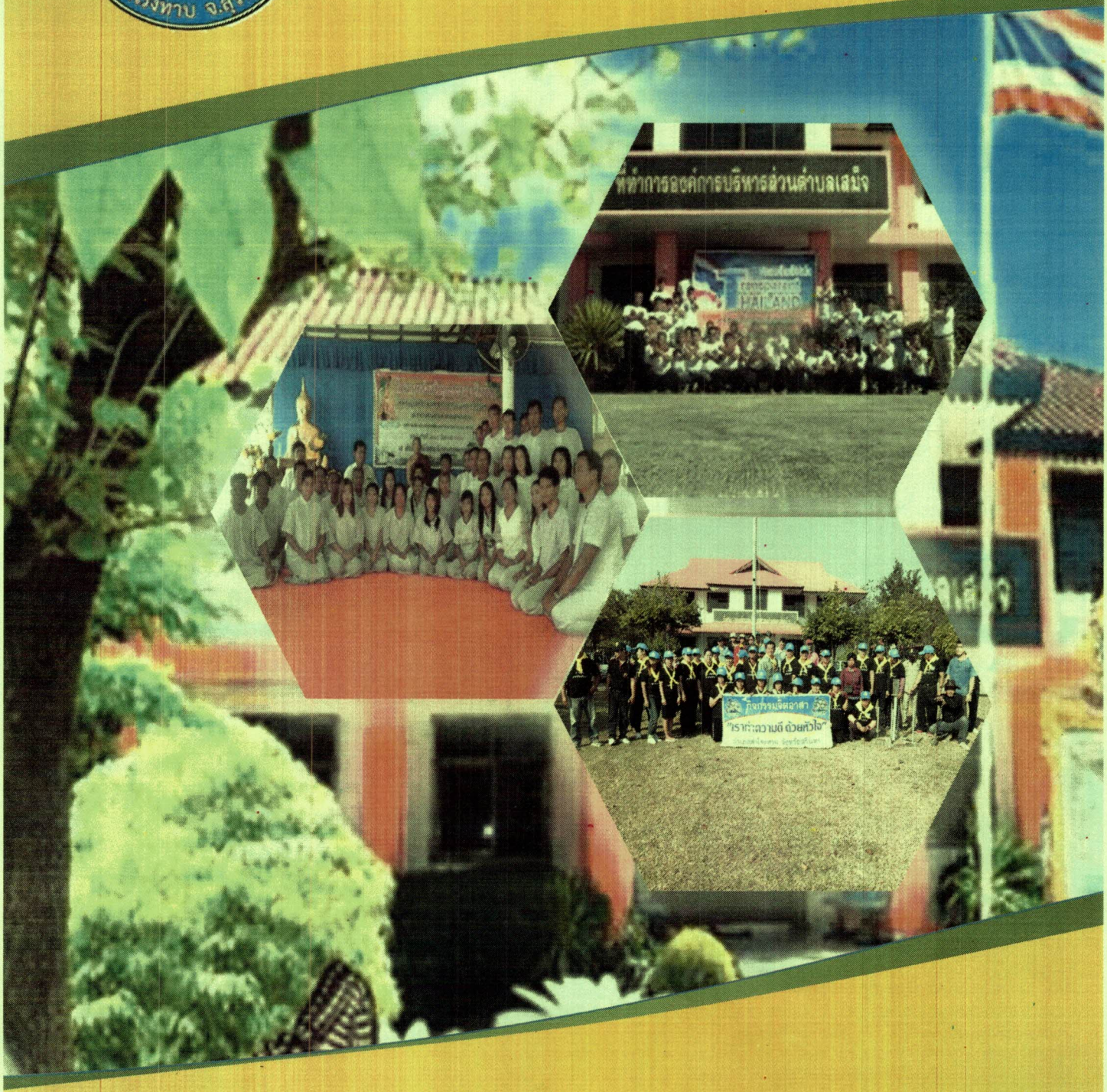
วัฒนธรรมองค์กร



องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

คำนำ

วัฒนธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีถือปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือทางการบริหารและการพัฒนาองค์กรที่อาจเรียกได้ว่าเป็นระดับสุดยอดในการพัฒนาองค์กร วัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ สะท้อนให้เห็นขบวนการคิด ค่านิยมหลักและวัฒนธรรมมีผลต่อการเปลี่ยนแปลองค์กรวัฒนธรรมเป็นกรอบการดำเนินงานขององค์กร ที่ถูกถ่ายทอดจากผู้บริหารและพนักงานในอดีตมาจนถึงปัจจุบัน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จจึงใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กรมากกว่าที่จะใช้กฎระเบียบที่เชื่อกันว่าไม่สามารถจะกำหนดข้อบังคับให้ครอบคลุมได้ทุกกรณี ในทางบริการพัฒนาองค์กรจึงใช้วัฒนธรรมขององค์กรเป็นเครื่องมือในการแก้ไข โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมาย โดยเฉพาะการบริการที่มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ การให้บริการที่มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (new process) คือการบริการใหม่ที่จะเสนอให้กับประชาชน

วัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ เป็นการมุ่งให้พนักงานยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน โดยผู้บริการระดับสูงจะต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง (role model) โดยการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่ต้องการสร้าง การประพฤติปฏิบัติจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเป็นรูปแบบให้พนักงานปฏิบัติตามและเป็นวัฒนธรรมที่ยึดมั่นของบุคลากรทุกระดับในองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ
ตุลาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	๒
บทที่ ๓ สภาพโดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ	๑๑
บทที่ ๔ แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	๑๖
บทที่ ๕ ตัวชี้วัดและโครงการกิจกรรมวัฒนธรรมองค์กร	๑๘

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนพัฒนาองค์กร
- ประชุมประจำเดือนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระเบียบการแต่งกาย และการเข้าแถวเคารพธงชาติ
- โครงการพัฒนาจิตใจด้านคุณธรรมจริยธรรม ปลูกฝังค่านิยม ทำบุญร่วมกัน
- ภาพกิจกรรมอาสา รณรงค์เก็บกวาดขยะ
- โครงการพัฒนาจิตใจด้านคุณธรรมจริยธรรม มอบใบประกาศ "คนดีที่อยากบอก"
- เอกสารการปรับปรุงลดขั้นตอนการทำงาน
- บุคลากรได้รับการอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่
- ภาพส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีให้กับบุคลากร

บทที่ ๑
บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ ได้จัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างประโยชน์หรือคุณค่าให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ เช่นวัฒนธรรมในการมุ่งสร้างคุณภาพ วัฒนธรรมในการสร้างนวัตกรรม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness)ขององค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิดการผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วม ในองค์กร การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆที่จะเกิดขึ้นได้มีภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรที่เหมาะสม ทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนปัจจัยทั้ง ส่วนนี้ จะทำให้องค์การสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ตามที่ต้องการได้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุสู่วิสัยทัศน์และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้

ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์กร เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร วัฒนธรรมในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จนั้นเกิดจากความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

บทที่ ๒
แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) เป็นสิ่งที่เรากล่าวถึงกันอยู่เสมอ และให้ความหมายแตกต่างกันไปตาวิสัยทัศน์ของแต่ละองค์กร แต่จะมีหลักการในแนวทิศทางเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กร คือแบบแผนของค่านิยมร่วม (Shared Values) ความเชื่อ (Beliefs) และฐานคติ (/assumptions) ที่ชี้นำทัศนคติ พฤติกรรม ระบบ และการประพฤติปฏิบัติต่าง ๆของพนักงานในองค์กร และเป็นวิถีชีวิตการทำงานที่ได้รับการยอมรับจากพนักงานในการปฏิบัติตนในองค์กร ซึ่งไม่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร หรือจะไม่จำเป็นต้องมีการกำหนดเป็นทางการแต่อย่างใด หรือกล่าวได้ว่า “วิธีการที่เราดำเนินการในที่ทำงาน” วัฒนธรรมขององค์กรสามารถสังเกตได้จากการแต่งกายของพนักงาน คำขวัญ วิธีการทำงาน เวลาเข้าออกในการทำงาน การให้รางวัลแก่พนักงาน ฯลฯ และผู้บริหารระดับสูงของแต่ละองค์กรจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร คือ พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กรโดยมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิด ทัศนคติ ค่านิยม ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือน ""บุคลิกภาพ หรือ "จิตวิญญาณ" ขององค์กร ซึ่งถือเป็นหัวใจขององค์กร

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร หากวัฒนธรรมสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ก็จะส่งเสริมให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามกลยุทธ์ มิฉะนั้นแล้ววัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรไม่ประสบผลสำเร็จ โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จมุ่งความเป็นผู้นำด้านการบริการที่รวดเร็ว แต่วัฒนธรรมองค์กรแบบเดิมที่พนักงานไม่รักษาเวลา และขาดความรับผิดขอบ ทำให้ไม่ใส่ใจการให้บริการ กลยุทธ์ความเป็นผู้นำในการบริการจึงไม่ประสบผลสำเร็จเพราะวัฒนธรรมองค์กรเดิมไม่สอดคล้องกัน จึงจำเป็นต้องมีการปรับวัฒนธรรมองค์กรเดิมให้เหมาะกับกลยุทธ์ใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้คือ การทำงานของคนในองค์กรนั้น จะต้องมีการเปลี่ยนไปตามเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้วยวีการศึกษา อบรมความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำความรู้นั้นมาปรับให้พัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม

คุณสมบัติสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย

(๑) ความเป็นผู้นำ คุณสมบัติของการเป็นผู้นำไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ธุรกิจ หรือวงการใด ๆ ก็ตาม จะเป็นคุณสมบัติสำคัญที่สุดที่จะตัดสินใจในเรื่องของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้

(๒) การบริหารองค์กร องค์กรที่จะอยู่รอดได้จะต้องสร้างสัมพันธภาพให้เกิดทั้งองค์กรการรวมหรือกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีปรัชญาพัฒนาการบริหาร มีแนวคิดวิธีการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เพื่อรับช่วงการบริหารในองค์กรต่อไป การบริหารองค์กรจะต้องมีสิ่งข้างต้น

(๓) กลไกการสื่อสารและการควบคุมองค์กร องค์กรที่ประสบความสำเร็จต้องเรียนรู้ถึงความสำคัญในการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่ง

(๔) เรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงาน ความภูมิใจในการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ก่อให้เกิดความผูกพันในระดับสูง เช่น เรามีลูกน้อง มีความภักดี มีความรักองค์กร เป็นส่วนหนึ่งในการพิทักษ์ปกป้องรักษาหน่วยงานนั้นให้มีความเจริญก้าวหน้า แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าหน่วยงานใดมีพนักงานที่ไม่มีความจงรักภักดี หรือมีทัศนคติที่ไม่ดี จะเป็นลักษณะการยั่นทอน มีลักษณะที่นะทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง

/(๕) ทีมงาน...

(๕) ทีมงาน เรื่องนี้สำคัญมาก มีตัวอย่างมากมายเกี่ยวกับเรื่องทีมงานที่หน่วยงานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จโดยการใช้ความสามารถของสมาชิกในทีมให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ดังนั้นการที่องค์กรจะพัฒนาในส่วนของวัฒนธรรมของความเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การควบคุม การบริหารองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงานและการพัฒนาทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะมีความเกี่ยวพันที่สำคัญต่อการเจริญก้าวหน้าและเติบโตขององค์กรนั้น ในระยะยาว

องค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

องค์ประกอบหลัก ๆ ของวัฒนธรรมองค์กรที่ค่อนข้างจะเป็นสากล ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ดังนี้

๑. คุณค่าในองค์กร (Core Value)

คุณค่าในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรเลยก็ว่าได้ คุณค่าองค์กรนั้นอาจเป็นแก่นวิธีคิด ความเชื่อ หรือหลักการสำคัญที่กำหนดขึ้นมาโดยองค์กรให้ทุกคนยึดถือเป็นหลักสำคัญ อาจจะเริ่มจากถามก่อนว่าองค์กรเราให้น้ำหนักความสำคัญเรื่องอะไรเป็นเรื่องใหญ่ เช่น เน้นเรื่องความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า เน้นเรื่องความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยี หรือเน้นการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ให้ก้าวหน้าเร็วกว่าคนอื่นตลอดเวลา เป็นต้น และให้นำหลักคิดนั้นมาประยุกต์และปรับใช้ในทุกๆ เรื่องในการทำงานและการตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ

๒. สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานทุกฝ่าย

กิจกรรมสันทนาการถือเป็นอีกตัวช่วยหนึ่งในการสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อทำให้การทำงานและการใช้ชีวิตในที่ทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่จะมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันอยู่บ่อยครั้ง เพื่อให้คนในองค์กรเกิดความสนิทสนมกันมากขึ้น โดยกิจกรรมที่ว่าอาจไม่ใช่แค่ตัวพนักงานแต่รวมถึงคนในครอบครัวของพนักงานแต่ละคนให้เข้ามามีส่วนร่วมอีกด้วย

/๓.ชื่นชมคน...

๓. ชื่นชมคนทำดี

กำลังใจถือเป็นแรงผลักดันให้คนที่ตั้งใจทำงานเดินหน้าต่อไปโดยไม่ย่อท้อ หมั่นสังเกตบ่อยๆ ว่ามีใครในองค์กรที่ทำงานได้ดี ซึ่งเพียงแค่คำชมหรือของรางวัลเล็กๆ น้อยๆ ก็ถือเป็นกำลังใจที่สามารถทำให้พวกเขาพยายามให้ดีขึ้นต่อไปได้อีกในครั้งต่อๆ ไป โดยการประกวดพนักงานดีเด่นประจำเดือนหรือประจำปี ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นให้คนในองค์กรพยายามทำงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

๔. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชน

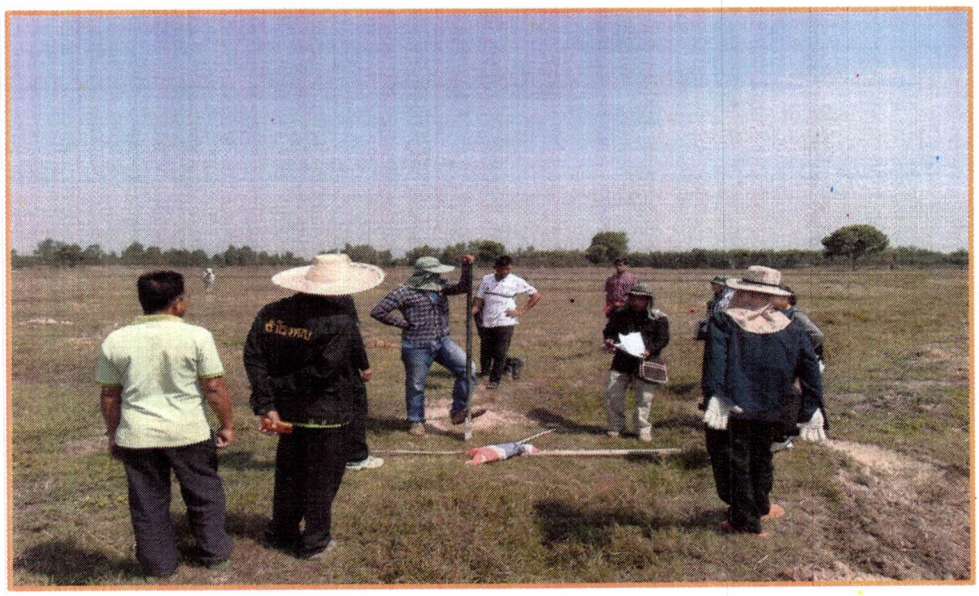
กุญแจสำคัญขององค์กรที่ประสบความสำเร็จก็คือการเชื่อมโยงกับชุมชน และตอบแทนบางสิ่งคืนให้กับสังคมบ้าง อย่างเช่น ถ้าเรามีโรงงานติดแม่น้ำ เราก็ควรรับผิดชอบต่อสังคมโดยการไม่ปล่อยน้ำเสียลงในแม่น้ำลำคลองที่อยู่ในละแวกชุมชนเหล่านั้น การจัดกิจกรรมทางการกุศล เช่น บริจาคเลือด หรือถ้าเกิดเหตุการณ์ภัยธรรมชาติต่างๆ ก็เข้าไปให้ความช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้นอกจากจะสร้างความประทับใจและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชนแล้ว ยังทำให้พนักงานในองค์กรของเราภูมิใจที่ได้ทำอะไรเพื่อชุมชนได้อีกด้วย

๕. เอาใจใส่พนักงาน

ปัจจัยหนึ่งของความภักดีของพนักงานขึ้นอยู่กับการเอาใจใส่ของหัวหน้า มีหลากหลายวิธีที่เราสามารถแสดงให้เห็นว่าพวกเขาสำคัญต่อองค์กรของเราขนาดไหน เพื่อแสดงความยินดี หรือจัดกิจกรรมฉลองเล็กๆ น้อยๆ ให้กับพนักงานเหล่านั้น ไม่สำคัญว่าใครจะอยู่ตำแหน่งไหน ไม่ว่าจะสูงกว่าหรือต่ำกว่า ก็ควรทำความรู้จักกับคนอื่นๆ ในทุกๆ ระดับขององค์กร และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่า

๖. ส่งเสริมการเรียนรู้

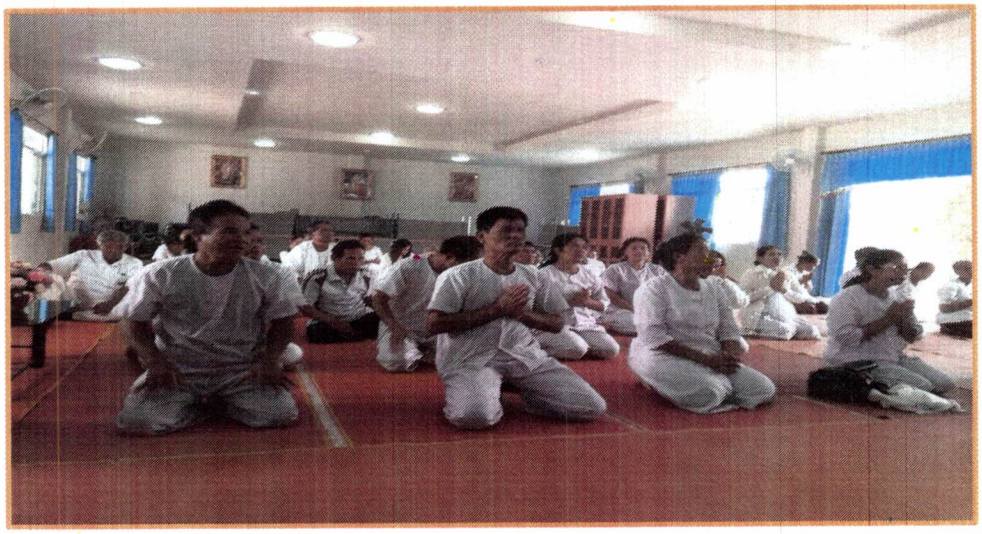
พนักงานทุกคนไม่ว่าจะตำแหน่งไหนๆ ก็ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งการที่จะเติบโตขึ้นไปได้ต้องอาศัยการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นไปอยู่เสมอ องค์กรที่แข็งแรงจึงควรสนับสนุนการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตัวเองให้พนักงาน เพื่อช่วยผลักดันให้พนักงานกระตือรือร้นที่จะเพิ่มศักยภาพของตัวเองให้มากขึ้น เช่น การเชิญวิทยากรมาบรรยายเรื่องน่ารู้ต่างๆ ส่งเสริมโดยการสนับสนุนค่าเรียนในการอบรมภายนอก



/๗. สร้างความต่อ...

๗. สร้างความต่อเนื่อง

อีกหนึ่งคุณลักษณ์สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่ควรต้องมีคือความต่อเนื่อง ไม่ว่าองค์กรเราจะมีโครงการอะไร สิ่งสำคัญที่ควรทำคือสร้างความต่อเนื่องให้กับโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขึ้นมา เพราะการทำแบบฉาบฉวยมักจะไม่เกิดประโยชน์ใดๆ ตามมา เช่น การจัดชมรมต่างๆ ก็ต้องมีการป้อนกิจกรรมและมีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความน่าสนใจของกิจกรรม และดึงดูดให้คนเข้าร่วมอยู่ตลอดเวลา หรือแม้แต่กิจกรรมการกุศลก็เช่นกัน ควรมีความต่อเนื่องและไม่ควรทำเพื่อเกาะกระแสสังคมต่างๆ เท่านั้น



๘. รับรู้ประวัติความเป็นมา

ถ้าพนักงานได้รับรู้ว่าองค์กรเกิดขึ้นมาด้วยอุดมการณ์ความตั้งใจแบบไหน ต้องผ่านอะไรมาและสร้างชื่อเสียงอะไรมาบ้าง พวกเขาคงภูมิใจไม่น้อยที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์กร นอกจากนี้ประวัติความเป็นมาจะทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจในวัฒนธรรมและแนวทางการทำงานต่างๆ ในองค์กรมากขึ้น เพื่อให้เดินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขึ้นในองค์กร โดยสิ่งเหล่านี้เราเริ่มได้โดยการแบ่งเวลาส่วนหนึ่งวันปฐมนิเทศ เพื่อให้พวกเขารับรู้เลยว่ากำลังเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของอะไรอยู่

ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

๑. วิธีการศึกษา

โดยการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นสิ่งนำเข้า (Input) ในการเสนอกลไกการขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์และแผนการปรับปรุงองค์กร โดยใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นพื้นฐาน และการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านวัฒนธรรมองค์การในอนาคต

๒. การเตรียมการจัดทำแผน

คณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กรร่วมกับประชาคม ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้เสีย โดยคัดเลือกคณะอนุกรรมการวัฒนธรรมองค์กร คณะทำงานที่มีความเหมาะสม รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กำหนดประเด็นการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ

/๓. การประชุม...

๓. การประชุม โดยการจัดประชุมคณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กร ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและการประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมองและผู้เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมทางการบริหาร วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมองค์กร และการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ

๑. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นกระแสแห่งการบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืน (Sustainable Organization) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ถือว่าเป็นเครื่องมืออันดับต้นๆ ที่หลายองค์กรนำมากำหนดเป็นแผน องค์การที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน พนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบ เข้าใจเข้าถึง และแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอก ความเป็นตัวตนขององค์กรนั้นๆ จะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัดอยู่ในกระแสความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพ ขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

๒. เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อความยั่งยืน

๒.๑ การมีส่วนร่วม (Participation) : การที่จะนำพาองค์การไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์การที่ เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์การของพนักงานทุกคนตั้งแต่เบอร์ ๑ ขององค์กรจนถึงพนักงานรายวัน หรือพนักงานชั่วคราวหรือพนักงานรายเหมา ซึ่งนำไปสู่ "องค์กรแห่งความยั่งยืน"

๒.๒ การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) : สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์การให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีพนักงานที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลงและพร้อมจะยอมรับ สิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กร นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกัน หากองค์การมีพนักงานที่ปิดกั้นหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามารถทำนายได้ว่า องค์การนั้นยากที่จะเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็จะมีวัฒนธรรมที่เป็นของตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของลูกค้าหรือบุคคลภายนอกที่มองเข้ามายังองค์การนั้นๆ

๒.๓ ความไว้เนื้อเชื่อใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) : ปัจจัยที่สำคัญมากอีกสิ่งหนึ่ง ในการขับเคลื่อนองค์การสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์การที่เด่นชัดที่ขาดเสียมิได้ นั่นก็คือความไว้เนื้อเชื่อใจ และการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารต้องการความคิดเห็นใดๆจากพนักงาน ก็อาจจะ ไม่มีพนักงานคนใดประสงค์ที่จะแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใดๆ ที่จะทำให้องค์การยั่งยืนได้

๒.๔ ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment) : การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืนนั้น พนักงานทุกคนทุกระดับในองค์การจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกัน ว่าทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่องค์การได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่องและไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาดังกล่าว ซึ่งอาจเขียนออกมาในรูป ของนโยบายขององค์การ แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันในการบริหารองค์การอย่างยั่งยืนนั้น สัญญาใจหรือพันธะ สัญญาทางใจ ก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่ง ที่ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลไม่ควรมองข้าม เพราะหากผู้บริหารองค์การ สามารถสร้างความรู้สึกที่สัมผัสได้ถึงพันธะสัญญาดังกล่าวให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคน โอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมที่หล่อหลอมกันเป็นหนึ่งเดียว ความสำเร็จย่อมอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อมถึงอย่างแน่นอน

๒.๕ ปณิธานในการขจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) : ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคม ก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการสำคัญประการหนึ่ง ในการนำพาองคาพยพหรือ องค์กร ให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์การที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ดังนั้น ผู้บริหารและพนักงานทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ ในองค์กร ให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่างแต่ไม่แตกแยกหรือแตก ความสามัคคี

/๒.๖ ความเป็นเอก...

๒.๖ ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) : ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้ง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลสามารถขจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิด ที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์การได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่างๆ ก็จะเกิดขึ้นติดตามมาทันทีทันใด ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์การที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเป็นไปอย่างง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้ง น้อยมาก เพราะพนักงานส่วนใหญ่ในองค์การเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมกลายจะเป็นแกะดำในองค์กรได้

๒.๗ การตัดสินใจ (Decision Making) : การตัดสินใจ ในความหมายของการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์การนั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับพนักงานทุกๆ คน หรือกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับพนักงานได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงติดประกาศ หรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึง การกล้าที่จะ ตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการกับพนักงานซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์การ

๒.๘ การรวมพลัง (Synergy) : องค์กรจะต้องมีความสามัคคี การรวมพลังของทุกคน ทำให้งานในองค์กรนั้นสำเร็จ

๒.๙ จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) : องค์การใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์การ ก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ของตน ประสบความสำเร็จได้ดั่งใจมุ่งมั่นทุกประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การก็เช่นกัน ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กร เพราะมิฉะนั้นแล้วก็จะเสมือนกับ การเดินป่าที่ไม่มีเข็มทิศ ย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากพยันอันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

๒.๑๐ การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : องค์กรก็ย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ตามยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การก็จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบ และพัฒนาการบริหารงานภายในองค์การและการบริหารคนองค์กรให้มีองค์ประกอบครบทั้ง ๙ ประการดังที่ได้กล่าวมา ข้างต้นนี้ จึงจะถือได้ว่าได้ดำเนินธุรกิจมาในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับคำว่า องค์การแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)

๓. กระบวนการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การ (Creating the Organization Culture)

ขั้นตอนที่หนึ่ง การกำหนดค่านิยมเชิงกลยุทธ์(Formulate Strategic Values) ค่านิยมเชิงกลยุทธ์คือ ความเชื่อ พื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมขององค์การ ซึ่งเป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ที่ได้รับการพัฒนาตามกระบวนการกลั่นกรองของ สิ่งแวดล้อม และการวิเคราะห์กลยุทธ์เพื่อประเมินทางด้านเศรษฐกิจประชากร นโยบายสาธารณะ เทคโนโลยีและสังคม ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเป็นตัวกำหนดความต้องการของตลาดที่องค์การสามารถที่จะเผชิญได้

ขั้นตอนที่สอง พัฒนาค่านิยมทางวัฒนธรรม (Develop Culture Values) คือค่านิยมที่พนักงานต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินตามค่านิยมเชิงกลยุทธ์ได้ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อขององค์การที่ว่า องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างไร และเมื่อใดถ้าองค์การไม่พยายามที่จะพัฒนาค่านิยมทางวัฒนธรรมให้เชื่อมโยงกับ การกำหนดค่านิยมเชิงกลยุทธ์ ก็จะเป็นการจบไปกับความว่างเปล่าของกลุ่มค่านิยม ดังนั้นพนักงานในองค์การจำเป็นที่จะต้องมีค่านิยมเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานที่มีความมั่นคงเพื่อเป็นการเชื่อมโยงหรือสนับสนุนค่านิยมเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

/ขั้นตอนที่...

ขั้นตอนที่สาม การสร้างวิสัยทัศน์ (Create Vision) วิสัยทัศน์คือ ภาพขององค์กรว่าจะเหมือนหรืออยู่ ณ จุดใด ในอนาคตขององค์การหลังจากที่มีการพัฒนาค่านิยมเชิงกลยุทธ์และค่านิยมทางวัฒนธรรมแล้ว องค์การก็จะกำหนด วิสัยทัศน์ขององค์การ ใช้เป็นแนวทางร่วมกันระหว่างค่านิยมเชิงกลยุทธ์กับค่านิยมทางวัฒนธรรม ซึ่งถูกกำหนดขึ้นมาเป็น อันดับแรกก่อนที่จะมีการเขียนวิสัยทัศน์ เพื่อการสร้างภาพในอนาคตขององค์กรและสื่อสารผ่านพนักงานทุกคน สำหรับ ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นตามเป้าหมายขององค์กร

ขั้นตอนที่สี่ การเริ่มดำเนินกลยุทธ์ (Initiate Implementation Strategies) เป็นการสร้างค่านิยม และเริ่มปฏิบัติเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ การเริ่มต้นดำเนินกลยุทธ์มักจะครอบคลุมหลายปัจจัย ตั้งแต่การพัฒนาการ ออกแบบองค์การไปจนถึงการสรรหาและการฝึกอบรมพนักงานที่มีค่านิยมร่วม และดำเนินการตามค่านิยมร่วมนั้น โดยมีค่านิยมเชิงกลยุทธ์และค่านิยมทางวัฒนธรรมเป็นตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้าเพื่อให้เกิดการปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ห้า การเสริมแรงพฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Reinforce Culture Behavior) การเสริมแรงพฤติกรรม ทางวัฒนธรรมสามารถจะกระทำได้หลายรูปแบบ รูปแบบแรก การจัดการระบบการให้รางวัลอย่างเป็นทางการในองค์กร ซึ่งจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของพฤติกรรมในหลายๆด้านเพื่อให้เกิดค่านิยมแก่พนักงาน รูปแบบที่สององค์กร จะต้องบอกเรื่องราวต่างๆไปยังพนักงานทุกคนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมทางวัฒนธรรม รูปแบบที่สาม องค์การจะต้องเน้น พนักงานในสิ่งต่างๆที่สำคัญๆเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กร และให้เกิดผลปฏิบัติได้อย่างจริงจัง ดังนั้นองค์กรก็จะต้องใช้ความพยายามอย่างยิ่งเพื่อให้พนักงานทำในสิ่งที่เหมาะสม

๔. การปรับ/สร้างวัฒนธรรมองค์การ (Culture Development) การปรับ/สร้างวัฒนธรรมองค์การหมายถึง การปรับ/สร้างรูปแบบ ความเชื่อ ค่านิยม วิถีการเรียนรู้ ซึ่งแสดง ออกมาในรูปของพฤติกรรมของบุคลากร เทคโนโลยีที่ใช้ ศัพท์หรือภาษาเฉพาะทาง รูปแบบของงาน ตลอดจนเงื่อนไข และคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์การเพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์การ

ลักษณะร่วมของคนในองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

- ซื่อสัตย์โปร่งใส ไว้ใจได้
- รักองค์กร
- หัวก้าวหน้า
- มีความคิดเชิงกลยุทธ์
- ร่วมกันทำงานเป็นทีม และให้บริการดี
- รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
- ทุ่มเททำงาน รักการให้บริการ
- รักษาผลประโยชน์ขององค์กร
- มีความรับผิดชอบ
- จริงใจไม่เอาเปรียบ
- วางตัวเป็นที่น่าเชื่อถือ
- เป็นคนดีมีน้ำใจ เป็นตัวอย่างที่ดี

/ประโยชน์ของ...

ประโยชน์ของวัฒนธรรมองค์กร

- สร้างจิตวิญญาณที่จะทำงานร่วมกันเป็นทีม
- สร้างบุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์การ
- เป็นกลไกควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กร
- สร้างเอกลักษณ์ที่แตกต่างของแต่ละองค์กร

ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ดี

- สมาชิกทุกคนของทีมงานรับรู้นโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึงด้วยความเข้าใจ
- สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของตนเองมากที่สุด
- การกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของสมาชิก ต้องมีความชัดเจนและเข้าใจกัน
- การสื่อสารเป็นแบบเปิด เพื่อให้สมาชิกทุกคนรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง
- มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆในการปฏิบัติงานเสมอ
- การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าสาเหตุมาจากอะไรก็ตาม จะต้องคำนึงของทุกฝ่ายเป็นสำคัญ
- ต้องมีความเชื่อถือไว้วางใจกัน
- สมาชิกแต่ละคนต้องมีความจริงใจ และความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน

บทที่ ๓
สภาพโดยทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ลักษณะที่ตั้ง/อาณาเขตและเขตการปกครอง

ตำบลเสม็จตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอสำโรงทาบ เป็นระยะทางประมาณ ๘ กิโลเมตรมีพื้นที่ประมาณ ๓๓.๖๖ ตารางกิโลเมตร (ประมาณ ๒๑,๐๓๗ ไร่) โดยมีอาณาเขตติดกับพื้นที่ตำบลต่าง ๆดังนี้

ดวงตราสัญลักษณ์ประจำองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

<u>อาณาเขต</u>

ทิศเหนือ	ติดต่อ	ตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์
ทิศตะวันออก	ติดต่อ	ตำบลหนองฮะ อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์
ทิศตะวันตก	ติดต่อ	ตำบลคาละแมะ อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์
ทิศใต้	ติดต่อ	ตำบลหนองไผ่ล้อม อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

ภูมิประเทศ โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง

ประชากร / หมู่บ้าน

มีประชากรทั้งสิ้น ๓,๕๑๐ จำนวน ๘ หมู่บ้าน ๗๓๔ หลังคาเรือน

วิสัยทัศน์ (Vison)

"คุณภาพชีวิตดี เกษตรอินทรีย์ยั่งยืน"

สภาพโดยทั่วไป

ที่ตั้งและอาณาเขต

สถานที่ตั้ง (เดิม) ณ อาคารชั่วคราวสถานีอนามัยตำบลเสม็จ (ปัจจุบันคือ รพ.สต. เสม็จ บ้านเสม็จ หมู่ที่ ๑ ตำบลเสม็จ อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์)

สถานที่ตั้ง (ปัจจุบัน) ณ บ้านหนองพรม หมู่ที่ ๗ ตำบลเสม็จ อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ ตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยแยกออกจากตำบลหนองฮะ อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ ห่างจากจังหวัดสุรินทร์ ๖๐ กิโลเมตร ประกอบด้วย ๘ หมู่บ้าน

/ต่อมาได้...

ต่อมาได้รับการเปลี่ยนแปลงยกฐานะจากสภาตำบลเสม็จ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ เมื่อวันวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ และได้มีการปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒

สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพและรายได้

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก โดยพึ่งพาอาศัยน้ำฝนเป็นหลักในการทำการเกษตร มีพื้นที่การเพาะปลูก ได้แก่การทำนา ทำไร่ หลังฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลผลิตทาการเกษตร อาชีพเสริมของเกษตรกร คือ รับจ้าง ค้าขาย และประกอบอาชีพอื่น ๆรายได้โดยเฉลี่ยของประชากรในตำบลเสม็จ โดยประมาณ ๑๙๒,๘๑๖ บาท/ครอบครัว

สภาพสังคม

๑. ด้านการศึกษา

๑.๑ ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา มีโรงเรียน จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

- โรงเรียนบ้านสังแก เป็นโรงเรียนประถมศึกษา
- โรงเรียนการุญวิทยา เป็นโรงเรียนประถมศึกษา (ขยายโอกาสทางการศึกษา)

๑.๒ ระดับปฐมวัน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองม้า
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังแก

๒. สถาบันและองค์กรศาสนา มีวัดจำนวน ๕ แห่ง ได้แก่

๑) วัดบ้านเสม็จ หมู่ที่ ๑
๒) วัดบ้านหนองม้า หมู่ที่ ๒
๓) วัดสหมิตรบำรุง หมู่ที่ ๓
๔) ที่พักสงฆ์บ้านโนนชัย หมู่ที่ ๕
๕) ที่พักสงฆ์บ้านหนองพรม หมู่ที่ ๗

๓. ด้านสาธารณสุข

มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเสม็จ จำนวน ๑ แห่ง

ผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ จำนวน ๔๗๒ คน

เชื้อสายประชากร และภาษาที่ใช้

ประชากรมีเชื้อสายไทย ประมาณร้อยละ ๙๙.๙๙ และมีเชื้อสายจีนประมาณ ๐.๐๑

ภาษาที่ใช้ ใช้ภาษาไทย เป็นภาษาราชการ ส่วนภาษาท้องถิ่น คือ ภาษาส่วย (กวย,กูย)

๔. การบริการพื้นฐาน

๔.๑ การคมนาคม

ตำบลเสม็จมีถนนหลัก ๒ สาย สำหรับใช้สัญจรติดต่อกับอำเภอสำโรงทาบ ได้แก่

สายที่ ๑ จากบ้านเสม็จ-บ้านสังแก-บ้านตาก่ำ-บ้านจังเกา (ต.หนองไผ่ล้อม) ถึง อำเภอสำโรงทาบ

สายที่ ๒ จากบ้านโนนชัย-บ้านเสม็จ-บ้านหนองม้า-บ้านค้อ (ต.หนองฮะ) –บ้านขอนแก่น (ต.หนองฮะ)-บ้านหนองดุม (ต.ศรีสุข) ถึง อำเภอสำโรงทาบ

/สำหรับถนน...

สำหรับถนนส่วนใหญ่ในตำบลเสม็จ เป็นถนนลาดยาง ส่วนภายในหมู่บ้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนดินลงหินคลุก ถนนดิน และถนนดินลงหินคุกผสมลูกรัง

๔.๒ การโทรคมนาคม

ที่ทำการไปรษณีย์อนุญาตเอกชน (๑๐๓) บ้านสังแก จำนวน ๑ แห่ง

๔.๓ การไฟฟ้า

มีการไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงครอบคลุมทั้งพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

๔.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ,ห้วย จำนวน ๒ สาย ได้แก่ ลำห้วยจริงและลำห้วยหว้า
- บึง,หนอง, และอื่น ๆจำนวน ๘ แห่ง ได้แก่ หนองเสม็จ,หนองสังข์,หนองม้า,หนองคูแก้ว,หนองเปือย,หนองตาก่ำ,หนองพรม และหนองแคน

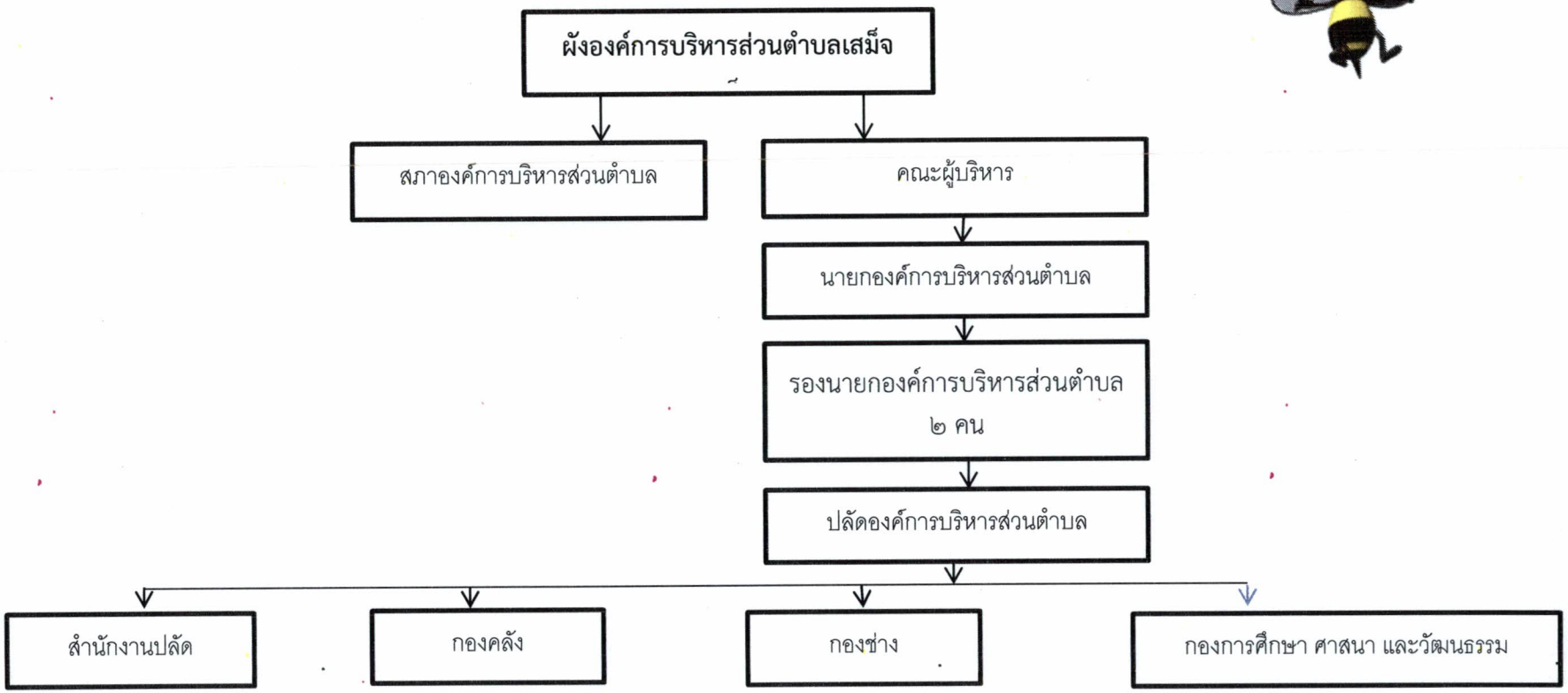
โครงสร้างการบริหาร

การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ แบ่งโครงสร้างเป็น ๒ ส่วน คือ

- สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มี ๑๖ คน ซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี มีหน้าที่ออกข้อบัญญัติ และควบคุมดูแลการบริหารงานของเทศบาล
- คณะผู้บริหาร กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการบริหาร อบต. (ม.๕๘) ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หนึ่งคน และรองนายก ๒ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บริหารท้องถิ่นเรียกว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจาก<u>การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง</u> เป็นควบคุมและรับผิดชอบการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของ อบต. และนอกจากนี้กฎหมายกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานส่วนตำบล และจัดแบ่งการบริหารออกเป็นส่วนต่าง ๆ ตามปริมาณและคุณภาพของงานโดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และรับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด โดยมีการแบ่งหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๔ กอง ดังนี้

๑. สำนักปลัดอบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

โครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ



แต่ละหน่วยจะมีพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและลูกจ้างรับผิดชอบปฏิบัติงาน โดยมีอัตรากำลังพนักงานและลูกจ้าง รวมทั้งสิ้น ๒๗ คน ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ๑๔ คน

๒. ลูกจ้างตามภารกิจ ๕ คน

๓. พนักงานจ้างทั่วไป ๖ คน

๔. พนักงานจ้างเหมา ๒ คน

หน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒) ดังนี้

อำนาจหน้าที่ของ อบต.

๑. พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๖)

๒. มีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา ๖๗ ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก

๒. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ

๗. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๙ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

๒. มีหน้าที่ที่อาจทำกิจกรรมในเขต อบต. ตามมาตรา ๖๘ ดังนี้

๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

๒. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๙. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.

๑๐. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

๑๑. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๑๒. การท่องเที่ยว

๑๓. การผังเมือง

/ บทที่ ๔...

บทที่ ๔

แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓)

แผนปฏิบัติการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรระยะ ๔ ปี การขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร

ที่	แนวทาง	กิจกรรม	จำนวน/ ความถี่	แผนปฏิบัติการ ๔ ปี				รวมทั้งหมด
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	การสื่อสารให้บุคคลในสังกัด	๑. การสอดแทรกความรู้ในวาระการประชุมประจำเดือน โดยกำหนดให้มี						
		- กิจกรรมการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร						
		- การประชุมประจำเดือนพนักงาน	๑ ครั้ง/เดือน	๑๒ ครั้ง	๑๒ ครั้ง	๑๒ ครั้ง	๑๒ ครั้ง	๔๘ ครั้ง
		- การประชุมหัวหน้าส่วนราชการ	๑ ครั้ง/เดือน	๑๒ ครั้ง	๑๒ ครั้ง	๑๒ ครั้ง	๑๒ ครั้ง	๔๘ ครั้ง
		๒. การฝึกอบรมบุคลากรในการสร้างความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กร						
		- การสร้างค่านิยมสิทธิมนุษยชนและให้ความเคารพผู้อื่น	๑ ครั้ง/เดือน	๑๒ ครั้ง	๑๒ ครั้ง	๑๒ ครั้ง	๑๒ ครั้ง	๔๘ ครั้ง
		๓. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องการจัดการความรู้ในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร						
		- จัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร	๑ ครั้ง/เดือน	๑๒ ครั้ง	๑๒ ครั้ง	๑๒ ครั้ง	๑๒ ครั้ง	๔๘ ครั้ง
		๔. จัดโครงการพัฒนาจิตใจคนโดยนำบุคลากรเข้าฝึกอบรมพัฒนาจิตใจด้านจริยธรรมคุณธรรม ปลูกฝังค่านิยม อบต.เสม็จ พร้อมร่วมทำบุญและบำเพ็ญสาธารประโยชน์						
		- โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมคณะบริหารและพนักงานส่วนตำบล	๑ ครั้ง/ปี	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๔ ครั้ง
		- จัดกิจกรรมจิตอาสา จัดให้มีการรณรงค์เก็บกวาดขยะ	๒ ครั้ง/ปี	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง	๘ ครั้ง

ที่	แนวทาง	กิจกรรม	จำนวน/ ความถี่	แผนปฏิบัติการ ๔ ปี				รวมทั้งหมด
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒	สร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรม	๑. ดำเนินกิจกรรมพิจารณาคัดเลือกทูตค่านิยมองค์กร โดยพิจารณาในระดับ กลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง - ประกาศคนดีที่อยากบอกขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ - มอบประกาศเกียรติคุณในที่ประชุม	๑ ครั้ง/ปี	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๔ ครั้ง
		๒. กำหนดให้มีกิจกรรมตั้งปฏิญาณตนในการยึดมั่นวัฒนธรรมองค์กร	๑ ครั้ง/ปี	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๔ ครั้ง
		๓. จัดทำโครงการนำบุคลากรของหน่วยงานศึกษาดูงานที่ประสบความสำเร็จ - โครงการศึกษาดูงานด้านวัฒนธรรมภายนอกองค์กร	๑ ครั้ง/ปี	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๔ ครั้ง
		๔. มีการประเมินผู้บังคับบัญชาจากผู้ใต้บังคับบัญชาในประเด็นวัฒนธรรมองค์กร	๑ ครั้ง/ปี	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๔ ครั้ง
๓	การสร้างหลักประกันให้เกิดความต่อเนื่อง	๑. จัดทำหน่วยงานให้เป็นสำนักงานที่ยึดมั่นวัฒนธรรมองค์กร - การปรับปรุงงานและลดขั้นตอนการทำงาน	๑ กิจกรรม/ปี	๑ กิจกรรม	๑ กิจกรรม	๑ กิจกรรม	๑ กิจกรรม	๔ กิจกรรม
		- โครงการบุคลากรสมรรถนะสูง	๒ กิจกรรม/ปี	๒ กิจกรรม	๒ กิจกรรม	๒ กิจกรรม	๒ กิจกรรม	๘ กิจกรรม
		- การจัดทำดัชนีชี้วัดธรรมาภิบาล	๑ ครั้ง/ปี	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑๒ ครั้ง
		๒. การส่งเสริมสุขภาพพลานามัยที่ดีให้กับบุคลากร - โครงการวันออกกำลังกาย	๑ ครั้ง/สัปดาห์	๔๘ ครั้ง	๔๘ ครั้ง	๔๘ ครั้ง	๔๘ ครั้ง	๑๙๒ ครั้ง

บทที่ ๕
ตัวชี้วัดและโครงการ/กิจกรรมวัฒนธรรมองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

ค่านิยม	ความหมาย	กิจกรรม/โครงการ A (แนวทาง)	เกณฑ์ชี้วัดหลัก		
			ระดับพื้นฐาน D (ปฏิบัติ)	ระดับพื้นฐาน L (การเรียนรู้)	ระดับต้นแบบ I (การบูรณาการ)
B	Brain (สมอง/ปัญญา) มีการเพิ่มทุนทางปัญญาโดยการอ่าน ฟัง ถาม เขียน พูด และทำอย่างมีประสิทธิภาพ	กิจกรรมถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร	มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร	มีการสอดแทรกและเปลี่ยนเรียนรู้ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรในการประชุม/อบรมสัมมนา	สามารถถ่ายทอดความรู้และการประยุกต์ใช้ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน
B	Brain (สมอง/ปัญญา) การเพิ่มทุนทางปัญญาโดยการอ่าน ฟัง ถาม เขียน พูด และทำอย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร	มีการจัดศูนย์ให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ	มีการจัดกิจกรรมการขับเคลื่อนค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น ทำสื่อ โปสเตอร์ แผ่นพับ	ศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร สามารถถ่ายทอดความรู้ Best Practice ให้แก่องค์กรอื่นในการศึกษาดูงาน

ค่านิยม	ความหมาย	กิจกรรม/โครงการ A (แนวทาง)	เกณฑ์ชี้วัดหลัก		
			ระดับพื้นฐาน D (ปฏิบัติ)	ระดับพื้นฐาน L (การเรียนรู้)	ระดับต้นแบบ I (การบูรณาการ)
A๑	Altruism (จริงใจ เห็นแก่ส่วนรวม) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ร่วมมือ	โครงการจิตอาสา	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จร่วมกันรณรงค์และทำความสะอาด ถนนสาธารณะ ในพื้นที่ของทุกชุมชน เพื่อให้ทุกคนเสียสละและสร้างความร่วมมือจากประชาชนในชุมชน	ในทุกบุคคลทุกกลุ่มในชุมชน มีส่วนร่วมในการดำเนินการรณรงค์รักษาความสะอาดในทุกหลังคาเรือนรวมทั้งถนนสาธารณะ	สามาถเป็นองค์กรต้นแบบในการสร้างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ตลอดจนประชาชนชุมชน “เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม” โดยการรักษาความสะอาดเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน
N	New Creation (สร้างสรรค์) สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่	กิจกรรมสร้างนวัตกรรมการบริการประชาชน	มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริการประชาชน	มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริการประชาชนและให้ประโยชน์กับองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จอย่างเป็นรูปธรรม	งานสร้างสรรค์/นวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอก หรือได้รับรางวัลจากหน่วยงาน
N	New Creation (สร้างสรรค์) สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่	กิจกรรมในการปรับปรุงงานและลดขั้นตอนการทำงาน	มีกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรมใหม่ เพื่อบริการประชาชน	นำกิจกรรมไปขยายผลต่อเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน	นำผลงานออกเผยแพร่สู่สาธารณะ

ค่านิยม	ความหมาย	กิจกรรม/โครงการ A (แนวทาง)	เกณฑ์ชี้วัดหลัก		
			ระดับพื้นฐาน D (ปฏิบัติ)	ระดับพื้นฐาน L (การเรียนรู้)	ระดับต้นแบบ I (การบูรณาการ)
G	Good Governance	การทำดัชนีชี้วัดธรรมาภิบาลองค์กร	มีการทำดัชนีชี้วัดธรรมาภิบาลองค์กรและธรรมาภิบาลของบุคคล	ขยายผลนำไปสู่ชุมชนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ	เป็นองค์กรต้นแบบด้านความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ มีมาตรฐาน
P	Plan/articipation (แผน/ กรมีส่วนร่วม) ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จโดยประชาชนมีส่วนร่วม	โครงการประชาคมแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ	มีการจัดทำเป็นพัฒนาตำบล โดยมีประชาชน/ชุมชน มีส่วนร่วมทุกขั้นตอน	สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชน และแผนอื่น ๆ	เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จโดยประชาชนมีส่วนร่วม
P	Plan/articipation (แผน/ กรมีส่วนร่วม) ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จโดยประชาชนมีส่วนร่วม	การจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ	มีการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรสู่ความสำเร็จ	นำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติเกิดผลดีต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
P	Plan/articipation (แผน/ กรมีส่วนร่วม) ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จโดยประชาชนมีส่วนร่วม	การฝึกทักษะการทำงานเป็นทีมตามวงจรคุณภาพ PDCA	บุคลากรทำงานเป็นทีมตามวงจรคุณภาพ PDCA เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จ	การขยายผลการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพในการปฏิบัติงานสู่ชุมชนต่อไป	เป็นต้นแบบในการใช้วงจรคุณภาพ PDCA สู่ความสำเร็จ

ค่านิยม	ความหมาย	กิจกรรม/โครงการ A (แนวทาง)	เกณฑ์ชี้วัดหลัก		
			ระดับพื้นฐาน D (ปฏิบัติ)	ระดับพื้นฐาน L (การเรียนรู้)	ระดับต้นแบบ I (การบูรณาการ)
H	Human Rights (สิทธิมนุษยชน) ให้ความสำคัญและเคารพผู้อื่นตามสิทธิมนุษยชน	การสร้างค่านิยมสิทธิมนุษยชนและให้ความเคารพผู้อื่น	พนักงานมีความเข้าใจ สามารถอธิบายความสำคัญและสาระของสิทธิมนุษยชนและสิทธิพลเมืองได้	พนักงานมีการดำเนินกิจกรรมในการให้ความสำคัญและเผยแพร่สาระของสิทธิมนุษยชนและสิทธิพลเมือง	เป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมในการให้ความสำคัญ
R	Respect (การให้เกียรติ)	ประกาศคนดีที่อยากบอกขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ	พนักงานสามารถระบุและอธิบายพฤติกรรมการปฏิบัติที่ให้เกียรติผู้อื่น และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้	พนักงานสามารถถ่ายทอดความรู้ความเข้าในพฤติกรรมการปฏิบัติที่ให้เกียรติผู้อื่น และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้	เป็นต้นแบบในการสร้างความรู้และความตระหนักในการให้เกียรติผู้อื่น และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้
P	Plan/articipation (แผน/ กรมีส่วนร่วม) ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จโดยประชาชนมีส่วนร่วม	การจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ	มีการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรสู่ความสำเร็จ	นำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติเกิดผลดีต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ค่านิยม	ความหมาย	กิจกรรม/โครงการ A (แนวทาง)	เกณฑ์ชี้วัดหลัก		
			ระดับพื้นฐาน D (ปฏิบัติ)	ระดับพื้นฐาน L (การเรียนรู้)	ระดับต้นแบบ I (การบูรณาการ)
A๒	Actimeness (กระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร) มีความกระตือรือร้นในการทำงานและความรวดเร็วในการทำงาน	กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร	พนักงานปฏิบัติงานไม่ล่าช้ากว่าเวลามาตรฐานที่เทศบาลประกาศกำหนดและเอาใจใส่ประชาชนผู้รับบริการโดยสร้างความพึงพอใจในระดับมาก	พนักงานปฏิบัติงานรวดเร็วกว่าที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จกำหนดและเอาใจใส่ประชาชนผู้รับบริการจนได้รับการชมเชย	พนักงานปฏิบัติงานรวดเร็ว ทำงานเชิงรุก สนุกกับการทำงาน คิดใหม่ ทำใหม่ เอาใจใส่ประชาชนผู้รับบริการ สร้างความประทับในจนได้รับการชมเชยและได้รับการยกย่อง
A๒	Actimeness (กระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร) มีความกระตือรือร้นในการทำงานและความรวดเร็วในการทำงาน	กิจกรรมการออกกำลังกาย	ให้พนักงานส่วนตำบลได้ออกกำลังกายสัปดาห์ละ ๑ วัน	พนักงานส่วนตำบลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและรณรงค์ให้ผู้อื่นหันมาเห็นความสำคัญของการออกกำลังกาย	พนักงานส่วนตำบล เป็นผู้นำในการสร้างความรู้และเห็นความสำคัญในการออกกำลังกาย
A๒	Actimeness (กระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร) มีความกระตือรือร้นในการทำงานและความรวดเร็วในการทำงาน	โครงการศึกษาดูงานด้านวัฒนธรรมภายนอกองค์กร	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จได้รับความรู้จากการเปิดโลกทัศน์ไปศึกษาดูงานภายนอกหน่วยงาน	นำความรู้ที่ได้มาเปรียบเทียบกับตัวเองและในระดับองค์กร	ได้นำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงและแก้ไขในการส่วนตัวและส่วนรวม

แผนปฏิบัติการวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ที่	ค่านิยม	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิตโครงการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	พ.ศ. ๒๕๖๐			พ.ศ. ๒๕๖๑								
						ต.ค	พ.ย	ธ.ค.	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย.	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย.
๑	B	กิจกรรมถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร	- การสอดแทรกและแลกเปลี่ยนเรียนรู้														
			- ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรในการประชุม ดังนี้														
			- การประชุมประจำเดือน			←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→
			- การประชุมหัวหน้าส่วนราชการ			←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→
สมอง/ปัญญา			- การประชุมกองฯ			←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→
๒	A๑	โครงการจิตอาสา	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ ร่วมก้นรณรงค์และทำความสะอาดหมู่บ้านในเขตตำบลเสม็จ ๒ เดือน/ครั้ง รวมปีละ ๒๔ ครั้ง			←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→
จริงใจ																	
๓	N	กิจกรรมสร้างนวัตกรรมการบริการประชาชน	ทำโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวกับการบริการประชาชนที่สอดคล้องกับภารกิจของตนเอง			←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→

ที่	ค่านิยม	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิตโครงการ	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	พ.ศ. ๒๕๖๐			พ.ศ. ๒๕๖๑								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๔	N	กิจกรรมสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานและลดขั้นตอนการทำงาน	กิจกรรมสร้างนวัตกรรมใหม่ในการบริการประชาชน			←											→
สร้างสรรค์																	
๕	G	การจัดทำดัชนีชี้วัดธรรมาภิบาลองค์การ	มีการจัดทำตัวชี้วัดธรรมาภิบาลองค์การและติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัด			←											→
ธรรมาภิบาล																	
๖	P	โครงการประชาคมแผนพัฒนาตำบลเสม็จ	สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล							↔							
๗	P	โครงการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	องค์กรมีแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร													↔	
๘	P	โครงการฝึกทักษะการทำงานเป็นทีมตามระบบวงจรคุณภาพ (PDCA)	พนักงานทำงานเป็นทีมจัดวงจรคุณภาพ (PDCA) ตามภารกิจงานที่ปฏิบัติจริง			←											→
การมีส่วนร่วม																	
๙	H	การสร้างค่านิยมสิทธิมนุษยชนและให้ความเคารพผู้อื่น	- การรณรงค์ เรื่องสิทธิมนุษยชนและสร้างวัฒนธรรมการเคารพผู้อื่น เช่น การไหว้			←											→
๑๐	R	ประกาศคนดีที่อยากบอกขององค์การบริหารส่วนตำบล	ยกย่องคนดี ในด้านต่าง ๆ			←											→
การให้เกียรติ																	
๑๑	A๒	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	เพิ่มขีดความสามารถให้กับบุคลากร นำมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน			←											→
๑๒	A๒	โครงการศึกษาดูงานด้านวัฒนธรรมภายนอกองค์กร	ได้นำความรู้ที่ได้มาปรับใช้			←											→
กระตือรือร้น																	

สรุปแบบประเมินการสำรวจบรรยากาศภายในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ (Organization Climate)

ประกอบด้วย ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรม (Culture) ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านการอุทิศตน และความมุ่งมั่นในการทำงาน (Presonal Contrebution) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ด้านการจัดการความรู้ (KM)

คำถาม	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑	- x	ร้อยละ
๑. ข้าพเจ้าเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ของส่วนราชการ	๘	๑๔	๑๒	๑	-	๔.๑๖	๘๓.๒๐
๓. ข้าพเจ้าสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอด	๑๑	๑๒	๒	-	-	๔.๓๖	๘๗.๒๐
๓. ข้าพเจ้าสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ	๑๖	๑๒	๔	๒	๑	๓.๘๐	๗๖
๔. ข้าพเจ้ามีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จ	๘	๑๕	๒	-	-	๔.๒๔	๘๔.๘๐
๕. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจและมีความสุขที่สามารถทำงานให้สำเร็จตรงตามเวลา	๑๕	๑๙	-	๑	-	๔.๕๒	๙๐.๔๐
๖. ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเห็นว่างานที่ข้าพเจ้าทำมีประโยชน์และมีคุณค่า	๕	๑๗	๒	๑	-	๔.๐๔	๘๐.๘๐
๗. สภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้าทำงานอย่างมีความสุข	๖	๑๑	๕	๕	๑	๓.๖๘	๗๓.๖๐
๘. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าหน่วยงานของข้าพเจ้าไม่มีการละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๓	๑๑	๑	-	-	๔.๔๘	๘๙.๖๐
๙. ข้าพเจ้ามีโอกาสแสดงความคิดเห็นในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	๗	๑๐	๕	๓	-	๓.๖๔	๗๒.๘๐
๑๐. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจกับความคิดเห็นของข้าพเจ้าเสมอ	๖	๑๒	๖	๑	-	๓.๙๒	๗๘.๔๐
๑๑. ข้าพเจ้ามีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจนว่าจะต้องปกิบัติงานอย่างไร จึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จ	๕	๑๗	๒	๑	-	๓.๔๔	๖๘.๘๐
๑๒. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการทำงานอย่างสม่ำเสมอหมายขององค์กร	๑๐	๘	๔	๒	๑	๓.๘๘	๗๗.๖๐
๑๓. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าผู้บริหารมีความยุติธรรม	๑๒	๙	๔	-	-	๔.๓๒	๘๖.๔๐
๑๔. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าองค์กรของข้าพเจ้ามีการทำงานอย่างซื่อตรง ไม่ทุจริตคอร์รัปชั่น	๘	๑๒	๔	๑	๑	๔.๐๘	๘๑.๖๐
๑๕. ข้าพเจ้ายินดีที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างซื่อตรง ไม่ทุจริตคอร์รัปชั่น	๑๐	๑๓	๑	๑	-	๔.๒๘	๘๕.๖๐

คำถาม	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑	- x	ไม่เห็นด้วย
๑๖. ข้าพเจ้ามีความสุขกับการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	๘	๑๐	๕	๑	๑	๓.๙๒	๗๘.๔๐
๑๗. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าองค์กรจะสามารถดำเนินได้ด้วยดีและประสบผลสำเร็จ	๑๕	๗	๓	-	-	๔.๔๘	๘๙.๖๐
๑๘. การทำงานของข้าพเจ้าไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการใช้เวลากับชีวิตส่วนตัวและครอบครัวของข้าพเจ้า	๖	๑๔	๕	-	-	๔.๐๔	๘๐.๘๐
๑๙. องค์กรของข้าพเจ้าส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่คุณภาพ	๙	๑๕	-	๑	-	๔.๒๘	๘๕.๖๐
๒๐. ข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีที่สุดจากองค์กรของข้าพเจ้า	๘	๑๒	๕	-	-	๔.๑๒	๘๒.๔๐
๒๑. ข้าพเจ้าได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	๗	๙	๘	-	๑	๓.๘๔	๗๖.๘๐
๒๒. องค์กรของข้าพเจ้าได้นำองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในองค์กร	๙	๑๐	๕	๑	-	-	๘๑.๖๐

<u>จากตาราง</u> จะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ จำนวน ๒๕ คน ได้กรอกแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อองค์กร ๓ อันดับแรก ดังนี้ คือ

๑. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจ และมีความสุขที่สามารถทำงานให้สำเร็จตรงตามเวลา คิดเป็น ร้อยละ ๙๐.๐๔

๒. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าหน่วยงานของข้าพเจ้าไม่มีการละเมิดหรือคุกคามทางเพศและ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๖๐
ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าองค์กรจะสามารถดำเนินได้ด้วยดีและประสบผลสำเร็จ

๓. ข้าพเจ้าสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอด คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๒๐

<u>ข้อเสนอแนะ</u>

๑. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างมีความภูมิใจ และมีความสุขที่สามารถทำงานให้สำเร็จตรงตามเวลา

...../...../.....

บันทึกการประชุมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

วันที่ 19 กรกฎาคม 2561

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายนครินทร์ สาทิพย์นันท์	นายกอบต.		
2	นางเรืองรอง สรุนรารรัชนุ	ปลัดอบต.		
3	นางสาวชุติมณฑน์ สาทิพย์นันท์	หัวหน้าสำนักปลัด		
4	นายรวย สีหมาม	ผู้อำนวยการกองช่าง		
5	นางจุฬาภรณ์ จุฬิษา	นักวิชาการเงินและบัญชี		
6	นายพงษ์ศักดิ์ กวดไต้	นักพัฒนาชุมชน		
7	นางสาวณัฐริชา สุมาลุย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		
8	นางสาวปณิชยา พนรินทร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		
9	นางวราภรณ์ มั่นศักดิ์	นักวิชาการศึกษา		
10	นายทักษพล บุญศิริ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		
11	นางสาวมนัสนันท์ ตาศรี	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน		
12	นางสาวธนันต์รัฐ สาทิพย์นันท์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน		
13	นางชูลีพร นวลฤกษ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		
14	นายณรงค์ เตรียมศรี	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		
15	นายปรเมธรรม์ สีดา	พนักงานดูแลท่าสวน		
16	นายพร้อมพงษ์ บุญเวิศ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		
17	นางสาวตาวามสนิท ไชยมงคล	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		
18	นางสาวมลฤดี พาทม	นักการภารโรง		
19	นางสาวภาวุณีย์ ธนุรีวรรณ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		
20	นายบุญชู สุมาลุย	คนงานทั่วไป (งานสวนที่รา)		
21	นายกนกนาถธรรม์ จันทร์อ่อน	คนงานทั่วไป (งานป้องกันรา)		
22	นายบุญรัตน์ ทองพันธ์	คนงานทั่วไป (งานธุรการ)		
23	นายณัฐพล ยงเพชร	พนักงานขับรถยนต์		
24	นางสาวปัญชัญญา จุฬิษา	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
25	นางสาวลักษณ์ ทองคำ	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
26	นางสาวคงวย แซ่อุย	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
27	นายปิ่นอง ศุภิตา	รองนายกอบต.		

...../...../.....

เริ่มประชุมเวลา 15.00น

เมื่อถึงเวลาประชุมพร้อมแล้ว นายนพดล วินพาร์ สาทิพจันทร์ นายก อบต. เสมือ หัวหน้าที่ประธานในที่ประชุม และได้ดำเนินการตามระเบียบดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน อบต. แจ้งการจัดทำโครงการ ให้ทุกส่วนราชการจัดทำโครงการต้องใช้แจ้งราษฎรเพื่อนำไปใช้ในด้วยทุกครั้งที่ทำโครงการ ตอนนี้ก็เหลือแค่ 2 เดือน ก็จะสิ้นปีงบประมาณ 2561 แล้ว ให้ทุกส่วนเร่งดำเนินการด้วย วันที่ 23 ก.ค 2561 จะมีการประชุมปรึกษาหารือ ให้พนักงานตูแลผู้ประชุม จัดนิทรรศการ ให้เรียบร้อยด้วยทุกครั้งที่มีการประชุม แต่วันที่ 25 ก.ค 61 ก็จะมีการประชุมสภาเรื่องแผนอบต. เสมือเพิ่มเติม หลังจากนี้นก็จะมีการประชุมกันใหม่ วันที่ 26 ก.ค 61 ทางโรงเรียนแจ้งขอเชิญร่วมบูรณาการ ตามสายออกก่อนเวลาเรียนตามนุสาสนการ รอง.ผอ. เริ่มมีกิจ เป็นธุระ เวลา 12.00น. ณ โรงเรียนการุญวิทยา และทางโรงเรียนจะกำลังลงพร. จำนวน 2 นาย ให้อบต.เสมือ จัดให้เพื่อตูแลความเรียบร้อยในงานครั้งนี้ด้วย

ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องเพื่อทราบและพิจารณา

นางสาว ปณิธนา พนาวินท์ (นักวิชาการพัฒนาชุมชน ว) ชี้แจง เรื่อง การจัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้การตัดเย็บผ้าขนหนูห้องน้ำ ณ ชุมชนหมู่บ้านห้าต้น ตำบลอด อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ลว. ดำเนินการ ในวันที่ 20 กรกฎาคม 2561 เวลา 08.00น. มีความประสงค์ขอ ผู้บริหารท้องถิ่น 5.00น. ผู้นำชุมชน แกนนำชุมชนหมู่บ้าน ประชาชนทั่วไปที่สนใจและจำเป็นที่ต้องขอ ในชุมชนต้นแบบระดับจังหวัด ในช่วงเวลาดังกล่าว

นายเสือ ชุมเสือ (ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ว) ไม่ขัดข้องครับ

นางสาวปณิธนา พนาวินท์ (นักวิชาการพัฒนา ว) ใช่เรื่องสำคัญเลยค่ะ

นสต อบต. โครงการดีๆ ค่ะ

นายพรสิทธิ์ กาฬภัก (นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ) ชี้แจง การติดตามรับเงินบำเหน็จบำนาญชีพผู้สูงอายุ ในงบประมาณ พ.ศ 2562

การยื่นขอ ดำเนินการเป็นผู้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตั้งแต่เดือนมกราคม - กันยายน 2561 (ปีงบประมาณ 2562)

1. ผู้สูงอายุที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ นับถึงวันที่ 1 ของทุกเดือน ที่มาขอความเป็นธรรมรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตามสิทธิ

...../...../.....

ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุได้ตั้งแต่เดือนที่เกิดเป็นต้นไป เช่น เกิดวันที่ 1 ตุลาคม 2561 ก็ได้เบี้ยยังชีพเดือนตุลาคม 2561

2. ผู้สูงอายุที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ที่เกิดตั้งแต่วันที่ 2 - สิ้นเดือน ที่มาขอขึ้นขอรับเบี้ยผู้สูงอายุ ส่วนมีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในเดือนถัดไป จากวันที่มีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ เช่น เกิดวันที่ 2-31 ตุลาคม 2561 จะได้รับเบี้ยยังชีพเดือนพฤศจิกายน 2561

ส่วนที่ผู้สูงอายุที่อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ยอมขอขึ้นรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุที่ย้ายเข้ามาขึ้นเป็นต้นไป ทั้งนี้ผู้สูงอายุ จะต้องมาขอขึ้นรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ หลังจากที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ จึงมีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพย้อนหลัง

ปลัดอบต. สรุป ตั้งแต่วันที่ 24-28 กรกฎาคม 2561 นี้จะมีการประชุมสภาสัญจร เพื่อพิจารณาแผนพัฒนาสามปี (2562-2564) เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ประจำปี 2561 เพื่อพิจารณาแผนการศึกษาเพิ่มเติม เนื่องจากปีงบประมาณปี 2561 นี้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีแนวทางการจัดทำงบประมาณด้านการศึกษา ให้ดำเนินการจัดการศึกษาด้านบังคับเป็นหลัก เช่น โดยพิจารณาตั้งงบประมาณ ด้านน้ำดื่มเรียน ด้านอุปกรณ์การเรียน ด้านเสื้อแบบนักเรียน และด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านอื่น ศึกษาดูงานการจะต้องมีบรรจุในแผน 5 หลังจากประชุมเราจะมีการปฏิบัติตามพระเกียรติ วันเฉลิมพระเกียรติ วันเฉลิมพระชนพรรษาจักรพรรดิ์ 10 โดยการปลูกต้นรวงผึ้ง ซึ่งเป็นต้นไม้ประจำพระองค์

ที่ประชุมรับทราบ.

ปลัดอบต. : การปฏิบัติงานการทำเวรยาม

ขอให้พนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง อยู่เวรยามกันทุกคน เวรยามกลางคืน จะเป็นต้องเป็นผู้หญิงคนหรือชายคนหนึ่งเพิ่มด้วย

นายพานิชกิจ กองได้ การอยู่เวรยามไม่ได้มาอยู่ครบ แต่ต้องกลับไปอยู่ 2 คนหนึ่งเพิ่มครับ

นักพัฒนาชุมชน 7

นายก อบต. การอยู่เวรยาม ถ้าไม่มา ก็ให้รับผิดชอบหน้าที่ทำงานด้วย ในส่วนนี้ดูเรื่องความปลอดภัย แต่หน้าที่ต้องรับผิดชอบ

ที่ประชุมรับทราบ.

ปลัดอบต. แจ้งมาตรการประหยัดพลังงานไฟฟ้า

ขอความร่วมมือพนักงานทุกคน ช่วยกันประหยัดพลังงาน เช่น การเปิดแอร์

ช่วงเช้าเปิดแอร์ 09.30 น. และปิดแอร์ 11.30 น.

ช่วงบ่ายเปิดแอร์ 13.30 น. และปิดแอร์ 16.00 น. และช่วงพักเที่ยง

ถ้าไม่มีคนอยู่ในสำนักงาน ก็ปิดไฟปิดคอมพิวเตอร์ด้วย หรือปิดน้ำจะ คอมพิวเตอร์เมื่อไม่ใช้งาน

ปลัด อบต. เชิญตรวจเวลาการมาปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน เข้าเวลาร่วมกันทุกคน ทุกวันจันทร์ คนเดินเข้าเวลาก็ดี คนไม่เคยเข้าเวลาก็อยากให้มาให้ทันเข้าเวลา

นายก อบต. การเข้าเวลาการมาปฏิบัติ ถ้าเข้าเวลาด้วยกันทุกคน ก็เป็นสิ่งดี ตัวอย่างบริหารส่วนตำบลเสม็ด จะได้ทำงานพร้อมเพรียงกัน มีความสามัคคีดี ให้ทุกคนทำงานตามหน้าที่ให้ดีที่สุด

ปลัด อบต. ที่ประชุมรับทราบ ให้พนักงานทุกคนแต่งชุดสีกากี พร้อมกันทุกวันจันทร์ด้วยนะครับ

นายก อบต. มีใครจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอปิดการประชุม

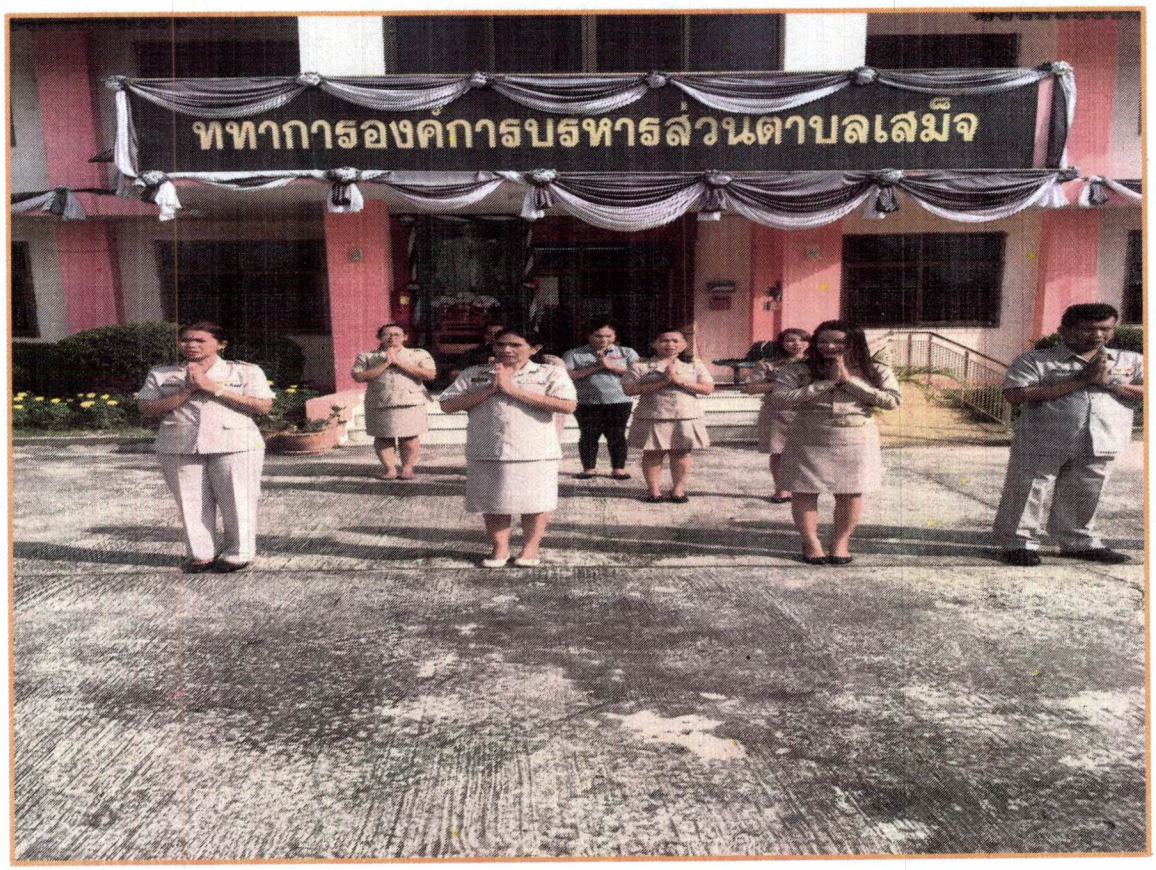
ปิดประชุมเวลา 16.30 น.

ลงชื่อ ผู้จดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวณัฐชา สุภาวุฒิ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางปิลันธน อุรณวรรชนะ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด

ภาพประชุมประจำเดือน พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

การแต่งกาย และกิจกรรมเข้าแถวหน้าเสาธงทุกวันจันทร์



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ