นายช่างโยธา ปง./ชง. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา พนักงานจ้างทั่วไป ๔. คมนงานทั่วไป (งานธุรการ)	รวม กองช่าง ๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) ๒. นายช่างโยธา ปง./ชง. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างทั่วไป ๔. คมนงานทั่วไป (งานโยธา)	๘ ๑ ๑ ๑ ๑	๘ ๑ ๒ ๑ ๑
รวม	รวม	๘	๘
รวม	รวม	๘	๘

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง อำเภอลำโรงทา	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอะ อำเภอลำโรงทา	จังหวัดสุรินทร์	จังหวัดสุรินทร์
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวนอัตรากำลัง	จำนวนอัตรากำลัง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑
๒. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๒. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑
๓. ครู (คศ.๑)	๓. ครู (คศ.๑)	๒	๓
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	-พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๔. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๔. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๕
๖. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๒	
รวม	รวม	๘	๑๑
รวมอัตรากำลังทั้งหมด	รวมอัตรากำลังทั้งหมด	๓๑	๔๓
งบประมาณรายจ่ายประจำปีตามข้อบัญญัติงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	งบประมาณรายจ่ายประจำปีตามข้อบัญญัติงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐		
จำนวน ๒๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท	จำนวน ๓๔,๒๐๐,๐๐๐ บาท		

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นงานและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา เห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๔ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๔ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่า ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่า ต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	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	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ)								
พนักงานตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรากำลัง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองม้า								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังแก								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๑	๓๒	๓๒	๓๒	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

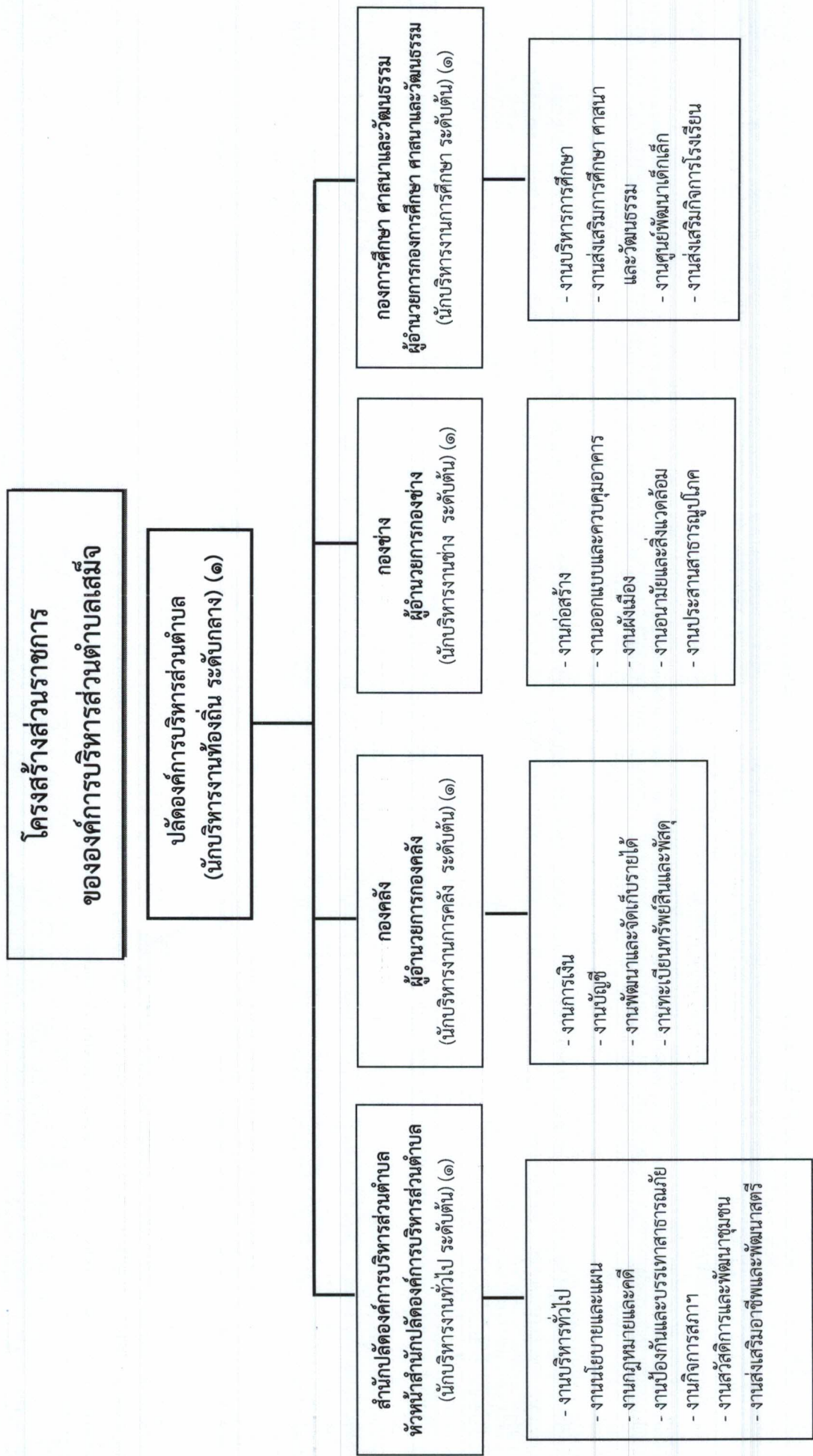
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเสด็จ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) สํานักปลัด อบต.(๑๑)	กลาง	๑	๑	๕๘๑,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๙๗,๑๒๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๓๐,๐๐๐		
๒	หัวหน้าสํานักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๘,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐			
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๘๐	๓๑๑,๖๔๐			
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๗๖๐			
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๕,๗๖๐			
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ขง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐			
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ขง.	๑	-	๐	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม		
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทที่มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๑๑,๕๖๐	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๒๐,๐๘๐	๒๒๘,๙๖๐	๒๓๘,๒๐๐			
๙	พนักงานตมแก่งสวน	-	๑	๑	๑๓๙,๕๖๐	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๑๔๕,๒๐๐	๑๕๑,๐๘๐	๑๕๗,๒๐๐			
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๑๑	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๑๒	คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
กองคลัง (๑๕)																			
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๓๙,๖๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๓,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐	ว่างเดิม		
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐			
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๓๒๐	๒๕๕,๒๘๐			
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ขง.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก		
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐			
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๗๙,๘๘๐	๒๘๑,๒๔๐			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทที่มีคุณวุฒิ)																			
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๐,๘๔๐	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐			
๒๐	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			

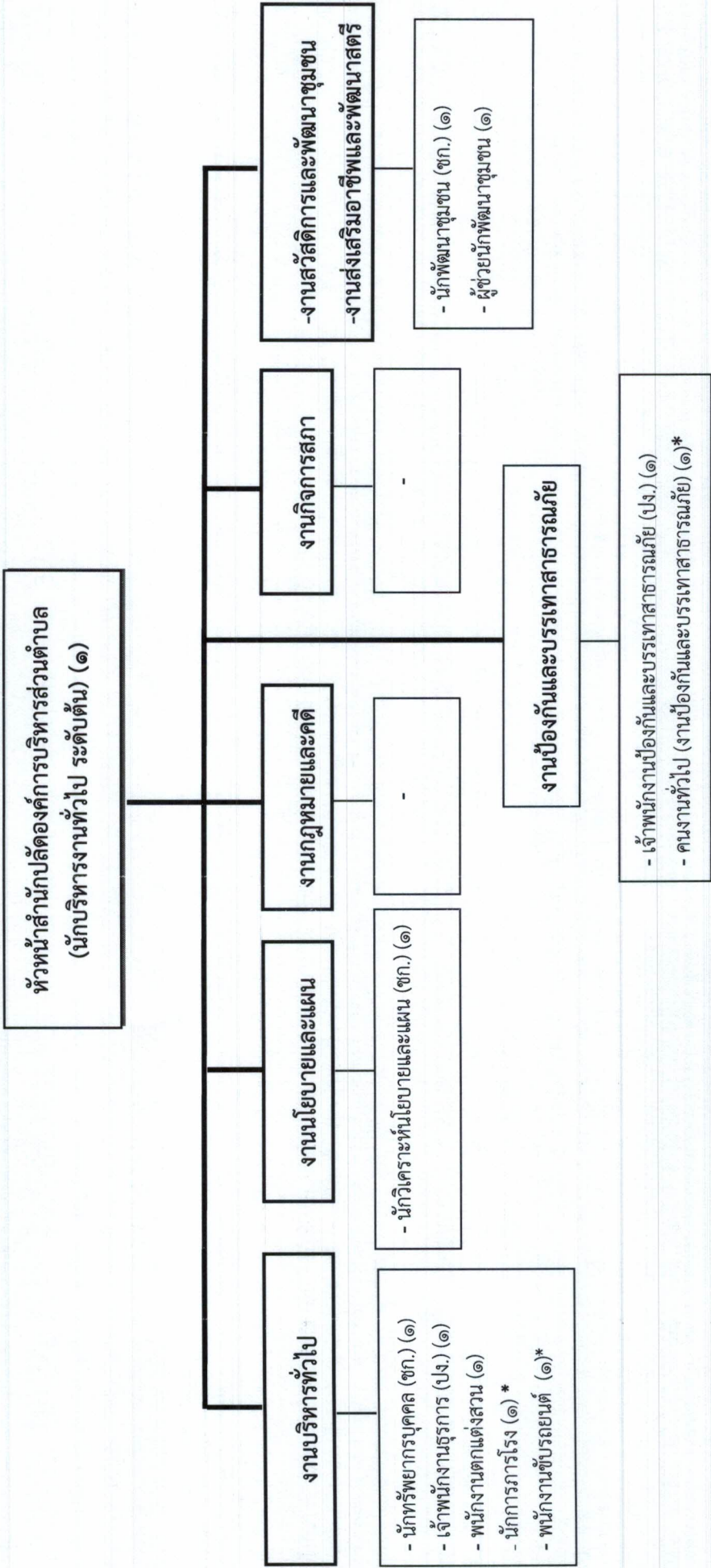
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลาว่าง			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
	กองช่าง (๐๕)																			
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๓๕,๖๐๐		๑	๑	๑												
๒๒	นายช่างโยธา	ป.จ./ช.ง.	๑	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑												
๒๓	นายช่างไฟฟ้า	ป.จ./ช.ง.	๑	๐		๑	๑	๑	๑	๑										
๒๔	พนักงานช่างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)	-	๑	๑๖๒,๓๖๐		๑	๑	๑												
๒๕	พนักงานช่างทั่วไป (งานธุรการ)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑												
๒๖	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๔)																			
๒๖	ผ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๓๕,๖๐๐		๑	๑	๑												
๒๗	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติกร	๑	๒๔๑,๔๔๐		๑	๑	๑												
๒๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)		๑	๒๒๒,๗๒๐		๑	๑	๑												
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑๓๕,๐๐๐		๑	๑	๑												
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑๓๕,๐๐๐		๑	๑	๑												
๓๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองน้ำ		๑	๑๕,๖๐๐		๑	๑	๑												
๓๑	ครู	สายงานการสอน	๑	๑๕,๖๐๐		๑	๑	๑												
๓๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ)		๑	๑๕,๖๐๐		๑	๑	๑												
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๗,๔๔๐		๑	๑	๑												
๓๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังแก		๑	๑๕,๖๐๐		๑	๑	๑												
๓๒	ครู	สายงานการสอน	๑	๑๕,๖๐๐		๑	๑	๑												
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ)		๑	๗,๔๔๐		๑	๑	๑												
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๗,๔๔๐		๑	๑	๑												
(๔)	รวม		๓๓	๖,๔๑๑,๙๖๐		๓๓	๓๒	๓๒	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																			
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

หมายเหตุ : "พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลำดับที่ ๓๐ และลำดับที่ ๓๑ และลำดับที่ ๓๒ รับค่าตอบแทนรายเดือน ๆ ละ ๒๒,๔๕๐ บาท (สธ. จัดสรรให้ ๒๑,๑๕๐ บาท งบต.จ่ายเพิ่มอัตรา ๑,๓๐๐ บาท)"
 "พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ) ลำดับที่ ๓๑ และลำดับที่ ๓๒ รับค่าตอบแทนรายเดือน ๆ ละ ๑๒,๕๙๐ บาท (สธ. จัดสรรให้ ๑๑,๙๗๐ บาท งบต.จ่ายเพิ่มอัตรา ๖๒๐ บาท)"
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๒๘,๓๕๐,๐๐๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (๒๗,๐๐๐,๐๐๐X๕%) + ๒๗,๐๐๐,๐๐๐ = ๒๘,๓๕๐,๐๐๐
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน ๒๙,๗๖๗,๕๐๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ (๒๘,๓๕๐,๐๐๐X๕%) + ๒๘,๓๕๐,๐๐๐ = ๒๙,๗๖๗,๕๐๐
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๓๑,๒๕๕,๘๗๕ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ (๒๙,๗๖๗,๕๐๐X๕%) + ๒๙,๗๖๗,๕๐๐ = ๓๑,๒๕๕,๘๗๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

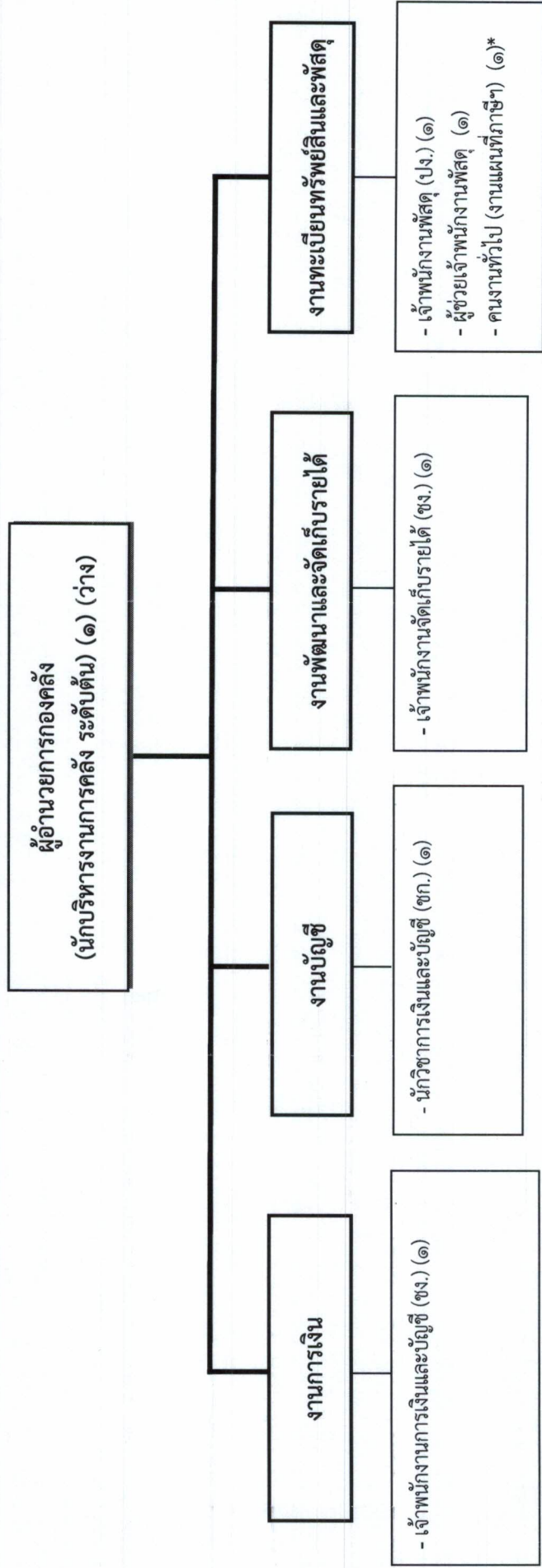


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

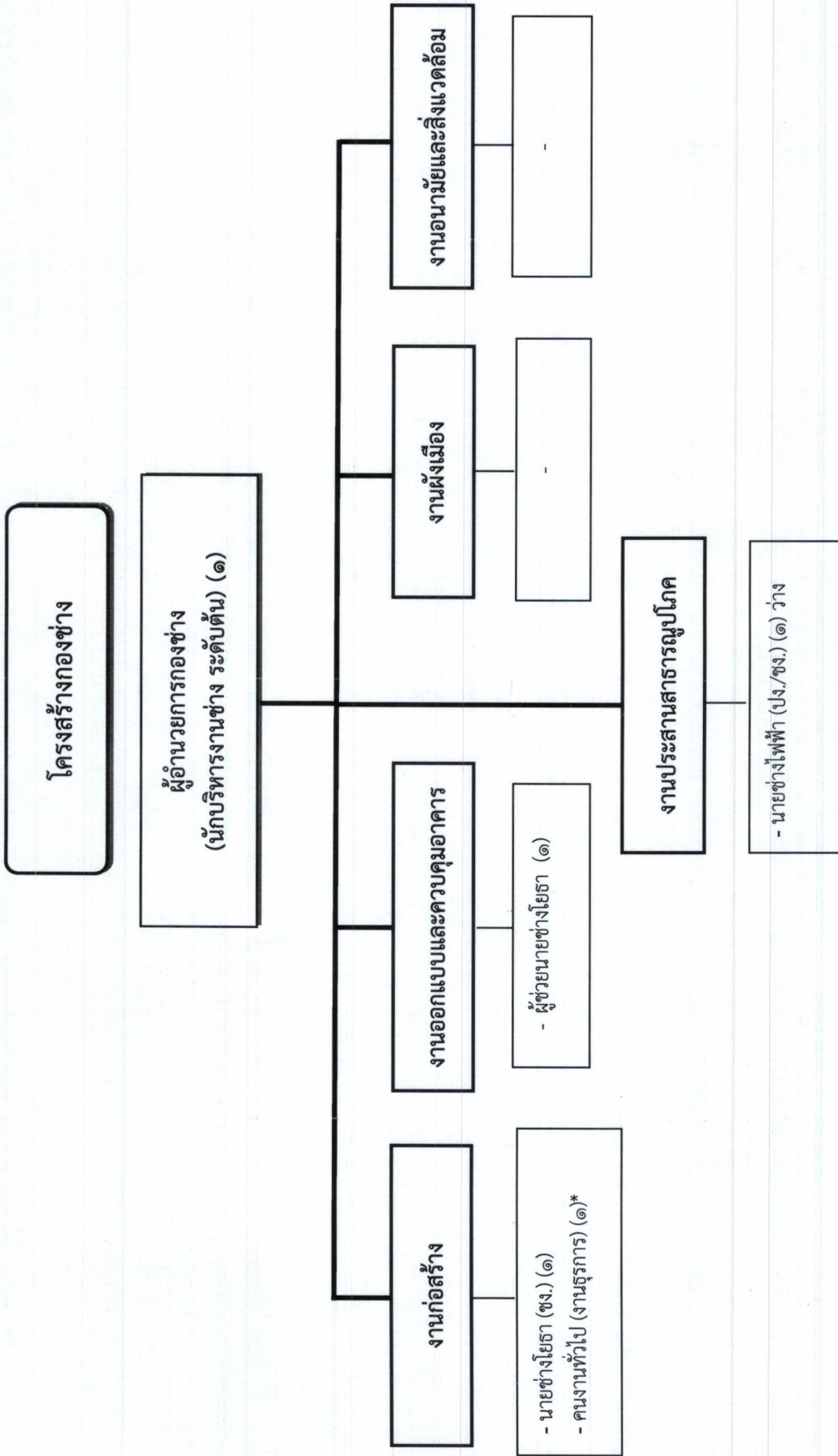


ระดับ จำนวน	วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	อำนวยความสะดวกพิเศษ		ปฏิบัติงาน		อาวุโส	ลูกจ้างประจำ		ภารกิจ	ทั่วไป*		
	จำนวนการ	จำนวนการ	จำนวนการ	จำนวนการ	จำนวนการ	จำนวนการ	จำนวนการ				
๑	๑	๓	-	๒	-	-	-	๒	๓	๑๑	

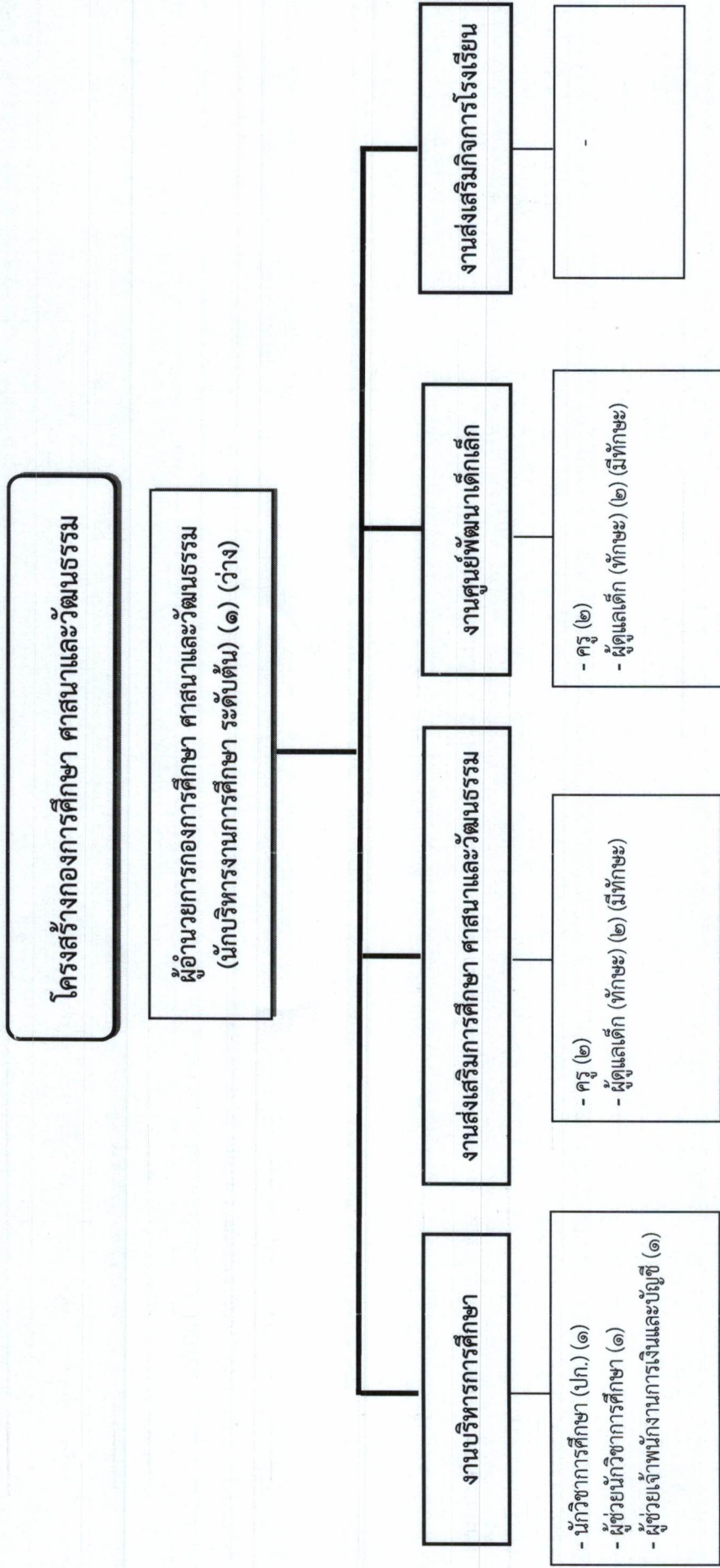
โครงสร้างองค์กร



ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	การกิจ	ทั่วไป*			
๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	๑	๑	๗	



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจการกิจ	ทั่วไป*	รวม	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๕



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ตุลาจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๔	-	๘

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ
๑	นางเรืองรอง อรุณวรรณ	ร.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔๕,๐๐๐ (๔๔,๕๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)
๒	น.ส.สุติมณฑน์ สาทิพันธ์	ศศ.ม.(รัฐศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๘-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-
๓	น.ส.ณัฐธิชา สุมาคุย์	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๓๑๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๑-๓๑๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๒๕,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐*๑๒)	-	-
๔	นางสาวปณิชา พานรินทร์	ร.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐*๑๒)	-	-
๕	นายพงษ์ศักดิ์ กวดใต้	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๔,๖๘๐*๑๒)	-	-
๖	น.ส.ธันว์รัฐ สาทิพันธ์	บช.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๘-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๖๘-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐*๑๒)	-	-
๗	นายจิระศักดิ์ จิตต์เจริญ	วศ.บ.(วิศวกรรมเครื่องกล (การผลิต))	-	-	-	๖๘-๓-๐๑-๔๑๑๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานช่างยนต์และ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑๗๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐*๑๒)	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)											
๘	นายพร้อมพงษ์ บุญเลิศ	ศศ.บ.(นิติศาสตร์)	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๔,๗๒๐ (๑๙,๕๖๐*๑๒)	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ)											
๙	นายสุธรรม์ สีตา	ม.๖ (วิทย์-คณิต)	-	พนักงานตักแต่งสวน	-	-	พนักงานตักแต่งสวน	-	๑๕๔,๙๒๐ (๑๒,๙๑๐*๑๒)	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๐	นางสาวมณฑิณี พางาม	-	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-
๑๑	นายณัฐพล ยงเพชร	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-
๑๒	นายสุนทร คำดี	-	-	คนงานทั่วไป (งานป้องกันฯ)	-	-	คนงานทั่วไป (งานป้องกันฯ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๓	-	-	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐	-
๑๔	นางจุฬามณี วุฒิยา	บ.ม.(บริหารธุรกิจ)	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญการ	๓๒๓,๓๖๐ (๒๖,๘๘๐*๑๒)	-	-
๑๕	นางสุพิศพร นวกฤษ	ปวส.(การบัญชี)	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญงาน	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญงาน	๒๗๕,๐๕๐ (๒๒,๙๒๐*๑๒)	-	-
๑๖	-	-	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ง./ข.ง.	-	-	-	-	-	-
๑๗	นางสามนันทน์ ศาสตร์	ปวส.(เลขานุการ)	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๕๒,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐*๑๒)	-	-
๑๘	นายกัมภ์ บุญศิริ	ปวส.(การจัดการธุรกิจการเกษตร)	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐*๑๒)	-	-

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)

๑๙	นายชชาติ ฝายสงค์	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผ.จ.พนักงานพัสดุ	-	-	ผ.จ.พนักงานพัสดุ	-	๑๕๕,๖๘๐ (๑๒,๑๕๐*๑๒)	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๐	นายบุญส่ง สุมาศย์	-	-	ค.น.ง.ทั่วไป (งานแผนที่ภาษี)	-	-	ค.น.ง.ทั่วไป (งานแผนที่ภาษี)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๒๑	นายรวัย สริมงาม	วท.บ (วิทยาศาสตร์)	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-
๒๒	นายอัครเดช มีพร้อม	วท.บ (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๘๐,๕๕๐ (๒๓,๓๗๐*๑๒)	-	-
๒๓	-	-	-	-	-	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ข.ง.	๒๗๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)

๒๔	นายณรงค์ เครือศรี	วท.บ(อุตสาหกรรมศิลป์)	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	-	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	-	๑๘๒,๘๘๐ (๑๕,๒๔๐*๑๒)	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๕	นางบุญรัตน์ ทองพันธ์	-	-	ค.น.ง.ทั่วไป (งานธุรการ)	-	-	ค.น.ง.ทั่วไป (งานธุรการ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบตํารากําลังเดิม			กรอบตํารากําลังใหม่			เงินเดือน		
			เลขที่ตําแหน่ง	ตําแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตําแหน่ง	ตําแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตําแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ
๒๖	-	-	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐	-
๒๗	นางวราภรณ์ มั่นศักดิ์	คป. (เภสัชกร)	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๓๗๑๐*๑๒)	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทที่มีคุณวุฒิ)											
๒๘	น.ส.ดวงกมลฉัตร ไซยพันนา	คป. (ภาษาไทย)	-	ผช. นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช. นักวิชาการศึกษา	-	๒๔๗,๐๘๐ (๒๐,๕๙๐*๑๒)	-	-
๒๙	น.ส. วารุณีย์ รัตนจิโรจน์	ปวส. (การบัญชี)	-	ผช. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๓,๔๘๐ (๑๒,๘๖๐*๑๒)	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองม้า											
๓๐	นางรัฐชัยยา วุฒิยา	คช.ม. (บริหารการศึกษา)	๓๒-๒-๐๖๒๑	ครู	คศ.๑	๖๖-๓-๐๘-๒๒๒๓-๘๓๘	ครู	คศ.๒	๓๑๔,๒๘๐ (๒๖,๑๙๐*๑๒)	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทที่มีทักษะ)											
๓๑	นางฉัฐลักษณ์ ทองทา	คป. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๔,๒๕๐ (๑๔,๕๒๐*๑๒)	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังแก											
๓๒	น.ส. ฐิฐินันท์ กวดแก้ว	คช.ม. (บริหารการศึกษา)	๓๒-๒-๐๖๘๑	ครู	คศ.๑	๖๖-๓-๐๘-๒๒๒๓-๘๓๗	ครู	คศ.๒	๓๑๖,๒๐๐ (๒๖,๓๕๐*๑๒)	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทที่มีทักษะ)											
๓๓	น.ส. ฉลวย แอ่งสุข	คป. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๒,๕๖๐ (๑๔,๓๘๐*๑๒)	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ จะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น และสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชน และท้องถิ่น ตามรายละเอียด ดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ บรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาพนักงานจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอน แนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้าหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญสูง

๑.๓ การประเมินผลการการติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

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 เช่นในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ และการประสานงาน

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

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ มีหลักการในการพัฒนาบุคลากร คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรม การดูงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

รายละเอียดตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค ซึ่งยึดหลักการปฏิบัติ ดังนี้

๑. ใช้แนวทางในการประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นธรรมและมีมาตรฐานเดียวกัน

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ จัดโครงการอบรมสัมมนาพนักงานส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี เพื่อให้ทุกคนได้รับการศึกษาอบรมและทัศนศึกษาตามโอกาส ส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าร่วมอบรมสัมมนาตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของตน เช่น การฝึกอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์

๓. เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลเสม็ดที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้จากแหล่งความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

๔. จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นในที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุกๆด้าน เช่นการพัฒนางานจัดเก็บภาษี งานผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและการจัดทำแผนชุมชน ฯลฯ

๕. การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง/การย้ายสับเปลี่ยนสายงาน/การหมุนเวียนตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ดจะให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้ย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายสับเปลี่ยนสายงานไปสู่ตำแหน่งและสายงานที่พนักงานมีความต้องการที่ได้ยื่นความประสงค์ สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตรงตามที่ระเบียบกำหนดเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเสม็ด ให้มีความรู้ในตำแหน่งอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น เป็นการเปิดโลกทัศน์ ทัศนคติ ให้กว้างขึ้น ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ดเอง อีกทั้งพนักงานส่วนตำบลจะได้ปฏิบัติงานที่มีใจรัก มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพจิตที่ดีและในกรณีที่มีความขัดแย้ง ในหน่วยงานต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด จะเข้าไปดูแล รับทราบปัญหาและอาจจะย้ายสับเปลี่ยนพนักงานไปตำแหน่งอื่นๆ โดยเจ้าตัวสมัครใจเพื่อลดความขัดแย้งและลดความเสียหายที่จะเกิดกับหน่วยงานในการปฏิบัติราชการด้วย

๖. การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น“องค์กรแห่งการเรียนรู้”โดยอาศัยกระบวนการ“การจัดการความรู้”ในยุคที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนราชการต้องสร้างให้ข้าราชการในส่วนราชการมีความรู้ เข้มแข็งและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันส่วนราชการให้บรรลุผลตามยุทธศาสตร์โดยในขั้นตอนของการแปลงแผนการปฏิบัติราชการสู่การปฏิบัติจริงนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยผลักดันสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

๑. การปรับโครงสร้างองค์การพื้นฐานเพื่อรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้สะดวก เช่น สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ

๒. การปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็ว และกระชับมากขึ้น เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และสะดวกยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีระบบการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ และมีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก และวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร

๔. ปรับกฎระเบียบ และกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ในองค์กร ต้องดำเนินการ ๓ ระดับ คือ (๑) การจัดการความรู้ในองค์กร (๒) การจัดการความรู้ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (๓) การจัดการความรู้ในตัวบุคคล ซึ่งเป็นการนำข้อมูลมาประมวลเข้าสู่ระบบสารสนเทศ และเป็นการจัดการความรู้สมัยใหม่ในยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้

ตามที่ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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
