

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายนาครินทร์ สาทิพจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ
อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ
อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ อำเภอสำโรงทาบ 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 ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ
อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์
๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่งส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘

ภาคผนวก

๑) สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๒) สำเนารายงานการประชุมคณะการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

.....

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท.หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (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 จัดทำกรองอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวเพื่อเป็นกรอบการกำหนดอัตราตำแหน่ง และการใช้อัตราตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ตามคำสั่งที่ ๒๔๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานฯ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

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 ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริหารบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจาณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (*Work process*) จะทำให้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงายนของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (*Process Re-engineer*) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สมารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) ประกอบด้วย

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

- การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฌาปนสถาน 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 เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

- ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติดเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร.ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ปรองดองสมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติเพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบน ท้องถนน ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการเกษตรการวางแผน การลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาการเกษตร วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชยกรรม
- พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลเสม็จและอำเภอสำโรงทาบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชน ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯเป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

- การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่
- พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้านกองทุนหลักประกันสุขภาพ
- สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชนเช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

- เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

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

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ 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 ตื้นเขินไม่สามารถเก็บน้ำได้ตลอดทั้งปี

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

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้างถนน คสล. ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง และซ่อมแซมถนนต่าง ๆ ที่ชำรุดขเสียหาย

๑.๒ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ

๑.๓ ก่อสร้างรางระบายน้ำให้ทั่วถึง

๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๕ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตผลทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๕ สร้างงานสร้างอาชีพให้กับประชาชน

๓. ความต้องการด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุน รณรงค์ให้ความรู้เรื่องยาเสพติด

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 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๕.๔ ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๕.๕ สนับสนุนให้ประชาชนมีความสนใจรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

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 ปลูกฝังให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา

๗.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาและ การศึกษานอกระบบ

๗.๓ จัดกิจกรรมส่งเสริมพระพุทธศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีให้เด็กและเยาวชน

๗.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ โดยจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)

๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

๔.การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (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. บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘)

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา๑๗ (๓))

๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

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

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

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จโดยรวม เพื่อกำหนดสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ มีบุคลากรและอัตรากำลังจำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหาร

๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

๒. โครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

๓. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ 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 องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผลทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๓. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องเช่น รดน้ำผู้สูงอายุ ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม

๓. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

๔. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

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 (Streng=s)

๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนและประชาชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ

๓. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากร

๔. มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ 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 เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Oportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดมีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อ จัดจ้าง

<u>การวิเคราะห์ศักยภาพ</u> เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดโดยวิเคราะห์สภาพสิ่งแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) ที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๑) จุดแข็ง (Strength-S) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีกฎหมายรองรับเป็นนิติบุคคล ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบล มีผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง ผู้บริหารเป็นคนท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงตามความต้องการของประชาชน มีหลักการบริหารและนโยบายในการทำงานเชิงรุก และมีฝ่ายนิติบัญญัติที่สามารถเรียกประชุมสภาฯ เพื่อแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

(๓) องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณมากกว่าหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เพียงพอและทันสมัย ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถกำหนดกรอบการพัฒนา หรือจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

(๔) องค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพและแนวคิดในการทำงานสมัยใหม่ มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการแบ่งงานกันทำ มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีสถานที่ปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการทำงาน รวมถึงมีการรวมกลุ่มของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๒) จุดอ่อน (Weak-W) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

(๑) นโยบายของผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล จังหวัดและความต้องการของประชาชน จึงทำให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ไม่ต่อเนื่อง

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีพื้นที่ในความรับผิดชอบครอบคลุมทั้งตำบล ทำให้การบริหารจัดการงบประมาณไปสู่พื้นที่ไม่ทั่วถึง และต่อเนื่อง อีกทั้งไม่มีระบบในการติดตาม ประเมินผลการทำงานอย่างจริงจัง รวมถึงขาดการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานขององค์กร

(๓) บุคลากรภายในองค์กรขาดการพัฒนาทักษะหรือความชำนาญเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดน้อยลง

(๔) องค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนราชการหลายส่วนราชการ ในการปฏิบัติงานในภาพรวมของการทำงานเป็นทีม โดยมีทั้งข้าราชการฝ่ายการเมือง และข้าราชการฝ่ายประจำ ทำให้มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการทำงาน

(๕) ประชาชนไม่รู้บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละประเภท ขาดความเข้าใจในระบบการบริหารงานของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าเป็นองค์กรที่ต้องรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาต่างๆ ทั้งหมดของประชาชนทุกพื้นที่

๓) โอกาส (Opportunity - O) ที่เอื้อต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

(๑) นักการเมือง นักวิชาการ และบุคคลที่มีชื่อเสียงสนับสนุนให้มีนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์การบริหารส่วนตำบล มีการตอบรับจากประชาชนในการกระจายอำนาจสู่องค์การบริหารส่วนตำบลและการดำเนินการดังกล่าว ทำให้เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

(๒) กระแสการตื่นตัวของประชาชนในเรื่องของการธำรงรักษาไว้ ในส่วนของวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น จารีตประเพณี ถิ่นเกิดในจังหวัดสุรินทร์ ส่งผลให้เป็นการเพิ่มมูลค่าทางด้านการท่องเที่ยว ทำให้เศรษฐกิจดีขึ้น

(๓) นโยบายการจัดสวัสดิการสังคมของรัฐบาล ทำให้มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นได้มากยิ่งขึ้น

(๔) กระแสการตื่นตัวของประชาชนในเรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ประชาชนมีความสนใจและต้องการผลิตภัณฑ์ที่ทำจากผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นมาใช้ในชีวิตประจำวัน

(๕) สถาบันทางการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาหรือการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๖) การเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และความมั่งคั่งซึ่งเอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาด้านต่าง ๆ ขององค์กร

๔) ภัยคุกคาม (Threat - T) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

(๑) ข้อระเบียบกฎหมายในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนามีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งในระหว่างที่เสนอข้อกฎหมาย มีการสั่งการเป็นครั้งๆ ไป และแต่ละครั้งการสั่งการไม่เหมือนเดิมและระยะเวลาในการจัดทำแผนและงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สอดคล้อง หรือไม่เป็นไปตามระเบียบขององค์กรหรือหน่วยงานส่วนภูมิภาค ทำให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และอาจทำให้เกิดสภาวะการตกต่ำของเศรษฐกิจทำให้การบริหารงบประมาณไม่เป็นไปตามที่ได้วางแผนการดำเนินการไว้

(๒) บุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชยยึดถือวัฒนธรรมองค์กรเก่า ๆ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงไม่ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร

(๓) การดำเนินการโครงการตามนโยบายของผู้บริหารขัดต่อข้อระเบียบ กฎหมายทำให้ถูกตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินโครงการที่ดีและประโยชน์ได้อย่างต่อเนื่อง

(๔) การเมืองขาดเสถียรภาพ รัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การพัฒนาในทุกระดับของประเทศ

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกระบวนการกำหนดทิศทาง การพัฒนาในอนาคตขององค์กร โดยกำหนดสถานะภาพความต้องการและแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย บนพื้นฐานของการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของชุมชน เพื่อให้การดำเนินการตามข้อกำหนดต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมาย โดยสามารถแก้ไขปัญหาและสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนครอบคลุมทุกด้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ได้วางแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

"คุณภาพชีวิตดี เกษตรอินทรีย์ยั่งยืน"

พันธกิจ (Mission) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

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

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

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ		
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	**แนวทางการพัฒนา**	**หน่วยงานที่รับผิดชอบ**
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฌาปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้ง ป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ	- สำนักปลัด อบต. - กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต	- โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตฯลฯ	สำนักปลัด อบต. -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย	- ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติดเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร.ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ปรองดองสมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติเพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ	สำนักปลัด อบต. - งานบริหารทั่วไป - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาด้านการส่งเสริมการเกษตรการวางแผน การลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	- พัฒนาการเกษตร วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชยกรรม - พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลเสม็จและอำเภอสำโรงทาบ	-สำนักปลัด อบต.
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชน ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝกอนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯเป็นต้น	-สำนักปลัด อบต. -กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	- พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ - อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม	-สำนักปลัด อบต. -กองการศึกษาฯ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการพัฒนาด้านสาธารณสุข	- การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ - พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้านกองทุนหลักประกันสุขภาพ - สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชนเช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันฯลฯ	สำนักปลัด อบต. - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -กองการศึกษาฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	- เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข - เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	-สำนักปลัด อบต. -กองคลัง -กองช่าง -กองการศึกษาฯ

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จตามกฎหมาย เพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
-จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก -จัดให้มีและบำรุงรักษาสิ่งสาธารณูปโภค	เพื่อให้มีการคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำ สะดวกรวดเร็ว พัฒนาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	๑. มีเส้นทางที่เป็นมาตรฐานเพิ่มขึ้น	-สำรวจเส้นทางปรับปรุงก่อสร้างซ่อมแซมถนน	**สำนักปลัด อบต.** - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - คนงานทั่วไป(งานป้องกันฯ) **กองช่าง** -ผู้อำนวยการกองช่าง -นายช่างโยธา -ผู้ช่วยนายช่างโยธา -คนงานทั่วไป (งานธุรการ)
		๒. มีรางระบายน้ำและท่อระบายน้ำเพิ่มขึ้น	-วางท่อน้ำและรางระบายน้ำภายหมู่บ้าน	
		๓. มีระบบไฟฟ้าและไฟสาธารณะตามมาตรฐาน	-ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซ่อมแซมบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ	
		๔. มีการพัฒนาระบบประปาให้มีคุณภาพ	-ตรวจสอบน้ำประปาหมู่บ้าน ขยายระบบเขตประปาหมู่บ้าน	
		๕. มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภคเพิ่มขึ้น	-ขุดคลอกคลอง	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน	เพื่อพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตฯลฯ	๑. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับความช่วยเหลือมากขึ้น	-การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์	**สำนักปลัด อบต.** -หัวหน้าสำนักปลัด -นักพัฒนาชุมชน -ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
		๒. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น	-โครงการส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การส่งเสริมอาชีพ	
		๓. ชุมชนมีความเข้มแข็งและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	-การจัดโครงการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย การแก้ไขปัญหายาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติเพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ	๑. มีการฝึกอบรมทบทวน อปพร.ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น	-กิจการ อปพร. - กู้ชีพ กู้ภัย - โครงการฝึกอบรมทบทวน อปพร.	**สำนักปลัด อบต.** -หัวหน้าสำนักปลัด -นักทรัพยากรบุคคล -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน -คนงานทั่วไป (งานป้องกัน)
		๒. มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและแก้ไขปัญหายาเสพติด	-กิจกรรมรณรงค์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและแก้ไขปัญหายาเสพติด	
		๓. มีการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในงานและเทศกาลต่าง ๆ	- กิจกรรมการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่างเทศกาลต่าง ๆ	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการเกษตรการวางแผน การลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
สนับสนุนให้ราษฎรทำการเกษตรอินทรีย์แบบยั่งยืน	- เพื่อพัฒนาการเกษตร วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชยกรรม - เพื่อพัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลเสม็จและอำเภอสำโรงทาบ	๑. ส่งเสริมการจัดทำปุ๋ยอินทร์ปุ๋ยหมักชีวภาพในชุมชนเพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิต	-งานส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนและประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์	**สำนักปลัด อบต.** -หัวหน้าสำนักปลัด -นักพัฒนาชุมชน -ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
		๒. ประชาสัมพันธ์สินค้าขุมชนเพื่อการท่องเที่ยวและเพิ่มช่องทางการค้าให้ประชาชน	-งานประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว สินค้าชุมชน	
		๔. มีการพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	-งานส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ -งานส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษครอบครัวรั้วกินได้	
		๕. ส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจและดำรงชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	-งานอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน	

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	- เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษา การสื่อสารที่ทันสมัย ให้แก่เด็ก ประชาชน และบำรุงศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น	๑. มีการส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา	-งานการศึกษานอกและในระบบ -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	**สำนักปลัด อบต.** -หัวหน้าสำนักปลัด -นักทรัพยากรบุคคล -เจ้าพนักงานธุรการ **กองการศึกษาฯ** -ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ -นักวิชาการศึกษา -ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ -ครู -ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
		๒. มีการส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ เพื่อการศึกษา	-งานส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์เพื่อการศึกษา	
		๓. ส่งเสริมและบำรุงศาสนา ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	-งานกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ทางรัฐพิธีและสถาบันของพระมหากษัตริย์และงานประจำปีต่าง ๆ ของ อบต.	
		๔. มีช่องทางการรับรู้ข่าวสารของประชาชน	-ติดตั้งและปรับปรุงหอกระจ่ายข่าวไร้สาย	

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
ส่งเสริมสุขภาพ สุขอนามัยและการออกำลังกาย	เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสาธารณสุข	๑.มีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจัดบริการประชาชน	-งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ สปสช.	**สำนักปลัด อบต.** -นักพัฒนาชุมชน -ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน **กองการศึกษาฯ** -นักวิชาการศึกษา -ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา -ครู -ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
		๒.มีการป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่	-งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคระบาดในพื้นที่ -งานประชาสัมพันธ์ให้ความรู้โรคระบาดในพื้นที่	
		๓.มีการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้านกองทุนหลักประกันสุขภาพ	-โครงการฝึกอบรมให้ความรู้และส่งเสริมสุขภาพอนามัย	
		๔. มีการจัดการแข่งกีฬา เพื่อเสริมสร้างสุขภาพพลานามัย	-งานสร้างเสริมสุขภาวะในชุมชนเช่น การจัดการแข่งขันกีฬา	

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรด้านการเมือง การมีส่วนร่วมและการบริการประชาชน	เพื่อสร้างระบบบริหารที่ดี การพัฒนาบุคลากรและพัฒนาประสิทธิภาพการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑. มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส และเป็นธรรม	-งานโครงการฝึกอบรมการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม -งานวางระบบควบคุมภายใน -งานส่งเสริมการจัดทำแผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล ทบทวนปรับปรุงแผนพัฒนาท้องถิ่น - งานรับเรื่องรองเรียน/ร้องทุกข์	**สำนักปลัด อบต.** -หัวหน้าสำนักปลัด -นักพัฒนาชุมชน -นักทรัพยากรบุคคล -นักวิเคราะห์นโยบายฯ -เจ้าพนักงานธุรการ -พนักงานจ้างในสังกัดสำนักปลัด
		๒. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	-งานพัฒนาบุคลากร บริหารงานบุคคล การฝึกอบรม -งานประมวลคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงานทุกคน	

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร (ต่อ)

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ส่วนราชการ/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
		๓. มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือในการบริหารจัดการให้เหมาะสมเพียงพอ	-งานจัดหาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบเพียงพอ -งานทะเบียนครุภัณฑ์และพัสดุ	**กองคลัง** -ผู้อำนวยการกองคลัง -นักวิชาการเงินและบัญชี -เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -เจ้าพนักงานพัสดุ -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -พนักงานจ้างในสังกัดกองคลัง **กองช่าง** -ผู้อำนวยการกองช่าง -นายช่างโยธา -พนักงานจ้างในสังกัดกองช่าง **กองการศึกษาฯ** -ผู้อำนวยการกองการศึกษา -นักวิชาการศึกษา -ครู -พนักงานจ้างในสังกัดกองการศึกษาฯ
		๔. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศของหน่วยงาน	-งานบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ และทางเว็บไซต์ -งานจัดซื้อจัดจ้าง -งานการเงินและบัญชี -งานประชาสัมพันธ์ผลงาน อบต.	
		๕. มีการพัฒนาอาคารสถานที่ที่ให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง	-งานส่งเสริมสนับสนุนโครงการก่อสร้างอาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล	

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

จากข้อ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จมีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ 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 การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงาน

๖. การส่งเสริมการศึกษา อาทิเช่น ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ ความคิดทัศนคติทำให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ

๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาทิเช่น ช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยต่าง ๆ และเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานแก่บุคลากร เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

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

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

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

๓) กองช่าง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลการรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ทำหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผลประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษาเพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา ช่วยปฏิบัติงานบริหารทั่วไปการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้างในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานระบบข้อมูล และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. และกองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตตำบลเสม็จ ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา และกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา และยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่มีปริมาณงานหรือมีความจำเป็นที่จะกำหนดไว้ ได้แก่ กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ตลอดจนความต่อเนื่องของการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้สรุปอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน และการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่และขอยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

สรุปวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

ที่	อัตรากำลังทั้งหมดตามแผนอัตรากำลัง	อัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน
๑	- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) ๑ อัตรา	- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) ๑ อัตรา
๒	**<u>สำนักปลัด อบต.</u>** - นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) ๑ อัตรา	**<u>สำนักปลัด อบต.</u>** - นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) ๑ อัตรา
	งานบริหารทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา - พนักงานตกแต่งสวน ๑ อัตรา - นักการภารโรง ๑ อัตรา - พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา	**งานบริหารทั่วไป** - นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา (ว่าง) - พนักงานตกแต่งสวน ๑ อัตรา - นักการภารโรง ๑ อัตรา - พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา
	งานนโยบายและแผน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. ๑ อัตรา	**งานนโยบายและแผน** - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. ๑ อัตรา
	งานกฎหมายและคดี -	**งานกฎหมายและคดี** -
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย) ๑ อัตรา	**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย) ๑ อัตรา
	งานกิจการสภา -	**งานกิจการสภา** -
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน **งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี** - นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๑ อัตรา - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา	**งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน** **งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี** - นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๑ อัตรา - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา
๓	**<u>กองคลัง</u>** - นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) ๑ อัตรา **งานการเงิน** - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๒ อัตรา	**<u>กองคลัง</u>** - นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) ๑ อัตรา (ว่าง) **งานการเงิน** - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๑ อัตรา (ว่าง)
	งานบัญชี - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑ อัตรา	**งานบัญชี** - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑ อัตรา
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา	**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - 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	**<u>กองช่าง</u>** - นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) ๑ อัตรา	**<u>กองช่าง</u>** - นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) ๑ อัตรา (ว่าง)
	งานก่อสร้าง - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑ อัตรา - คนงานทั่วไป (งานธุรการ) ๑ อัตรา	**งานก่อสร้าง** - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑ อัตรา (ว่าง) - คนงานทั่วไป (งานธุรการ) ๑ อัตรา
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร **งานประสานสาธารณูปโภค** - ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา	**งานออกแบบและควบคุมอาคาร** **งานประสานสาธารณูปโภค** - ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา
	งานผังเมือง -	**งานผังเมือง** -
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -	**งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม** -
๕	**<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>** - นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ) ๑ อัตรา **งานบริหารการศึกษา** - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑ อัตรา - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา	**<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>** - 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 - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา	**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** - ครู (คศ.๑) ๒ อัตรา - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา
	งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน -	**งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน** -

จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการกำหนดเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่ง

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ความต้องการอัตรากำลัง	จำนวน (อัตรา)
๑	**<u>สำนักปลัด อบต.</u>** เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ทั่วไป	กำหนดเพิ่ม	๑
๒	**<u>กองคลัง</u>** เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	ทั่วไป	ยุบเลิก	๑
๓	**<u>กองช่าง</u>** นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) ๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	ทั่วไป	กำหนดเพิ่ม	๑

สรุปข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

ประเภท	อัตรากำลังทั้งหมด	อัตรากำลังที่ต้องการกำหนดเพิ่ม	อัตรากำลังที่ต้องการยุบเลิก	คงเหลืออัตรากำลังที่ต้องการ
พนักงานส่วนตำบล	๑๖	๒	๑	๑๗
พนักงานครู	๒	-	-	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	-	-	๘
พนักงานจ้างทั่วไป	๕	-	-	๕
รวม	**๓๑**	**๒**	**๑**	**๓๒**

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ลักษณะภูมิประเทศ บริบทและงบประมาณใกล้เคียงกัน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์		องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮะ อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวนอัตรากำลัง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวนอัตรากำลัง
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. พนักงานตกแต่งสวน	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 (ตกแต่งสวน)	๑
		๑๘. คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)	๑
รวม	**๑๑**	**รวม**	**๑๙**

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

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

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

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

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ 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

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
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	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ)								
พนักงานตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
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 อัตรา
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	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
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	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)								
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

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 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)	กลาง	๑	๑	๕๘๑,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๙๗,๑๒๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๓๐,๐๐๐	
	สำนักปลัดอบต.(๐๑)																	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)																	
๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๑๑,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๐,๐๘๐	๒๒๘,๙๖๐	๒๓๘,๒๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ)																	
๙	พนักงานตกแต่งสวน	-	๑	๑	๑๓๙,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๒๐๐	๑๕๑,๐๘๐	๑๕๗,๒๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๐	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๐๔)																	
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)																	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๐	คนงานทั่วไป (งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 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	
	กองช่าง (๐๕)																	
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๓	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)																	
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๖๒,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๙๖๐	๑๗๕,๘๐๐	๑๘๒,๘๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๕	คนงานทั่วไป (งานธุรการ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)																	
๒๖	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๗	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)																	
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๒๒,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๑,๗๒๐	๒๔๑,๐๘๐	๒๕๐,๘๐๐	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๖,๐๔๐	๑๕๑,๙๒๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองม้า																	
๓๐	ครู	สายงานการสอน	๑	๑	๑๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖,๔๐๐	๓๘,๔๐๐	๕๐,๔๐๐	**เงินอุดหนุน**
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ)																	
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๗,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๓,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๖,๔๐๐	**เงินอุดหนุน**
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังแก																	
๓๒	ครู	สายงานการสอน	๑	๑	๑๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖,๔๐๐	๓๘,๔๐๐	๕๐,๔๐๐	**เงินอุดหนุน**
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ)																	
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๗,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๓,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๖,๔๐๐	**เงินอุดหนุน**
(๔)	**รวม**		**๓๓**	**๒๕**	**๖,๔๑๑,๙๖๐**	**๓๒**	**๓๒**	**๓๒**	**+๑**	**-**	**-**	**๘๓๕,๕๐๐**	**๒๖๖,๘๒๐**	**๒๗๐,๖๖๐**	**๗,๒๔๗,๔๖๐**	**๗,๕๑๔,๒๘๐**	**๗,๗๘๔,๙๔๐**	
(๕)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%**														**๑,๔๔๙,๔๙๒**	**๑,๕๐๒,๘๕๖**	**๑,๕๕๖,๘๙๘**	
(๖)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**														**๘,๖๙๖,๙๕๒**	**๙,๐๑๗,๑๓๖**	**๙,๓๔๑,๘๓๘**	
(๗)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**														**๓๐.๖๘**	**๓๐.๒๙**	**๒๙.๘๙**	

หมายเหตุ : "พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลำดับที่ ๓๐ และลำดับที่ ๓๒ รับค่าตอบแทนรายเดือน ๆ ละ ๒๒,๔๕๐ บาท (สถ. จัดสรรให้ ๒๑,๑๕๐ บาท อบต.จ่ายเพิ่มอัตรา ๑,๓๐๐ บาท)"

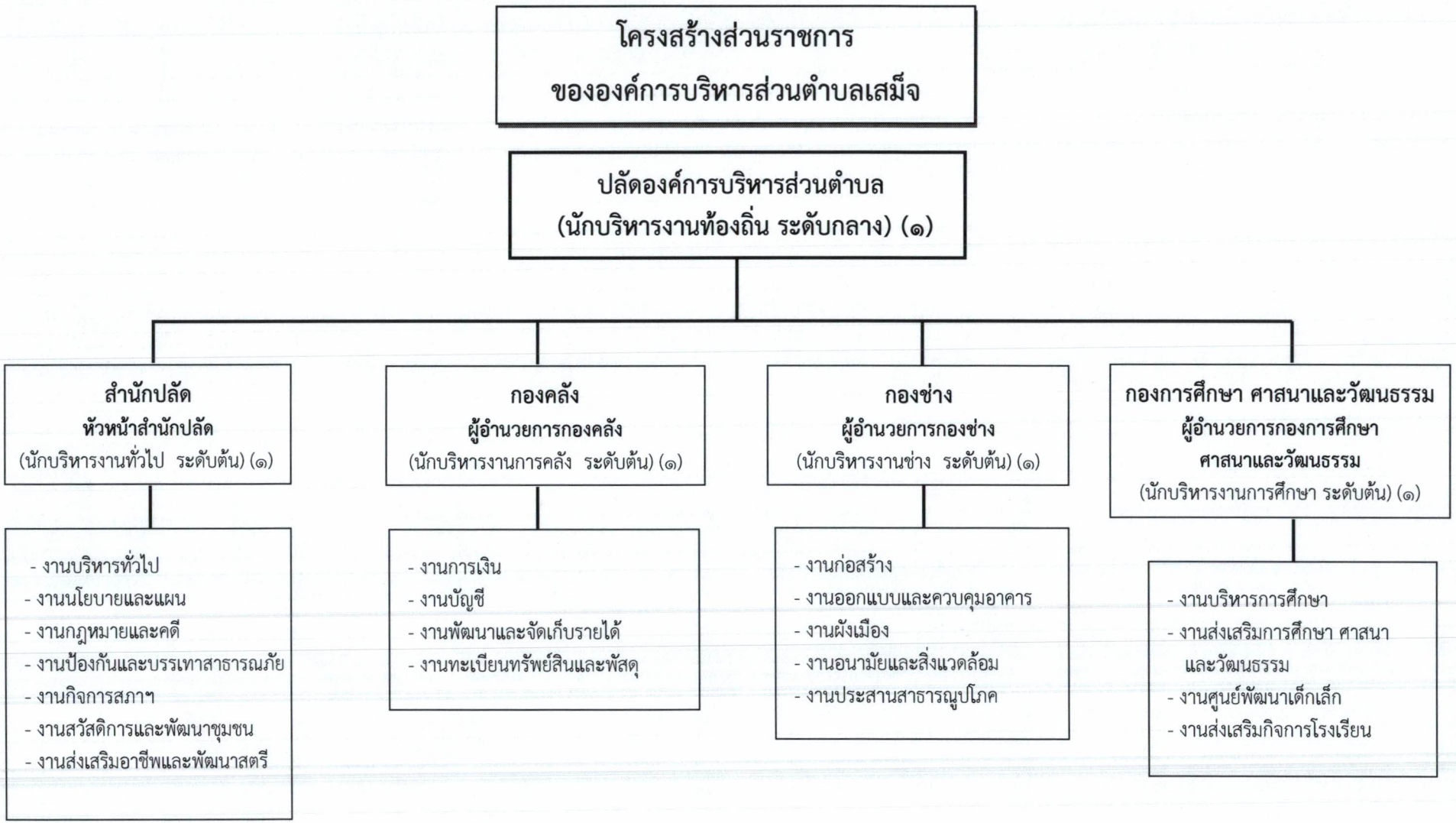
"พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ) ลำดับที่ ๓๑ และลำดับที่ ๓๓ รับค่าตอบแทนรายเดือน ๆ ละ ๑๒,๕๙๐ บาท (สถ. จัดสรรให้ ๑๑,๙๗๐ บาท อบต.จ่ายเพิ่มอัตรา ๖๒๐ บาท)"

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๒๘,๓๕๐,๐๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (๒๗,๐๐๐,๐๐๐X๕%) +๒๗,๐๐๐,๐๐๐ = ๒๘,๓๕๐,๐๐๐)

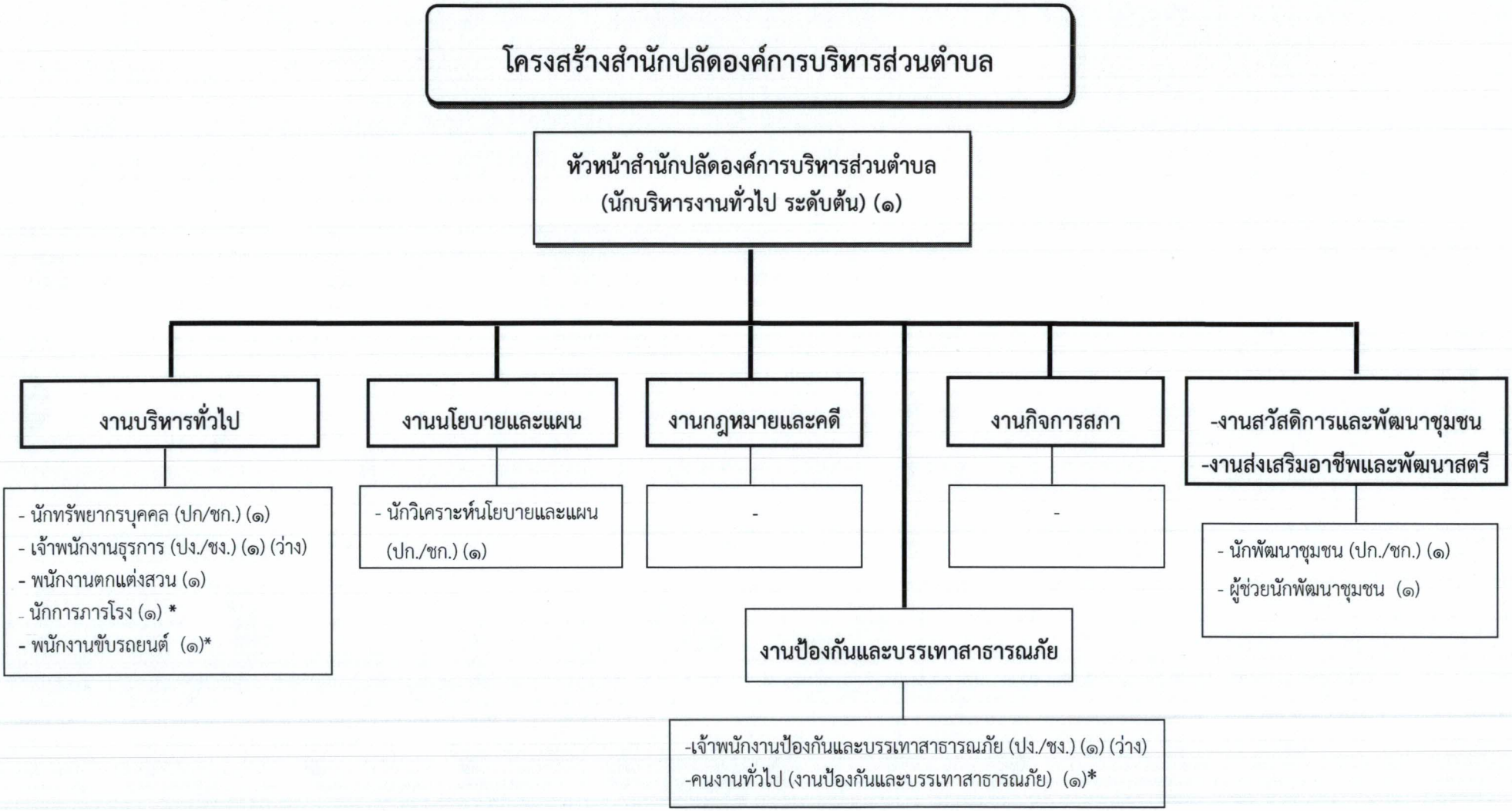
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน ๒๙,๗๖๗,๕๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ (๒๘,๓๕๐,๐๐๐X๕%) +๒๘,๓๕๐,๐๐๐ = ๒๙,๗๖๗,๕๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๓๑,๒๕๕,๘๗๕ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ (๒๙,๗๖๗,๕๐๐X๕%) +๒๙,๗๖๗,๕๐๐ = ๓๑,๒๕๕,๘๗๕)

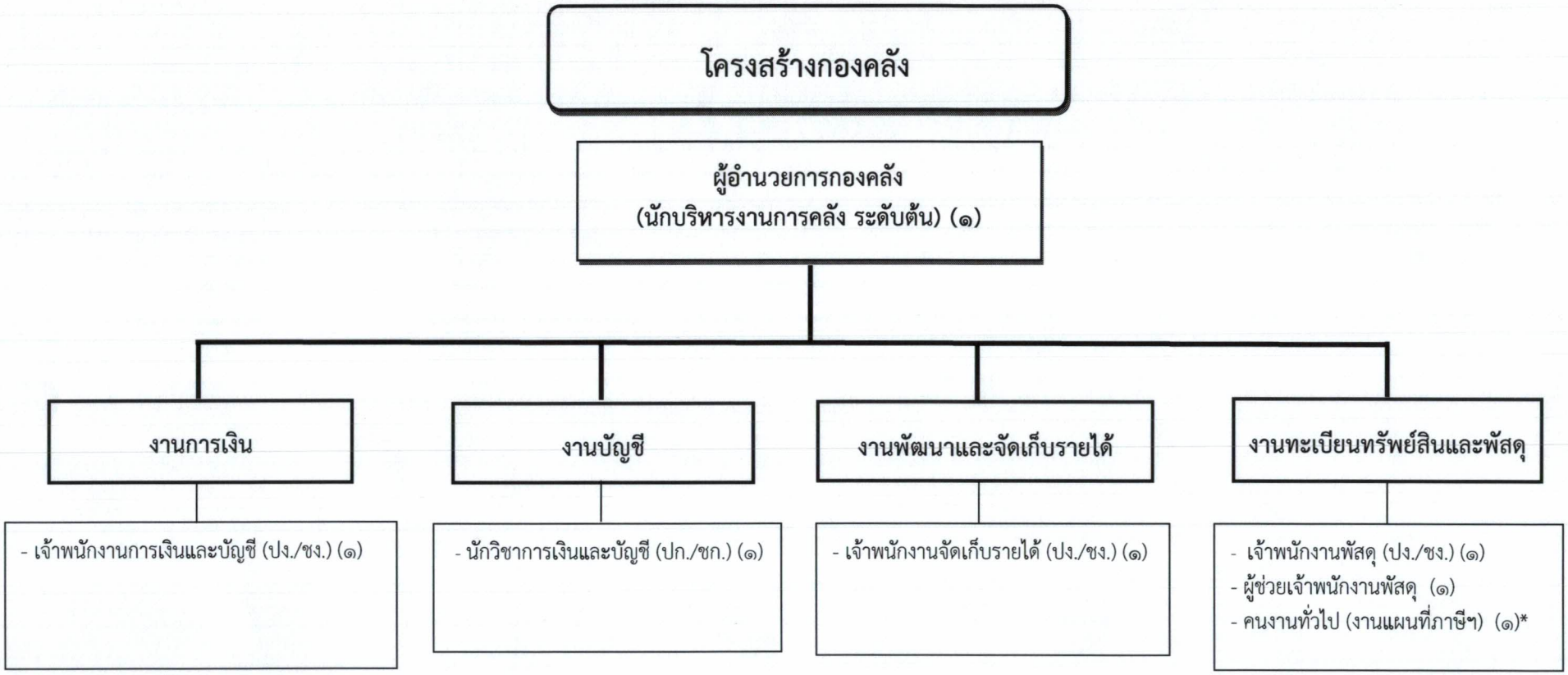
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



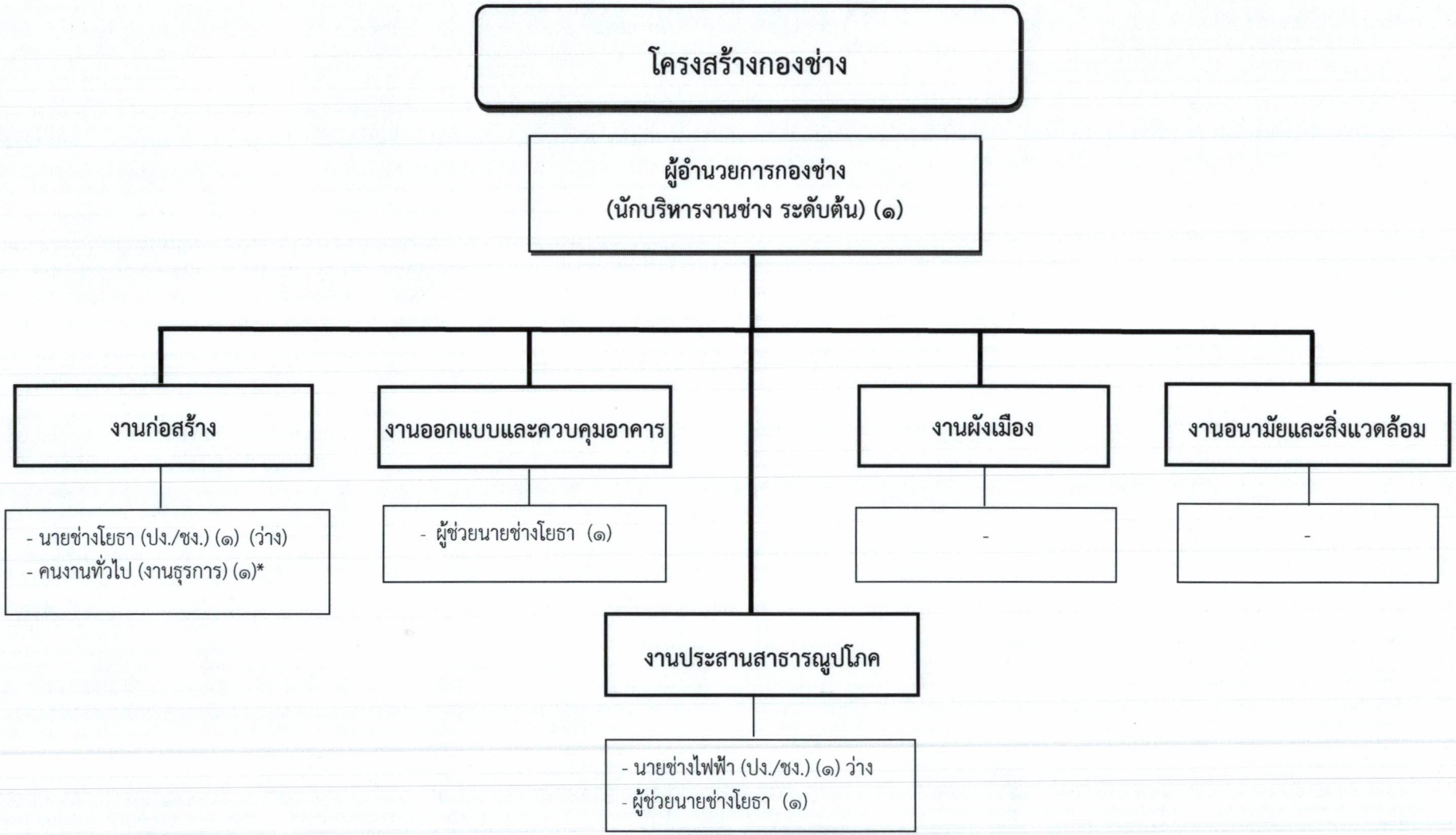
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	๒	-	-	-	๒	๓	๑๑



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	๑	๑	๗



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	๑	๕

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานบริหารการศึกษา	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑) - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	- ครู (๑) (ศพด.บ้านหนองม้า) - ครู (๑) (ศพด.บ้านสังแก) - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑) (ศพด.บ้านหนองม้า) - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑) (ศพด.บ้านสังแก)	- ครู (๑) (ศพด.บ้านหนองม้า) - ครู (๑) (ศพด.บ้านสังแก) - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑) (ศพด.บ้านหนองม้า) - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑) (ศพด.บ้านสังแก)	-

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	๘

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางเรืองรอง อรุณวรรธนะ	รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๑๓,๑๖๐ (๓๔,๔๓๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๕๘๑,๑๖๐
๒	น.ส.ชุติมณฑน์ สาทิพจันทร์	ศศ.ม.(รัฐศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๗๑,๗๖๐
๓	น.ส.ณัฐธิชา สุมาลุย์	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐*๑๒)	-	-	
๔	นางสาวปณิชยา พนารินทร์	รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐*๑๒)	-	-	
๕	นายพงษ์ศักดิ์ กวดไต้	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐*๑๒)	-	-	
๖	-	-	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๗	-	-	-	-	-	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)											
๘	นายพร้อมพงษ์ บุญเลิศ	ศศ.บ.(นิเทศศาสตร์)	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๑,๕๖๐ (๑๗,๖๓๐*๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ)											
๙	นายสุวรรณ์ สีดา	ม.๖ (วิทย์-คณิต)	-	พนักงานตกแต่งสวน	-	-	พนักงานตกแต่งสวน	-	๑๓๙,๕๖๐ (๑๑,๖๓๐*๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๐	นางสาวมลฤดี พางาม	-	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๑๑	นายณัฐพล ยงเพชร	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๑๒	นายวัณณุวรรธน์ จันทร์อ่อน	-	-	คนงานทั่วไป (งานป้องกันฯ)	-	-	คนงานทั่วไป (งานป้องกันฯ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๓	-	-	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๑๔	นางจุฬาภรณ์ วุฒิยา	บธ.ม.(บริหารธุรกิจ)	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๔๔,๘๐๐ (๒๒,๑๗๐*๑๒)	-	-	
๑๕	นางชุลีพร นวฤกษ์	ปวส.(การบัญชี)	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐*๑๒)	-	-	
๑๖	-	-	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๗	นางสาวมนัสนันท์ ดาศรี	ปวส.(เลขานุการ)	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐*๑๒)	-	-	
๑๘	นายกัณฑ์ บุญศิริ	ปวส.(การจัดการธุรกิจการเกษตร)	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐*๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)											
๑๙	น.ส.ธนันท์รัฐ สาทิพจันทร์	บธ.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๐,๘๔๐ (๑๒,๕๗๐*๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๐	นายบุญส่ง สุมาลุย์	-	-	คนงานทั่วไป (งานแผนที่ภาษีฯ)	-	-	คนงานทั่วไป (งานแผนที่ภาษีฯ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๑	-	-	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๒๒	-	-	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๒๓	-	-	-	-	-	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)											
๒๔	นายณรงค์ เครือศรี	วท.บ(อุตสาหกรรมศิลป์)	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๖๒,๓๖๐ (๑๓,๕๓๐*๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๕	นางบุญรัตน์ ทองพันธ์	-	-	คนงานทั่วไป (งานธุรการ)	-	-	คนงานทั่วไป (งานธุรการ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๖	-	-	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๒๗	นางวราภรณ์ มั่นศักดิ์	คบ.(เกษตร)	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐*๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)											
๒๘	น.ส.ดวงกมลฉัตร ไชยพันนา	คบ.(ภาษาไทย)	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๒๒๒,๗๒๐ (๑๘,๕๖๐*๑๒)	-	-	
๒๙	น.ส.วารุณีย์ สุนุรัตน์	ปวส.(การบัญชี)	-	ผช.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๕,๐๐๐ (๑๑,๒๕๐*๑๒)	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองม้า											
๓๐	นางนัฐชัยญา วุฒิยา	ศษ.ม.(บริหารการศึกษา)	๓๒-๒-๐๖๒๑	ครู	คศ.๑	๓๒-๒-๐๖๒๑	ครู	คศ.๑	๒๖๙,๔๐๐ (๒๒,๔๕๐*๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ)											
๓๑	น.ส.ธัญลักษณ์ ทองทา	คบ.(การศึกษาปฐมวัย))	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๑,๐๘๐ (๑๒,๕๙๐*๑๒)	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังแก											
๓๒	น.ส.ทิฐินันท์ กวดแก้ว	ศษ.ม.(บริหารการศึกษา)	๓๒-๒-๐๒๘๑	ครู	คศ.๑	๓๒-๒-๐๒๘๑	ครู	คศ.๑	๒๖๙,๔๐๐ (๒๒,๔๕๐*๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ)											
๓๓	น.ส.ฉลวย แอ่งสุข	คบ.(การศึกษาปฐมวัย))	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๑,๐๘๐ (๑๒,๕๙๐*๑๒)	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ จะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่นเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

๑. การพัฒนาพนักงานส่วยตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ บรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

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

๑.๓ การประเมินผลการการติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่นในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ และการประสานงาน

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

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ มีหลักการในการพัฒนาบุคลากร คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรม การดูงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

รายละเอียดตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค ซึ่งยึดหลักการปฏิบัติ ดังนี้

๑. ใช้แนวทางในการประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นธรรมและมีมาตรฐานเดียวกัน

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ จัดโครงการอบรมสัมมนาพนักงานส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี เพื่อให้ทุกคนได้รับการศึกษาอบรมและทัศนศึกษาตามโอกาส ส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าร่วมอบรมสัมมนาตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของตน เช่น การฝึกอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์

๓. เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลเสม็จที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้จากแหล่งความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น

๔. จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นในที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุกๆด้าน เช่นการพัฒนางานจัดเก็บภาษี งานผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและการจัดทำแผนชุมชนฯลฯ

๕. การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง/การย้ายสับเปลี่ยนสายงาน/การหมุนเวียนตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จจะให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้ย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายสับเปลี่ยนสายงานไปสู่ตำแหน่งและสายงานที่พนักงานมีความต้องการที่ได้ยื่นความประสงค์ สำหรับผู้มีคุณวุฒิคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตรงตามที่ระเบียบกำหนดเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเสม็จ ให้มีความรู้ในตำแหน่งอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น เป็นการเปิดโลกทัศน์ วิสัยทัศน์ ให้กว้างขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จเอง อีกทั้งพนักงานส่วนตำบลจะได้ปฏิบัติงานที่มีใจรัก มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพจิตที่ดีและในกรณีที่มีความขัดแย้ง ในหน่วยงานต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ จะเข้าไปดูแลรับทราบปัญหาและอาจจะย้ายสับเปลี่ยนพนักงานไปตำแหน่งอื่นๆ โดยเจ้าตัวสมัครใจเพื่อลดความขัดแย้งและลดความเสียหายที่จะเกิดกับหน่วยงานในการปฏิบัติราชการด้วย

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

๑. การปรับโครงสร้างองค์การพื้นฐานเพื่อรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้สะดวก เช่น สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ

๒. การปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็ว และกระชับมากขึ้น เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และสะดวกยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีระบบการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ และมีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก และวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร

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

ดังที่ พระราชกฤษฎีการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ ได้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****

ยินดีต้อนรับ : นางสาวณัฐธิชา สุมาลุย์ Menu เปลี่ยนรหัสผ่าน ออกจากระบบ

[27/04/2563 15:25:38] [1.20.85.197][lhr-app04][3321200150173][771B66781C5C5F37B25EBA01F1E9A2D4]

ระบบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- หน้าแรก

เมนู ตั้งค่า

เมนู กรอบอัตรากำลัง

ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้าง



[27/04/2563 15:09:09] [1.20.85.197][lhr-app04][3321200150173][771B66781C5C5F37B25EBA01F1E9A2D4]

ระบบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระบบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี >> ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น PPS201

เมนู ตั้งค่า

เมนู กรอบอัตรากำลัง

ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้าง

ค้นหารายการ

ตำแหน่งประเภท : ทั้งหมด

ตำแหน่งในการบริหาร : ...

ตำแหน่งในสายงาน : ...

ช่วงระดับตำแหน่ง : ...

ระดับ : ...

สังกัด : ...

ชื่อผู้ครองตำแหน่ง :

นามสกุล :

อัตราเงินเดือนถือจ่าย :

ถึง :

เลขบัตรประจำตัวประชาชน :

สถานะ : ทั้งหมด

สังกัด :

ช่วงเลขที่ตำแหน่ง :

ถึง :

ช่วงวันที่ตำแหน่งว่าง :

ถึง : มีกำหนด - วัน

การอบรมวิชาชีพ : ทั้งหมด

ค้นหา | แสดงทั้งหมด | เริ่มค้นหาใหม่ | ส่งออกไฟล์ Excel

จังหวัด	อำเภอ	อปท.	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่งในสายงาน	ตำแหน่งในการบริหาร	ระดับ	สังกัด	ผู้ครองตำแหน่ง	สถานะ

จังหวัด	อำเภอ	อปท.	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่งในสายงาน	ตำแหน่งในการบริหาร	ระดับ	สังกัด	ผู้ครองตำแหน่ง	สถานะ
สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	อบต.เสม็จ	683054706001	นายช่างไฟฟ้า		ปฏิบัติงาน	กองช่าง	-	ตำแหน่งว่าง
สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	อบต.เสม็จ	683014805001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		ปฏิบัติงาน	สำนักปลัด	นายจิระศักดิ์ จิตต์เจียรนัย 3460800403976	มีผู้ครองตำแหน่ง
สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	อบต.เสม็จ	683013103001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		ชำนาญการ	สำนักปลัด	นางสาวปณิชยา พนารินทร์ 3320900187664	มีผู้ครองตำแหน่ง
สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	อบต.เสม็จ	683044204001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		ชำนาญงาน	กองคลัง	นายกัณฑ์ บุญศิริ 3320500948137	มีผู้ครองตำแหน่ง
สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	อบต.เสม็จ	683044201001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		ชำนาญงาน	กองคลัง	นางชุลีพร นวฤกษ์ 3321200281162	มีผู้ครองตำแหน่ง
สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	อบต.เสม็จ	683043201001	นักวิชาการเงินและบัญชี		ชำนาญการ	กองคลัง	นางจุฬาภรณ์ วุฒิยา 3360100357395	มีผู้ครองตำแหน่ง
สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	อบต.เสม็จ	683033801001	นักพัฒนาชุมชน		ชำนาญการ	สำนักปลัด	นายพงษ์ศักดิ์ กวดไต้ 3401900104386	มีผู้ครองตำแหน่ง
สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	อบต.เสม็จ	683082107001	นักบริหารงานการศึกษา	ผู้อำนวยการกอง	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	-	ตำแหน่งว่าง
สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	อบต.เสม็จ	683054701001	นายช่างโยธา		ปฏิบัติงาน	กองช่าง	-	ตำแหน่งว่าง
สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	อบต.เสม็จ	683044203001	เจ้าพนักงานพัสดุ		ปฏิบัติงาน	กองคลัง	นางสาวมนัสนันท์ ดาศรี 3320900916003	มีผู้ครองตำแหน่ง

หน้าละ 10 รายการ หน้าที่ 1 จาก 2 **1 ถึง 10 จาก 17**

เพิ่มข้อมูล

จังหวัด	อำเภอ	อปท.	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่งในสายงาน	ตำแหน่งในการบริหารระดับ	สังกัด	ผู้ครองตำแหน่ง	สถานะ
สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	อบต.เสม็จ	683014101001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	สำนักปลัด	นางสาวธนันท์รัฐ สาทิพจันทร์ 3321200138262	มีผู้ครองตำแหน่ง
สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	อบต.เสม็จ	683083803001	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	นางวราภรณ์ มั่นศักดิ์ 3320900146330	มีผู้ครองตำแหน่ง
สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	อบต.เสม็จ	683052103001	นักบริหารงานช่าง	ผู้อำนวยการกอง	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	กองช่าง	นายรวย สรีมงาม 3320100269844	มีผู้ครองตำแหน่ง
สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	อบต.เสม็จ	683042102001	นักบริหารงานการคลัง	ผู้อำนวยการกอง	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	กองคลัง	-	ตำแหน่งว่าง
สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	อบต.เสม็จ	683013102001	นักทรัพยากรบุคคล		ชำนาญการ	สำนักปลัด	นางสาวณัฐธิชา สุมาลุย์ 3321200150173	มีผู้ครองตำแหน่ง
สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	อบต.เสม็จ	683012101001	นักบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	สำนักปลัด	นางสาวชุติมณฑน์ สาทิพจันทร์ 3321200279451	มีผู้ครองตำแหน่ง
สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	อบต.เสม็จ	683001101001	นักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	ปลัด/รองปลัด	นางเรืองรอง อรุณวรรธนะ 3321200463007	มีผู้ครองตำแหน่ง

หน้าละ 10 รายการ ▼ หน้าที่ 2 จาก 2 ▼ 11 ถึง 17 จาก 17

เพิ่มข้อมูล

ยินดีต้อนรับ : นางสาวณัฐธิชา สุมาลุย์ Menu เปลี่ยนรหัสผ่าน ออกจากระบบ

[27/04/2563 15:23:17] [1.20.85.197][lhr-app04][3321200150173][771B66781C5C5F37B25EBA01F1E9A2D4]

ระบบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระบบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี >> พนักงานจ้าง PPS203

เมนู ตั้งค่า

เมนู กรอบอัตรากำลัง

ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้าง

ค้นหารายการ

ประเภทพนักงาน : ทั้งหมด

สังกัด : ...

สังกัด :

ชื่อตำแหน่ง :

อัตราค่าตอบแทนจาก : ถึง :

เงินเดือน/ค่าจ้างใช้จ่ายจาก : ทั้งหมด

สถานะ : ทั้งหมด

ค้นหา | แสดงทั้งหมด | เริ่มค้นหาใหม่ | ส่งออกไฟล์ Excel

	ประเภทพนักงาน	จังหวัด	อำเภอ	อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อผู้ครองตำแหน่ง	สถานะ	
1.	ตามภารกิจ	สุรินทร์	อ.ส่าโรงทาบ	องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ	สำนักปลัด	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	นายพร้อมพงษ์ บุญเลิศ 3320800388358	มีผู้ครองตำแหน่ง	
2.	ตามภารกิจ	สุรินทร์	อ.ส่าโรงทาบ	องค์การบริหารส่วน	กองคลัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	นายชูชาติ ฝ่ายสงค์ 1480400039260	มีผู้ครองตำแหน่ง	

				ตำบลเสม็จ						
	3.	ตามภารกิจ	สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	นางสาววารุณีย์ รัตนจิโรจน์ 5321200016856	มีผู้ครองตำแหน่ง	
	4.	ตามภารกิจ	สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	นางสาวดวงกมลฉัตรไชยพันนา 3321200131292	มีผู้ครองตำแหน่ง	
	5.	ตามภารกิจ	สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ	กองช่าง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	นายณรงค์ เครือศรี 3320400054568	มีผู้ครองตำแหน่ง	
	6.	ตามภารกิจ	สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ	สำนักปลัด	พนักงานตกแต่งสวน	นายสุวรรณ์ สีดา 3320900843651	มีผู้ครองตำแหน่ง	
	7.	ทั่วไป	สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ	สำนักปลัด	นักการภารโรง	นางสาวมลฤดี พางาม 3321200132761	มีผู้ครองตำแหน่ง	
	8.	ทั่วไป	สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ	สำนักปลัด	คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	นายสุนทร คำดี 1320900168604	มีผู้ครองตำแหน่ง	
	9.	ทั่วไป	สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็จ	กองช่าง	คนงานทั่วไป (งานธุรการ)	นางบุญรัตน์ ทองพันธ์ 3460700086715	มีผู้ครองตำแหน่ง	
	10.	ทั่วไป	สุรินทร์	อ.สำโรงทาบ	องค์การ	กองคลัง	คนงาน	นายบุญส่ง สุมาลุย์	มีผู้ครอง	

[27/04/2563 15:27:12] [1.20.85.197][lhr-app04][3321200150173][771B66781C5C5F37B25EBA01F1E9A2D4]

ทะเบียนประวัติ ก.พ.7
บันทึกและแก้ไข ก.พ.7
รายงาน

1.ข้อมูลบุคคล

เลขประจำตัวประชาชน : 3321200138262

กลุ่ม : ข้าราชการ

เลขที่ตำแหน่ง : 683014101001

ตำแหน่ง : เจ้าพนักงานธุรการ

สังกัด : สำนักปลัด

คำนำหน้า : นางสาว

ชื่อ(ไทย) : ธนันท์รัฐ นามสกุล(ไทย): สาทิพจันทร์

ชื่อ(อังกฤษ) : Tanarat นามสกุล(อังกฤษ): Sathipjan

เพศ : ○ ชาย ◉ หญิง หมู่โลหิต : เอบี

2.วัน/เดือน/ปีเกิด และวันเกษียณอายุ

วันเดือนปีเกิด : 20/04/2525 กรณีอายุมากกว่า 60 ปี คลิ๊กปุ่มยกเว้น : ☐

วันที่เริ่มเข้ารับราชการ : 01/02/2561 อายุราชการ : 2 ปี

สถานภาพ : ○ โสด ◉ สมรส ○ หย่า ○ หม้าย

วันเกษียณอายุ : 19/04/2585 เกษียณ 2585 (ปีงบประมาณที่เกษียณอายุราชการ) ปีงบประมาณ:

3.สถานที่เกิด

ภูมิลำเนาเกิด จังหวัด : สุรินทร์ อำเภอ / เขต : อ.สำโรงทาบ

ศาสนา : พุทธ เชื้อชาติ : ไทย

สัญชาติ : ไทย

4.ที่อยู่ตามทะเบียนบ้าน

บ้านเลขที่ : 110 หมู่ที่ : 3 ซอย : -

อาคาร : - หมู่บ้าน : สังแก ถนน : -

จังหวัด : อำเภอ / เขต : ตำบล / แขวง : ต.เสม็จ

รหัสไปรษณีย์ : 32170

5.ที่อยู่ปัจจุบัน

☐ ที่อยู่เดียวกันกับที่อยู่ตามทะเบียนบ้าน

บ้านเลขที่ : 110 หมู่ที่ : 3 ซอย : -

อาคาร : - หมู่บ้าน : สังแก ถนน : -

จังหวัด : อำเภอ / เขต : ตำบล / แขวง : ต.เสม็จ

รหัสไปรษณีย์ : 32170

6.ข้อมูลติดต่อ

โทรศัพท์ ที่ทำงาน : 044558876

FAX : 044558867 E-mail address : lakyimss@gmail.com

โทรศัพท์มือถือ : 0885817799(1/2) Line ID : -

โทรศัพท์บ้าน : 0885817799(2/2)

7.วันที่พ้นสภาพ

เหตุผลที่พ้นสภาพ : วันที่พ้นสภาพ :

เหตุผลที่พ้นสภาพอื่นๆ :

สาเหตุการเสียชีวิต : วันที่เสียชีวิต :

8.ข้อมูลอื่นๆ

ตรวจสอบประวัติอาชญากร : ◉ ผ่าน ○ ไม่ผ่าน

รูปภาพประจำตัว



ลายเซ็น



สมาชิก กบข. : เป็น ไม่เป็น วันที่เป็นสมาชิก กบข. :

การรับสิทธิบำเหน็จ/บำนาญ : บำเหน็จ บำนาญ

ข้าราชการถ่ายโอน : เป็น ไม่เป็น

เป็นผู้กู้ยืมเงิน กยศ. : เป็น ไม่เป็น

ออกรายงาน | ออกรายงาน(แบบสี) | กลับไป

รายการ

- » ข้อมูลบุคคล
- » ข้อมูลตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
- » ข้อมูลครอบครัว
- » ประวัติการศึกษา
- » ประวัติการฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน
- » ข้อมูลบันทึกการเปลี่ยนแปลง
- » ข้อมูลความผิดทางวินัย
- » ข้อมูลการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- » ประวัติการลา
- » เวลาทวีคูณ
- » เอกสารแนบ/ประวัติรูปภาพประจำตัว
- » ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
- » ผลงานดีเด่น
- » คุณสมบัติพิเศษ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น [lhr-app04][771B66781C5C5F37B25EBA01F1E9A2D4]
Best Screen Resolution : 1280X1024px and Web Browser Google Chrome Version 70 หรือสูงกว่า



ถ่าย พ.ศ. ----------

ลายมือชื่อเจ้าของประวัติ

บัตรประวัติพนักงานส่วนตำบล

อบต. เสม็จ กอง/ฝ่าย สำนักปลัด ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ เลขที่ตำแหน่ง 683014101001

1.ชื่อ นางสาวธนันท์รัฐ สาทิพจันทร์	2.วันเดือนปีเกิด 20/04/2525	3.เกิดที่อำเภอ อ.สำโรงทาบ จังหวัด สุรินทร์	4.ที่อยู่ถาวร บ้านเลขที่ 110 หมู่ที่ 3 อาคาร- หมู่บ้านสังแก ซ.- ถ.- ต.เสม็จ อ.สำโรงทาบ จ.สุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32170
5.เริ่มรับราชการเมื่อ 01/02/2561	6.วันเกษียณอายุ 19/04/2585		ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 110หมู่ที่ 3 อาคาร-หมู่บ้านสังแก ซ.- ถ.- ต.เสม็จ อ.สำโรงทาบ จ.สุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32170
7.ชื่อคู่สมรส นายชูชาติ ฝ่ายสงค์ สถานที่ประกอบอาชีพ ห้างอัศวรรณชอบป้องคอมเพล็กซ์ เลขที่ - หมู่ - - ต.หนองกอมเกาะ อ.เมืองหนองคาย จ.หนองคาย รหัสไปรษณีย์ 43000		8.ชื่อบิดา-มารดา นายนาครินทร์ สาทิพจันทร์ - นางสุภี สาทิพจันทร์ ที่อยู่ปัจจุบันบิดา - ที่อยู่ปัจจุบันมารดา -	

9.ประวัติการศึกษา

สถานศึกษา	วุฒิที่ได้รับ ระบุสาขาวิชาเอก	ตั้งแต่ - ถึง		
โรงเรียนบ้านสังแก	ประถมศึกษา	-	-	2537
โรงเรียนคำชะอีวิทยาคาร	มัธยมศึกษาตอนต้น	2537	-	2539
โรงเรียนห้วยจริงวิทยา	มัธยมศึกษาตอนต้น	2539	-	2540
โรงเรียนห้วยจริงวิทยา	มัธยมศึกษาตอนปลาย วิทย์-คณิต	2540	-	2543
โรงเรียนดุสิตพณิชยการ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	2543	-	2545
มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต	บริหารธุรกิจบัณฑิต คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	2545	-	2547

10.ประวัติการดูงาน หรือฝึกอบรม		
สถานที่ดูงาน หรือฝึกอบรม	วุฒิที่ได้รับ	ตั้งแต่ - ถึง (เดือน - ปี)
		-

11.บันทึกการเปลี่ยนแปลง	พนักงานประวัติ

12.ความผิดทางวินัย			
วัน เดือน ปี	เรื่อง	โทษ	คำสั่ง

13.ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน					
วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน		คำสั่ง	พนักงานประวัติ
		ระดับ	ขั้น		
01/02/2561	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	11,510.00	คำสั่ง อบต.เสม็จ เลขที่ 27/2561 บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล	
01/08/2561	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	11,510.00	คำสั่ง - เลขที่ 220/2561 พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	นางเรืองรอง อรุณวรรธนะ ตำแหน่ง ปลัด อบต.

13.ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน					
วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน		คำสั่ง	พนักงานประวัติ
		ระดับ	ขั้น		
01/10/2561	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	11,960.00	คำสั่ง อบต.เสม็จ เลขที่ 319/2561 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น 1.0 ขั้น	นางเรืองรอง อรุณวรรธนะ ตำแหน่ง ปลัด อบต.
01/04/2562	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	12,220.00	คำสั่ง อบต.เสม็จ เลขที่ 111/2562 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น 0.5 ขั้น	นางเรืองรอง อรุณวรรธนะ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
01/10/2562	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	12,730.00	คำสั่ง อบต.เสม็จ เลขที่ 346/2562 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น 1.0 ขั้น	นางเรืองรอง อรุณวรรธนะ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
01/04/2563	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	12,970.00	คำสั่ง อบต.เสม็จ เลขที่ 142/2563 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น 0.5 ขั้น	นางเรืองรอง อรุณวรรธนะ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

14.วิทยฐานะ			
วันที่ได้รับ	วันที่หมดอายุ	วิทยฐานะที่ได้รับ	อัตราต่อเดือน(บาท)
			315.00