

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทาง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่เป็นประธาน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ หรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพิจิตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปลี่ยนเทียบย่อมต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคช่าง หรืองานบริหารบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณ ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๒ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่

สภาพปัญหาของพื้นที่

ตำบลเสมาใหญ่ได้รับการก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๒ โดยมีการแยกตัวออกมาจากตำบลดอนตะหนิน อำเภอบัวใหญ่ แล้วมีการตั้งชื่อตำบลตามหมู่บ้าน ที่มีอายุเก่าแก่ที่สุด คือบ้านเสมาใหญ่ ซึ่งมีประวัติในการก่อตั้งมาไม่น้อยกว่า ๔๐๐ ปี และชื่อหมู่บ้านที่ตั้งขึ้นตั้งตามหลักฐานทางโบราณวัตถุที่ค้นพบ คือใบเสมาหินทรายขนาดใหญ่ ต่อมาได้มีการกระจายอำนาจการปกครอง จึงมีการตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๙ และตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๐

ที่ตั้งของหมู่บ้าน ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลเสมาใหญ่ เต็มพื้นที่ จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านเสมาใหญ่
- หมู่ที่ ๒ บ้านหญ้าคา
- หมู่ที่ ๓ บ้านนา
- หมู่ที่ ๔ บ้านดอนบก
- หมู่ที่ ๕ บ้านหนองแจ้งน้อย
- หมู่ที่ ๖ บ้านโนนตัว
- หมู่ที่ ๗ บ้านหนองหัวช้าง
- หมู่ที่ ๘ บ้านโนนใหญ่
- หมู่ที่ ๙ บ้านไร่อ้อย
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านโนนสีสุก
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านแจ้งสว่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มีลักษณะภูมิประเทศ เป็นที่ราบตามลักษณะที่ราบสูงทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเป็นที่ราบเอียงไม่สม่ำเสมอ มีลำห้วยใหญ่ไหลผ่านทางตอนบนและตะวันออกของตำบล มีหนองน้ำทั้งหนองน้ำธรรมชาติ และแหล่งน้ำที่ขุดขึ้นมาใหม่กระจายอยู่ทั่วไป แต่ยังมีปริมาณน้ำตามลำห้วย และหนองน้ำ อยู่ในปริมาณน้อย ไม่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร โดยลักษณะภูมิประเทศโดยรวมมีลักษณะดังนี้ ความลาดชัน ลักษณะภูมิประเทศมีความลาดชันเล็กน้อย พื้นที่ส่วนมากเป็นที่ราบ เป็นที่สูงอยู่ทางทิศตะวันตก ลาดต่ำลงมาทางด้านทิศตะวันออก ทิศเหนือ และทางทิศใต้ของพื้นที่ และที่ตั้งของหมู่บ้านจะเป็นที่ดอนน้ำท่วมไม่ถึง

การใช้พื้นที่ทั้งหมด ๑๗,๕๐๐ ไร่ จำแนกออกเป็นด้านต่างๆดังนี้

| | | | |
|-------------------------|-------------------|---------------------|-------------------|
| พื้นที่ทางการเกษตร | ประมาณ ๑๖,๒๓๑ ไร่ | คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๗๕ | ของพื้นที่ทั้งหมด |
| พื้นที่ป่า | ประมาณ ๙๐ ไร่ | คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๑ | ของพื้นที่ทั้งหมด |
| พื้นที่พักอาศัย | ประมาณ ๗๒๘ ไร่ | คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๖ | ของพื้นที่ทั้งหมด |
| พื้นที่ด้านการสาธารณสุข | ประมาณ ๔๕๑ ไร่ | คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๘ | ของพื้นที่ทั้งหมด |

สภาพปัญหาในพื้นที่**ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

๑. ขาดการตรวจสอบวิเคราะห์และปรึกษากันระหว่างหมู่บ้านที่มีถนนเชื่อมต่อกันให้เป็นโครงการเดียวกัน ว่าควรจัดทำถนนประเภทใดจึงจะเหมาะสมกับสภาพการใช้งานเพื่อป้องกันปัญหาด้านคุณภาพเสื่อมสภาพเร็วและการสัญจรไปมาที่ไม่สะดวก

๒. ผู้รับเหมางานขาดจิตสำนึกในการทำงานให้ตรงกับแบบและกำหนดเวลา

๓. ไม่มีการปักแนวเขตทางและวางท่อระบายน้ำพร้อมกับการก่อสร้างถนน

๔. น้ำประปาขาดคุณภาพ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพน้ำ

๕. น้ำอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอ โดยเฉพาะหน้าแล้ง

๖. การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่ทั่วถึง เพียงพอต่อความต้องการ

ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต

๑. ค่าครองชีพสูง

๒. ประชาชนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากขาดการวางแผนการประกอบอาชีพ

๓. ขาดสถานที่ อุปกรณ์เพื่อการฝึกซ้อมกีฬาและออกกำลังกายในแต่ละหมู่บ้าน

๔. ประชาชนขาดความตระหนักรู้ ในการดูแลสุขภาพ ทำให้ยากต่อการป้องกันโรคติดต่อและ

ไม่ติดต่อกัน

๕. ปัญหาการระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ เข้าสู่กลุ่มเด็กและเยาวชนและขาดการตรวจสอบ

เสพติดอย่างต่อเนื่อง

๖. ปัญหาการทะเลาะวิวาทของกลุ่มเยาวชนในพื้นที่

๗. ปัญหาภัยธรรมชาติที่สร้างความเสียหายให้แก่ผลผลิตทางการเกษตร ชีวิต และทรัพย์สิน

๘. ปัญหาอุบัติเหตุในช่วงเทศกาล เนื่องจากการขับขี่ยานพาหนะในขณะมึนเมา

๙. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่และขาดความสะดวก

ในการรับ - ส่ง เด็กในระดับก่อนวัยเรียน เนื่องจากสถานศึกษาตั้งอยู่ไกล

๑๐. ขาดแหล่งเรียนรู้ทางการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ เช่น ศูนย์

อินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนรู้

๑๑. การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนา ประชาชนขาดที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ทำให้เกิดปัญหา

สังคมหลายเรื่องตามมา

๑๒. วัฒนธรรม ภูมิปัญญาชาวบ้านที่สืบทอดมาจากรุ่นต่อรุ่น เริ่มสูญหาย เนื่องจากขาดการ

ถ่ายทอดสู่คนรุ่นหลังและกระแสโลกาภิวัตน์

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัญหาที่ดิน สปก.

๒. ปัญหาการเรียกร้องสิทธิการได้รับความช่วยเหลือด้านการเกษตรจากรัฐบาล

๓. ขาดการรวมกลุ่มเพื่อการประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มถือว่าเป็นพลังสำคัญในการต่อรองทาง

เศรษฐกิจกับผู้ร่วมการลงทุน

๔. ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพเนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน

ปัญหาด้านการบริหารจัดการ

๑. ประชาชนขาดความเข้าใจระบบบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อประสานงานและได้รับความช่วยเหลือที่ไม่ตรงต่อความต้องการ
๒. ระบบราชการมีขั้นตอนในการดำเนินงาน จึงไม่สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้ทันที
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทำให้กระบวนการตรวจสอบด้านต่าง ๆ ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ปริมาณขยะและสิ่งปฏิกูลจำนวนมากเพิ่มขึ้นไม่มีการกำจัดที่ถูกต้อง ไม่มีสถานที่กำจัดขยะที่ถูกต้อง ประชาชนยังขาดความสนใจในการคัดแยกขยะ
๒. การใช้สารเคมีในภาคการเกษตร
๓. พื้นที่ป่าชุมชนมีน้อยลง ขาดการดูแล ฟื้นฟู ปลูกเพิ่ม
๔. มลภาวะทางอากาศจากการทำการเกษตร
๕. พื้นที่สีเขียวลดลง การปลูกต้นไม้ทดแทนมีจำนวนน้อยและใช้ระยะเวลาในการเจริญเติบโตและมีการถากถางป่าเพื่อทำการเกษตร
๖. การขุดดิน ถมดินไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่ถูกต้อง

ปัญหาด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ

๑. แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน ขาดงบประมาณในการพัฒนาแหล่งน้ำ ทำให้การกักเก็บน้ำทำได้น้อยลงจึงขาดแคลนน้ำในหน้าแล้ง
๒. ประชากรมีการปลูกพืชระยะสั้นจำนวนมาก ทำให้ต้องการใช้น้ำในจำนวนมาก

ความต้องการของประชาชน**ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

๑. ประสานความร่วมมือทุกภาคส่วนในพื้นที่ เพื่อจัดทำบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมกับความต้องการและเกิดประโยชน์สูงสุดให้กับประชาชนในพื้นที่
๒. มีการปักแนวเขต และวางท่อระบายน้ำพร้อมกับการก่อสร้างถนนเพื่อป้องกันปัญหาการรุกแนวเขตถนน
๓. ต้องการน้ำประปาที่มีคุณภาพ มีการตรวจสอบคุณภาพน้ำประปา และเพียงพอที่จะใช้อุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี
๔. มีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

ความต้องการด้านคุณภาพชีวิต

๑. แก้ไขปัญหาค่าครองชีพสูง
๒. แก้ปัญหาเสพติดทุกรูปแบบ
๓. แก้ปัญหาการทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น
๔. ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๕. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการในชุมชน
๖. พัฒนาศักยภาพการศึกษาในพื้นที่เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายการส่งบุตรหลานไปศึกษาต่อนอกพื้นที่
๗. ส่งเสริมความปลอดภัยด้านชีวิตและทรัพย์สิน
๘. สร้างความตระหนักให้แก่ประชาชนเพื่อลดอัตราการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินเนื่องจากการขับขี่ยานพาหนะในขณะมึนเมา
๙. ทำนุบำรุงศาสนาและรักษาขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมท้องถิ่น ปราชญ์ท้องถิ่นให้คงอยู่ และสืบทอดต่อคนรุ่นหลัง เพื่อไม่ให้สูญหายเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. แก้ไขปัญหาที่ดิน สปก.
๒. ให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารแก่เกษตรกรในเรื่องสิทธิการได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลหรือหน่วยงานอื่น
๓. ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ เพื่อความเข้มแข็งในการประกอบอาชีพ
๔. เกษตรกรมีความต้องการ การใช้ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรในการสูบน้ำเพื่อเป็นปัจจัยในการผลิต

ความต้องการด้านการบริหารจัดการ

๑. ให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ประชาชน
๒. ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สามารถสนองต่อความต้องการของประชาชนให้ดีที่สุด
๓. ประชาชนควรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๔. พัฒนาศักยภาพการศึกษา

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. มีการวางแผนในการบริหารจัดการ สิ่งปฏิภณและมูลฝอย
๒. ส่งเสริมให้เกษตรกรใช้ชีวภาพแทนการใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม
๓. พื้นฟูดูแลพื้นที่ป่าชุมชนให้กลับมา มีสภาพอุดมสมบูรณ์ มีการสำรวจพันธุ์ไม้ในท้องถิ่นเพื่อไม่ให้สูญพันธุ์
๔. ปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว

ความต้องการด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ

๑. มีการพัฒนาแหล่งน้ำที่ต่อเนื่อง กำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำ ขุดลอกคู คลอง แหล่งน้ำอื่น ๆ มีการจัดทำฝายกักกันน้ำเพิ่มมากขึ้น

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (จุดแข็ง,จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส,อุปสรรค) ที่มีผลต่อการพัฒนา ด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น ได้ดังนี้

จุดแข็ง(S : Strength)

๑. มีพื้นที่ทางการเกษตร
๒. เกษตรมีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการทำการเกษตรผลผลิตมากขึ้น ต้นทุนลดลง
๓. ประชากรมีรายได้จากการปลูกพืชระยะสั้น
๔. อบต. มีศักยภาพเพียงพอที่จะให้บริการสาธารณะ และแก้ปัญหาความเดือดร้อน
๕. ประชากรมีรายได้จากภาคการเกษตรตลอดทั้งปี
๖. ประชาชนให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการ

จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. การซื้อขายเปลี่ยนมือของที่ดิน สปก.
๒. เด็กและเยาวชนไม่จบการศึกษาภาคบังคับ
๓. การขาดความมั่นใจในศักยภาพระบบการศึกษาในท้องถิ่น
๔. ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. ปัญหามลภาวะสิ่งแวดล้อมจากภาคการเกษตร
๖. ปัญหาเสพติดในพื้นที่
๗. ปัญหาเด็กและเยาวชนติดเกมส์
๘. สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีพื้นที่คับแคบ
๙. ที่ดินไม่มีเอกสารสิทธิ์ ขาดโอกาสเข้าถึงแหล่งทุน และการช่วยเหลือต่าง ๆ จากภาครัฐ
๑๐. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๑๑. สารตกค้างในผลผลิตทางการเกษตร ส่งอันตรายต่อผู้ผลิต ผู้บริโภค และสิ่งแวดล้อม
๑๒. ขาดความเข้มแข็งในการประกอบอาชีพ เนื่องจากไม่มีการรวมกลุ่ม

โอกาส (O : Opportunity)

๑. สามารถผลิตผลผลิตทางการเกษตรได้เป็นจำนวนมากและมีคุณภาพ เพียงพอกับความต้องการในทุกฤดูกาล

๒. เทคโนโลยีและระบบสื่อสารมีความทันสมัย

๓. มีการกระจายอำนาจในท้องถิ่นในการบริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๕. สถาบันทางการเงินในระบบให้การสนับสนุนแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

อุปสรรค (T : Threat)

๑. ขาดแคลนแรงงานภาคการเกษตร
๒. พลังงานมีราคาสูง เพิ่มต้นทุนในการผลิตภาคการเกษตร
๓. การติดต่อสื่อสารทางด้านภาษา เพื่อการสื่อสารเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจแห่งอาเซียน
๔. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๕. การกิจ อำนวยการหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๕.๑ วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต คติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

**"เกษตรกรรมดี มีความรู้ทันสมัย การคมนาคมสะดวกปลอดภัย
ประชาชนมีส่วนร่วมพัฒนา การศึกษา ๔.๐ หนุนนำภูมิปัญญาท้องถิ่น"**

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพทางการเกษตรแบบอินทรีย์
๒. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณสุข และสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในตำบล

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. เด็กเล็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๒. ประชาชนมีอาชีพ และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
๓. ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นดำรงอยู่สืบทอดตลอดไป
๔. ประชาชนมีความเข้าใจอันดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
มากขึ้น
๕. การคมนาคมขนส่งสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย ระบบสาธารณูปโภคได้มาตรฐานและทั่วถึง
๖. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เกิดความสงบเรียบร้อยในตำบล
๗. ประชาชนพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดรายได้
๘. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีแบบบูรณาการและมีส่วนร่วม

๕.๒ ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ๑๐ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑

ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง ให้สามารถตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน โดยเฉพาะเส้นทางขนส่งผลผลิตทางการเกษตร แหล่งท่องเที่ยว และพื้นที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑

พัฒนาขุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวศาสนา-วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา

แนวทางการพัฒนาที่ ๑

พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน ท้องถิ่นโคราช เพื่อการอนุรักษ์สืบสานและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชน และจัดการ

แข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับหมู่บ้านจนถึงระดับจังหวัดเพื่อให้เยาวชน นักเรียน นักศึกษา เกิดความสนใจ และมีแรงจูงใจในกิจกรรมกีฬา รวมถึงการสร้างความเป็นเลิศทางด้านกีฬาสู่กีฬาอาชีพในระดับชาติและนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพเพื่อ

เกษตรกร ลดต้นทุนการผลิตสนับสนุนการแปรรูปสินค้าเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า สนับสนุนการทำเกษตรทางเลือก

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการ

บริโภคและการอนุรักษ์และเพิ่มรายได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมโครงการพัฒนาระดับหมู่บ้าน เพิ่มศักยภาพสร้างความ

เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริม พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของสตรี ผู้สูงอายุ

ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมและดำเนินการให้เกิดกองทุน หรือจัดหางบประมาณ เพื่อดำเนินการพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพของเด็กและเยาวชน เพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ

ของสังคมต่อไปในอนาคต

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ดำเนินการ สนับสนุน และประสานการปฏิบัติเพื่อป้องกันและให้

มีการปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติด การผลิต การจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในระดับหมู่บ้านและชุมชน ให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยให้มีการเรียนรู้การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การใช้ยาอย่างถูกต้องและการเข้ารับการตรวจสุขภาพหรือการรับบริการด้านสาธารณสุขตามขั้นตอนและวิธีการทางแพทย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานการบริหารงาน เพื่อรองรับการปฏิบัติภารกิจ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อให้บริการกับประชาชนให้ สะดวก รวดเร็ว แม่นยำ มีประสิทธิภาพ โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดของประชาชน ผู้รับบริการเป็นสำคัญ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ สนับสนุนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ การทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและความต้องการ ของประชาชนในการพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ในการพัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลอง และป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนและสร้างความร่วมมือกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำระบบกำจัดขยะรวม เพื่อจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่าง

เป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานมูลนิธิกุศลและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้าน และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพื่อเป็นกำลังสนับสนุนเจ้าหน้าที่รัฐ และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจรในชุมชน หมู่บ้าน

๕.๓ เป้าประสงค์

- ๑) ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัย
- ๒) ประชาชนมีน้ำใช้ในการอุปโภคและการเกษตรเพิ่มขึ้น
- ๓) ประชาชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยว อนุรักษ์ประเพณี
- ๔) มีการสนับสนุนและส่งเสริมการแข่งขันกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง โดยการเล่นกีฬาออกกำลังกาย และประกอบกิจกรรมนันทนาการ
- ๕) เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๖) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น
- ๗) ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคเพิ่มขึ้น

- ๘) ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน
- ๙) การบริหารราชการมีประสิทธิภาพคุณภาพ
- ๑๐) สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูและอนุรักษ์
- ๑๑) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ตัวชี้วัด

- ๑) ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่มีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการ
ร้อยละ ๘๐
- ๒) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่มีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้น
ร้อยละ ๕
- ๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
- ๔) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา – วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
- ๕) ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๖) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๗) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๘) ชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ร้อยละ ๖๐ น่ายู่อย่างสงบสุข
- ๙) ประชาชนมีการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน
- ๑๐) การบริการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

๕.๕ ค่าเป้าหมาย

- ๑) ประชาชนได้รับการดำเนินโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๕.๖ กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาหน้าท่วมและน้ำแล้ง
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
- ๓) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด
- ๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนabethาพของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนabethาพและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น

- ๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ
- ๖) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความ ต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยของประชาชนในทุกกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง
- ๗) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความจำเป็น และความ ต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง
- ๘) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โคราช โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว
- ๙) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้
 - ๑๐) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - ๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อม ในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแล รักษาความปลอดภัยและการจราจร
 - ๑๒) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความ อุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัด ขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

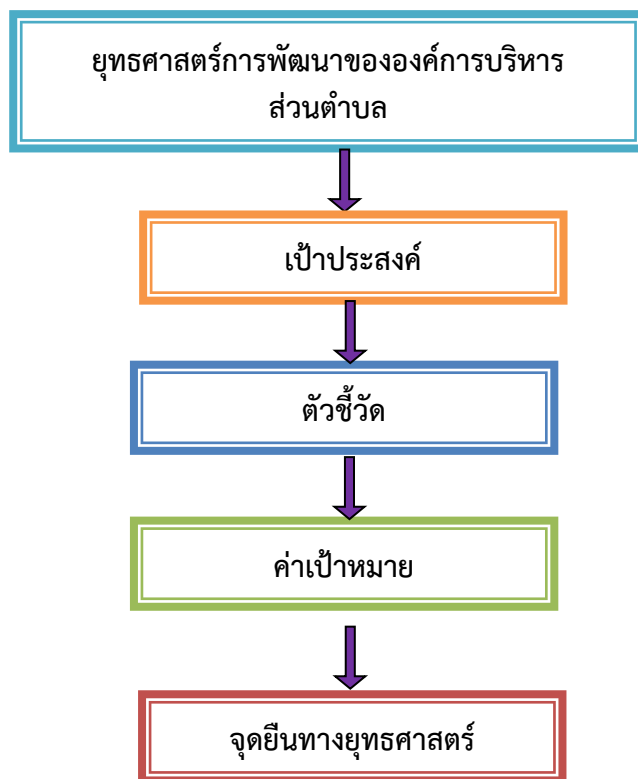
- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- ๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๕.๘ แผนงาน

- ๑) แผนงานบริหารงานทั่วไป
- ๒) แผนงานการรักษาความสงบภายใน
- ๓) แผนงานการศึกษา
- ๔) แผนงานสาธารณสุข
- ๕) แผนงานสังคมสงเคราะห์
- ๖) แผนงานเคหะและชุมชน
- ๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๘) แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ
- ๙) แผนงานการเกษตร
- ๑๐) แผนงานงบกลาง

๕.๙ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจุบันและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑) จุดแข็ง (S : Strength)

➢ ประชาชน ผู้นำชุมชนมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

➢ ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน

➢ มีเส้นทางสัญจรเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านเป็นไปด้วยความสะดวก เนื่องจากมีถนนลาดยางสายหลัก จำนวน ๓ เส้นทาง ได้แก่ ถนนลาดยาง (นม. ๔๐๐๗) สายดอนรี - โนนเต็ง / ถนนลาดยาง (นม. ๒๐๘๓) สายบ้าน เสมาใหญ่ - หัวหนอง / ถนนลาดยาง (นม. ๑๐๒๒) สายอำเภอบัวใหญ่ - โนนตาเถร

➢ ผู้นำชุมชนสมานสามัคคี และมีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนา

➢ ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

➢ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่

➢ มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่กับ

ส่วนราชการในพื้นที่

➢ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการ สาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

➢ มีโรงเรียนสังกัด สพฐ. ๔ แห่ง สอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับ มัธยมศึกษา (ขยายโอกาส)

➢ ชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มีหอกระจายข่าวประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนในชุมชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร

➢ มีการให้บริการด้านการสื่อสารของบริษัททีโอที แคทเทเลคอม และมีสัญญาณ โทรศัพท์ไร้สายของ ของเอกชนหลายบริษัท

➢ มีกลุ่มอาชีพ กองทุนหมู่บ้าน

➢ มีหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน ทั้ง ๑๑ หมู่ ประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้รับ ทราบข้อมูลข่าวสาร

➢ มีตลาดนัดชุมชน ๑ แห่ง

➢ มีกองทุนในหมู่บ้าน เช่น การออมเงินสัจจะ ฯลฯ

๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

➢ คนในวัยทำงาน มีการย้ายเข้าไปทำงานในเมือง เป็นคนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปทำงานทำในเมืองและต่างประเทศ

➢ ราษฎรยากจน ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียว ทำให้ขาดรายได้

➢ ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของ กลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง

➢ ขาดแคลนเส้นทางแหล่งน้ำที่จะเก็บกักเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตร เนื่องจากเป็นพื้นที่สูง

➢ ไม่มีสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ไม่มีโรงงานในพื้นที่

➢ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ ประกอบกับเครื่องมือไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณจำกัด

๓) โอกาส (O : Opportunity)

➢ จังหวัดนครราชสีมา สามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบล เสมาใหญ่ ที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

➢ มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทาง เศรษฐกิจ

➢ ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี

➢ รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

➢ ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอในการบริหารจัดการ

ท้องถิ่น

๔) ข้อจำกัด (T : Threat)

➢ มีงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารงาน

➢ มีปัญหาแนวเขตการปกครองระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่กับ องค์การบริหารส่วนตำบลคูขาด

- กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
- การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- พื้นที่ส่วนมากเป็นดินเค็ม
- แหล่งน้ำบางแห่งเป็นน้ำเค็ม และน้ำกร่อย ทำการเกษตรไม่ได้ผล

๕) การสรุปสถานการณ์พัฒนา (การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์และศักยภาพ เพื่อชี้ให้เห็นถึงศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

(๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนพัฒนา

➤ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สามารถจำแนกได้ดังนี้

๑) มีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายคือต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ เส้นทางที่ยังต้องพัฒนาต่อไปคือ เส้นทางสู่พื้นที่การเกษตร โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย ปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่มีเส้นทางที่ประชาชนตำบลเสมาใหญ่ใช้ในการสัญจรสู่พื้นที่การเกษตร ไม่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่เขตติดต่อกัน และทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่

๒) การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ การขยายตัวของชุมชนทำให้ต้องมีการขยายเขตไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ

๓) การประปา องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้ส่งมอบกิจการประปาให้กับคณะกรรมการประปาแต่ละหมู่บ้านรับผิดชอบ ให้การบริหารจัดการ สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ปี ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ประสบปัญหาภัยแล้ง น้ำในสระผลิตน้ำประปาแห้งขอด ชุน เป็นตะกอน ไม่สามารถใช้ในการอุปโภคได้ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้ดำเนินการบรรทุกขนแจกจ่ายให้กับประชาชน และได้ดำเนินการขุดเจาะบาดาล เพื่อนำน้ำใต้ดินมาใช้ในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำ แต่ก็ยังประสบกับปัญหาน้ำเค็ม ปัจจุบันได้ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้กักเก็บน้ำไว้ใช้อย่างเพียงพอ

➤ ด้านที่อยู่อาศัยและการอุปโภคบริโภค

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรในพื้นที่ที่มีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง มีเพียงบางรายที่ต้องการที่อยู่อาศัย องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้รับความร่วมมือกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา และองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ให้การสนับสนุนงบประมาณดำเนินการก่อสร้างบ้านให้กับผู้ยากไร้ บ้านเรือนส่วนมากมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่มีการดำเนินโครงการประกวดหมู่บ้านทุกปี ตามโครงการ “หมู่บ้านสุขภาพดี ชีวีเป็นสุข” มีเพียงบางครัวเรือนที่ยังไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยและถูกสุขลักษณะ เพราะในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม ทุกครัวเรือนมีน้ำสำหรับบริโภค โดยบางครัวเรือนซื้อน้ำที่

บรรจุในถังหรือขวด แต่หลายครัวเรือนบริโภคน้ำที่ได้จากน้ำฝน การแก้ปัญหาเบื้องต้นคือประชาสัมพันธ์ให้มีการปิดฝาท่อระบายน้ำให้มีทิศทางและมีที่กรองน้ำฝนหรือการต้มน้ำให้เดือดก่อนเก็บไว้ดื่ม

(๒) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตรเป็นหลัก รายได้ส่วนมากมาจากการทำการเกษตร และมีรายได้จากสัตว์เลี้ยงไม่มาก ประชากรบางส่วนมีรายได้จากการรับจ้างทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ มีการค้าขายของชำ ซึ่งภาวะเศรษฐกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่จึงไม่เท่ากัน ทำให้ประชาชนโดยส่วนใหญ่มีรายได้น้อย สาเหตุส่วนหนึ่งเป็นเพราะว่าราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ค่าครองชีพสูง มีเงินแต่ซื้อของได้น้อยลง ปัญหาภาวะฝนทิ้งช่วง มีพื้นที่ในการทำการเกษตรน้อย ก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ทำให้เศรษฐกิจให้ตำบลเสมาใหญ่ไม่ค่อยดีเท่าที่ควร การแก้ปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่จัดโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม อดหนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน แต่การพัฒนาด้านนี้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เนื่องจากกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังขาดความรู้ความเข้าใจที่เข้มแข็ง ขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและความรู้ด้านการตลาด

(๓) การวิเคราะห์ข้อมูลสังคม

➤ ด้านแรงงาน

มีการไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

➤ ด้านสุขภาพและสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล การแก้ไขปัญหา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองแจ้งน้อย ได้จัดกิจกรรมตรวจคัดกรองสุขภาพอยู่เป็นประจำ และมีการบริการด้านสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

➤ ด้านการศึกษา

ประชาชนส่วนใหญ่ อ่าน เขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ - ๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในกับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

➤ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

มีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอคำสั่งจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องทางองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่จะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

➤ ด้านยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรบัวใหญ่ ได้แจ้งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ทราบ พบว่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ที่ช่วยสอดส่องดูแล อยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่ เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจกเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

(๔) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากพื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม น้ำใต้ดินก็เค็ม หรือไม่ก็เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค - บริโภคได้ได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากน้ำฝน น้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น

(๕) ด้านการเมือง - การบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ได้จัดตั้งชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มีทั้งหมด ๑๑ หมู่บ้าน แบ่งเขตการเลือกตั้งออกเป็น ๑๑ เขต ตามเขตพื้นที่หมู่บ้าน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ จำนวน ๒๒ คน ข้อมูลสถิติจากจำนวนผู้ใช้สิทธิเลือกตั้ง ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๓,๙๖๘ คน จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ๒,๓๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๑๒ จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่คือ จักรณณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เกี่ยวกับข้อกฎหมายของการเลือกตั้ง ให้ประชาชนได้รับทราบ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ก็ได้พยายามแก้ไข โดยเรื่องจากการประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ประชาชนให้ความสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมา พิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ (ระดับตัวบุคลากร)

| | |
|--|--|
| <p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อปต. และพื้นที่ใกล้ อปต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | <p>จุดอ่อนW</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อปต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน |
| <p>โอกาสO</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อปต.ในฐานะตัวแทน | <p>ข้อจำกัดT</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ เนื่องจาก อปต. มีรายได้น้อย |

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ (ระดับองค์กร)

| | |
|--|--|
| <p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | <p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ |
| <p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | <p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ |

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไป ดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ กำหนด วิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอบางบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังมี รายละเอียด ดังต่อไปนี้

๕.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

หน้าที่ที่ต้องทำตามมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามจำเป็นและสมควร

หน้าที่ที่อาจจัดทำตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) การท่องเที่ยว
- (๑๒) การผังเมือง

๕.๒ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ได้บัญญัติอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสุขสถานอื่น ๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต

และทรัพย์สิน

- (๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
๒. การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒) ,(มาตรา๖๗(๑),มาตรา ๖๘ (๓))
๔. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
๕. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
๖. การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕) (มาตรา ๖๘ (๑๓)
๗. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘)

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๒. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
๓. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
๔. การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๕. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
มาตรา(๖๘(๔) ,มาตรา ๑๖(๑๓)
๖. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
๘. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒)
๙. การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔),(มาตรา ๑๖ (๒๙))
- ๒.การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย
ในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
๓. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
๔. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- ๖.การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และ
สาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓)
๗. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖(๑๖))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
๒. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
๓. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา๑๖ (๗))
๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘) , ๖๘(๑๒))
๕. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

๗. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

๘. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

๓. การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๔. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑ .การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖(๑๖))

๒. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

๔. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องที่ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด มาตรา๑๖ (๓๑)

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ แล้ว พิจารณาเห็นว่า ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ได้ แบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมครบถ้วน ทุกสาขาการพัฒนาและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทา และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องการดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๘. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและในเศรษฐกิจชุมชน
๙. การส่งเสริมและการป้องกันยาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริการ
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การพัฒนา และสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

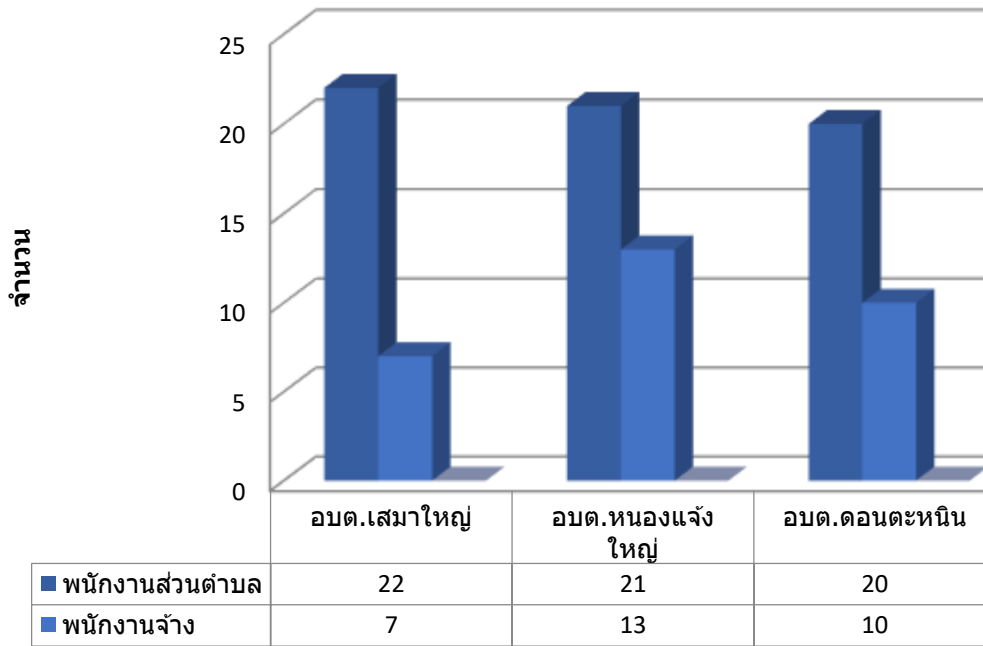
องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษาฯ
๕. กองสวัสดิการสังคม
๖. กองส่งเสริมการเกษตร
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา อัตราว่าง ๓ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๗ อัตรา โดยแยกออกเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๗ อัตรา จึงต้องดำเนินการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อขอกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งหากเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ กับองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน (benchmarking) จะเห็นว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ไม่เพียงพอต่อภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม **ปรากฏในภาคผนวก ก**

| ลำดับ | อพท | กำหนดส่วนราชการ | งบประมาณรายจ่าย | พนักงานส่วนตำบล | พนักงานจ้าง |
|-------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------|
| ๑ | อบต.เสมาใหญ่ | ๖ | ๓๒,๔๔๑,๐๐๐ | ๒๒ | ๗ |
| ๒ | อบต.หนองแจ้งใหญ่ | ๕ | ๔๐,๑๖๗,๑๖๘ | ๒๑ | ๑๓ |
| ๓ | อบต.ดอนตะหนิน | ๔ | ๓๕,๓๗๘,๓๑๒ | ๒๐ | ๑๐ |

**แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง**



ข้อมูลอัตรากำลังปัจจุบัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่

ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวน ๕ ตำแหน่ง จำนวน ๖ อัตรา

๑.๒ หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา)

๑.๓ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๔ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๕ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

๑.๕ คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา)

๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง จำนวน ๕ ตำแหน่ง จำนวน ๕ อัตรา

๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา)

๒.๒ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

๒.๓ นักวิชาการคลังชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๒.๗ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

๒.๓ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง จำนวน ๓ ตำแหน่ง จำนวน ๔ อัตรา

๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา)

๓.๒ นายช่างโยธาปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓ คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา)

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๔ ตำแหน่ง จำนวน ๘ อัตรา

๔.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา)

๔.๒ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

๔.๓ ครู (ค.ศ.๒ จำนวน ๑ อัตรา)

๔.๔ ครู (ค.ศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา)

๔.๕ ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง))

๔.๖ ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ/ทักษะ จำนวน ๑ อัตรา)

๔.๗ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา)

๕. กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา

๕.๑ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา)

๕.๒ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๖. กองส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา

๖.๑ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา)

๖.๒ เจ้าพนักงานการเกษตร (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง))

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา

๕.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

จากสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้วิเคราะห์ปัญหา และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา โดยที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมทุกส่วนราชการ ซึ่งในแต่ละงานมีความยาก และซับซ้อนพอสมควร รวมถึงความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในส่วนราชการบางส่วน ซึ่งได้แก่ กองช่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ และตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ยุบเลิกบางตำแหน่งที่ไม่มีปริมาณงาน หรือมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรในงานนั้น ๆ ซึ่งได้แก่ กองช่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานในความรับผิดชอบของส่วนราชการ และแก้ไขการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ต่อไป

การวิเคราะห์กำหนดส่วนราชการและการแบ่งงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้กำหนดส่วนราชการ โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งการแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ ทำให้เกิดการแบ่งงานในส่วนราชการ เนื่องจากการที่รับผิดชอบของกลุ่มภารกิจงานมีจำนวนมาก งานแต่ละด้านมีความยากง่ายแตกต่างกันค่อนข้างมาก ในสายงานบางส่วนมีงานเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน จึงมักจะประสบปัญหาในการทำงาน เนื่องจากขาดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ต้องการ รวมทั้งการปฏิบัติงานมีความยาก และซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งต้องอาศัยความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานที่สูงขึ้น สามารถควบคุม และรับผิดชอบการทำงานได้ในทุก ๆ ด้าน ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพสูง ประกอบกับที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทุกส่วนราชการ ซึ่งในแต่ละงานมีความยากและซับซ้อนพอสมควร

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ จึงมีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป อีกทั้งเพื่อเป็นการคำนึงถึงสิทธิของพนักงานในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ตลอดจนความต่อเนื่องของการปฏิบัติงานให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ จึงขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ และยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ดังนี้

๑. กองช่าง กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

๒.๑ เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง)

๒.๒ นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง)

ยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

๑. กองช่าง ยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

๑.๑ คนงาน (ทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา)

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|--|----------|
| <p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานรัฐพิธี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสาธารณสุข - งานกฎหมายและคดี - งานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> | <p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภาฯ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานรัฐพิธี - งานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนพัฒนาตำบลและแผนงานต่างๆ - งานวิชาการและระเบียบต่างๆ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางแผนงานบุคคล - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและพนักงานจ้าง - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน โอนย้าย <p>๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาล - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานชีวอนามัย - งานอนามัยชุมชน | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| | <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบูรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์ <p>๑.๖ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานนิติกรรมสัญญาต่างๆ และการดำเนินการทางคดีของ อบต. - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบของอบต. - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ | |
| <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิก - จ่ายเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิก - จ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานการจัดทำบัญชีทะเบียนพัสดุ <p>๒.๔ งานระเบียบการคลังและสถิติการคลัง</p> | <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนคุมเร่งรัดรายได้ - งานจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| | <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะ | |
| <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและงานบูรณะถนน - งานธุรการ - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์การก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานสำรวจแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ | <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานควบคุมก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานธุรการประจำกองช่าง - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์การก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานสำรวจและแผนที่ - งานสำรวจแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|---|----------|
| <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและการส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป | <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็ก และเยาวชน - งานห้องสมุดพิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา <p><u>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลการพัฒนาเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมการพัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| | <p>๔.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจกรรมกีฬา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยพื้นฐานการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว - งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ของแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการกีฬา - งานดูแล และบำรุงรักษาสนามกีฬาและศูนย์กีฬาประจำตำบล และประจำหมู่บ้าน - งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์กีฬา | |
| <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานฝึกอบรมและพัฒนาการ <p>๕.๒ งานด้านสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ - งานข้อมูล - งานสุขศึกษา - งานส่งเสริมพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี-แม่บ้าน - งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ - งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพ กลุ่มหัตถกรรมและอุตสาหกรรมครอบครัว | <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานฝึกอบรมและพัฒนาการ <p>๕.๒ งานด้านสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ - งานข้อมูล - งานสุขศึกษา - งานส่งเสริมพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี-แม่บ้าน - งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพ กลุ่มหัตถกรรมและอุตสาหกรรมครอบครัว | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>๖. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p><u>๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานข้อมูลทางการเกษตร - งานส่งเสริมทักษะทางการเกษตร - งานสวนป่าและสิ่งแวดล้อม <p><u>๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อทางสัตว์ | <p>๖. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p><u>๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานข้อมูลทางการเกษตร - งานส่งเสริมทักษะทางการเกษตร - งานสวนป่าและสิ่งแวดล้อม <p><u>๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อทางสัตว์ | |
| <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี - งานควบคุมคลังพัสดุและยานพาหนะ - งานควบคุมการจัดซื้อจัดจ้าง - ตรวจสอบการเบิกจ่ายงบประมาณ | <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p><u>๗.๑ งานตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน - งานติดตามและประเมินผล - งานข้อมูลวิชาการ - งานรายงานการควบคุมภายใน | |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------|--|------|------|----------------------|------|------|------------|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการคลังชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการพัสดุชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธาปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงาน | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก |
| คนงาน | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|----------------------------|---|-----------|-----------|--------------------------|----------|----------|----------|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๗) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครู คศ.๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครู คศ.๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครูผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| กองสวัสดิการสังคม (๑๑) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมพนักงานส่วนตำบล | ๑๙ | ๒๑ | ๒๑ | ๒๑ | +๒ | | - | |
| รวมข้าราชการครู | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | | | | |
| รวมพนักงานจ้าง | ๗ | ๕ | ๕ | ๕ | -๒ | | | |
| รวมทั้งสิ้น | ๒๙ | ๒๙ | ๒๙ | ๒๙ | - | - | - | |

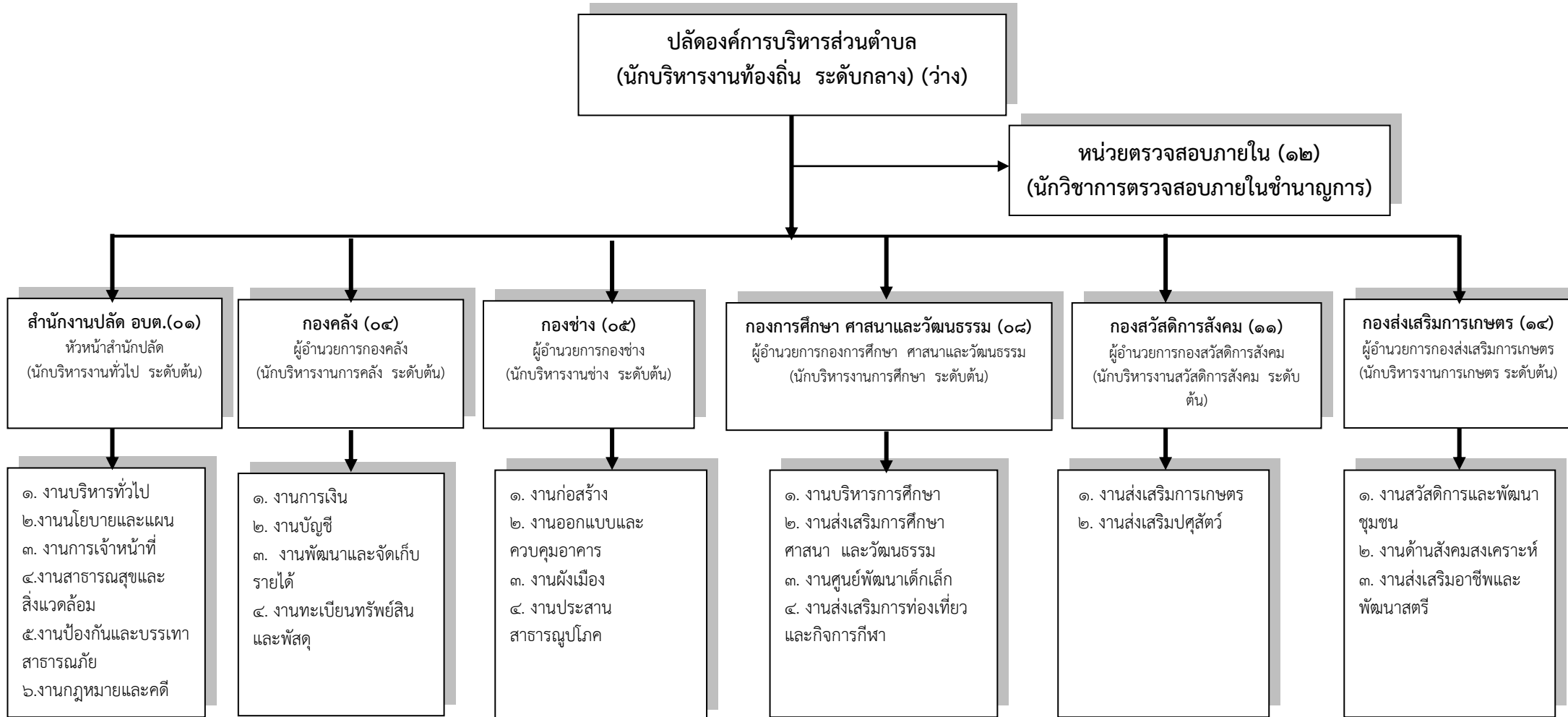
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) | | | หมายเหตุ | |
|-----|---|--------------|--------------|------------------------|---------------|----------------------|--|------|------|----------------------|------|------|--------------------------------|--------|--------|-------------------|---------|---------|------------------|--------------|
| | | | | จำนวนคน | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | |
| ๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๑ | ๑ | ๕๔๘,๐๔๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๙,๖๘๐ | ๑๙,๖๘๐ | ๑๙,๖๘๐ | ๗๓๕,๗๒๐ | ๗๕๕,๔๐๐ | ๗๗๕,๐๘๐ | | |
| | สำนักงานปลัด อบต. (๑๑) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒ | หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๘๙,๔๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๔๕,๗๒๐ | ๔๕๘,๑๖๐ | ๔๗๑,๒๔๐ | | |
| ๓ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๖๙,๔๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๘๖,๕๖๐ | ๓๙๖,๐๐๐ | ๔๐๙,๓๒๐ | | |
| ๔ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๓๖,๓๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๓๔๙,๓๒๐ | ๓๖๒,๖๔๐ | ๓๗๖,๐๘๐ | | |
| ๕ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๑ | ๑ | ๒๖๔,๘๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๕๖๐ | ๑๐,๘๐๐ | ๑๐,๙๒๐ | ๒๗๕,๐๔๐ | ๒๘๕,๘๔๐ | ๒๙๖,๗๖๐ | | |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖ | คนงาน | | ๒ | ๒ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๐ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | | |
| | กองคลัง (๑๔) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๗ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๔๒,๓๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๔,๑๖๐ | ๔๙๗,๕๒๐ | ๕๑๐,๙๖๐ | ๕๒๕,๑๒๐ | | |
| ๘ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก. | ๑ | ๑ | ๒๘๙,๐๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๓๖๐ | ๙,๖๐๐ | ๙,๙๖๐ | ๒๙๘,๔๔๐ | ๓๐๙,๐๔๐ | ๓๑๘,๐๐๐ | | |
| ๙ | นักวิชาการคลัง | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๔๒,๗๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๓๖๙,๔๘๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | | |
| ๑๐ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก. | ๑ | ๑ | ๒๗๕,๗๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๗๖๐ | ๙,๒๔๐ | ๙,๔๘๐ | ๒๘๔,๕๒๐ | ๒๙๓,๗๖๐ | ๓๐๓,๒๔๐ | | |
| ๑๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๔๒,๗๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๓๖๙,๔๘๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | | |
| | กองช่าง (๑๕) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๒ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๐๒,๗๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๘๐๐ | ๔๕๘,๑๖๐ | ๔๗๑,๒๔๐ | ๔๘๕,๐๔๐ | | |
| ๑๓ | นายช่างโยธา | ปก. | ๑ | ๑ | ๒๕๖,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๒๘๐ | ๘,๕๒๐ | ๙,๑๒๐ | ๒๖๔,๖๐๐ | ๒๗๓,๑๒๐ | ๒๘๒,๒๔๐ | | |
| ๑๔ | นายช่างไฟฟ้า | ปง./ชง. | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | | | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๒๙๗,๙๐๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | กำหนดเพิ่ม ปี ๖๔ | |
| ๑๕ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | | | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๒๙๗,๙๐๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | กำหนดเพิ่ม ปี ๖๔ | |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๖ | คนงาน | | ๒ | - | ๐ | ๐ | - | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ยกเลิก ปี ๖๔ |
| | กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๗ | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๙๖,๐๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๕๑,๓๒๐ | ๔๖๔,๖๔๐ | ๔๗๗,๗๒๐ | | |
| ๑๘ | นักวิชาการศึกษา | ปก. | ๑ | ๑ | ๒๐๓,๒๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๒๑๕,๒๘๐ | ๒๒๗,๒๘๐ | ๒๓๙,๒๘๐ | | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสมาใหญ่ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๙ | ครู | | ๑ | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๐ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑ | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |

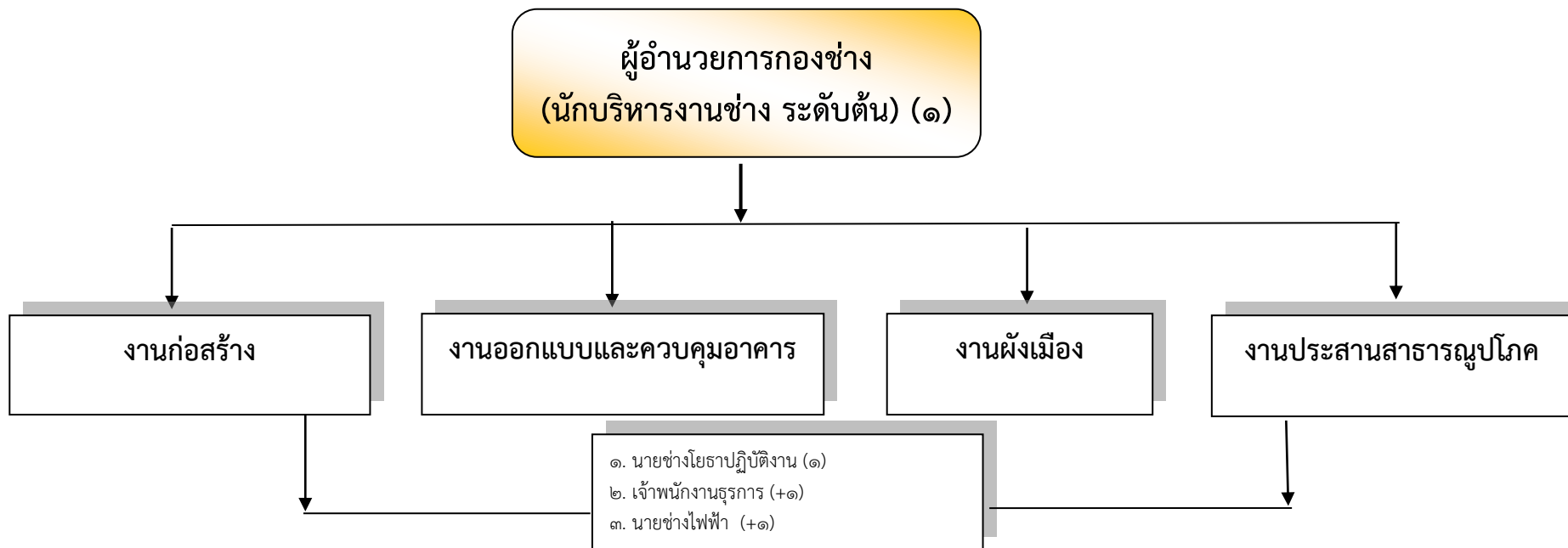
| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) | | | หมายเหตุ | |
|-----|---|--------------|--------------|------------------------|------------------|----------------|---|-----------|-----------|----------------------|----------|----------|-------------------------------|----------------|----------------|-------------------|------------------|------------------|----------|----------|
| | | | | จำนวนคน | เงินเดือน (๑) | เงินเดือน (๑) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามดวงใจสายใยรัก | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๑ | ครู | | ๑ | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |
| ๒๒ | ครู | | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ว่างเต็ม |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๓ | ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | | ๑ | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |
| ๒๔ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ว่างเต็ม |
| | กองสวัสดิการสังคม (๑๑) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๕ | ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๔๙,๓๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | | | | ๑๒,๒๔๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๔๐๓,๕๖๐ | ๔๑๖,๕๒๐ | ๔๒๙,๙๖๐ | | |
| ๒๖ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๔๙,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๖๒,๖๔๐ | ๓๗๖,๐๘๐ | ๓๘๙,๔๐๐ | | |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๗ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๔๒,๗๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๓๖๙,๔๘๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | | |
| | กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๘ | ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๑๗,๕๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๒๔๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๓๗๑,๗๖๐ | ๓๘๔,๗๒๐ | ๓๙๘,๑๖๐ | | |
| ๒๙ | เจ้าพนักงานการเกษตร | ปง./ชง. | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๒๙๗,๙๐๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | | |
| (๔) | รวม | | ๓๑ | ๒๔ | ๖,๔๓๓,๕๖๐ | ๔๒๐,๐๐๐ | ๒๙ | ๒๙ | ๒๙ | +๒/- | ๒ | - | ๑,๐๙๔,๒๒๐ | ๒๕๘,๓๖๐ | ๒๖๐,๖๔๐ | ๗,๙๗๓,๓๔๐ | ๘,๒๓๑,๗๐๐ | ๘,๔๙๒,๓๔๐ | | |
| (๕) | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% | | | | | | | | | | | | | | | ๑,๑๙๖,๐๐๑ | ๑,๒๓๔,๗๕๕ | ๑,๒๗๓,๘๕๑ | | |
| (๖) | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | ๙,๑๖๙,๓๔๑ | ๙,๔๖๖,๔๕๕ | ๙,๗๖๖,๑๙๑ | | |
| (๗) | คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | ๒๘,๒๖ | ๒๗,๗๙ | ๒๗,๓๑ | | |

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ประเภทสามัญ

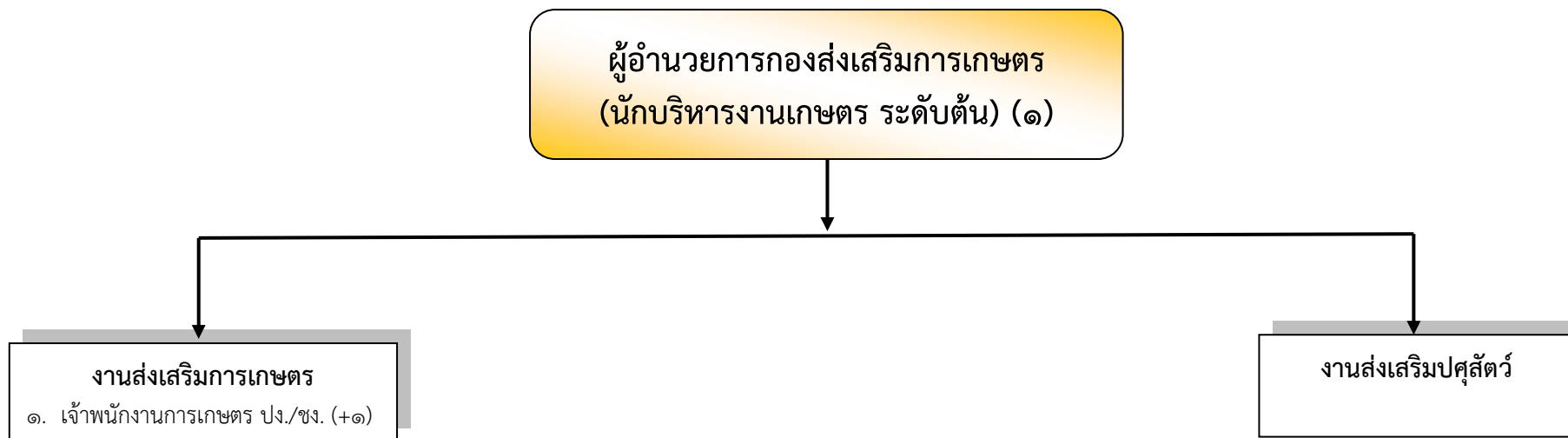


โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ (๐๕)



| ประเภท | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|--------------|------------------|-----|------|---------|-----|-----|---------|-----|----------------------|-------------------|-----|
| | ระดับ | สูง | กลาง | ต้น | ชช. | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | | | |
| อัตราทั้งหมด | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓ | ๐ | ๐ | ๔ |
| มีนครอง | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๒ |
| อัตรารว่าง | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๒ | ๐ | ๐ | ๒ |

โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ (๑๔)



| ประเภท | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|--------------|------------------|------|-----|---------|-----|---------|--------|---------|----------------------|-------------------|-----|
| | สูง | กลาง | ต้น | ชช. | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | ปง./ชง. | | | |
| อัตราทั้งหมด | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๒ |
| มีนครอง | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ |
| อัตรารว่าง | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ |

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------|---------------------------------------|--------------------|--|-------|--------------------|--|-------|----------------------------|-------------------|----------------------------------|-----------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | | | ๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒) | ๘๔,๐๐๐. (๗,๐๐๐*๑๒) | (ว่างเดิม) ๗๑๖,๐๔๐ |
| ๒ | นายยุทธนา ศรีประภาพงศ์ | ปริญญาตรี | ๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๘๘,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐*๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒) | - | ๔๓๑,๔๐๐ |
| ๓ | น.ส.ณัฐกฤตา เรืองศรี | ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐*๑๒) | - | - | ๓๖๙,๔๘๐ |
| ๔ | นางสาวมิ่งศรี ธรรมทอง | ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐*๑๒) | - | - | ๓๓๖,๓๖๐ |
| ๕ | น.ส.วนิดา บรรดาศักดิ์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การตลาด) | ๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐*๑๒) | - | - | ๒๖๔,๔๘๐ |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | |
| ๖ | นายสิทธิศักดิ์ ศิลปนอก | มัธยมศึกษาตอนปลาย | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๗ | นายกิตติศักดิ์ นามวันสา | ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

กองคลัง

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|--|---|--------------------|---|-------|--------------------|---|-------|------------------------|----------------------|----------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | พนักงานส่วนท้องถิ่น นางนลินภัทร์ ชนารศรีสมบัติ | ปริญญาโท | ๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐*๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒) | - | ๔๘๔,๓๒๐ |
| ๒ | นางสาวทศวรรณ ต่อชีพ | ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก. | ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก. | ๒๘๙,๐๘๐ (๒๔,๐๙๐*๑๒) | - | - | ๒๘๙,๐๘๐ |
| ๓ | นางสมบุรณ์ ชุ่มกลาง | ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบัญชีและการเงิน) | ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการคลัง | ชก. | ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการคลัง | ชก. | ๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐*๑๒) | - | - | ๓๔๒,๗๒๐ |
| ๔ | น.ส.ศิริยาภรณ์ บรรดาศักดิ์ | ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก. | ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก. | ๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐*๑๒) | - | - | ๒๗๕,๗๖๐ |
| ๕ | น.ส.สุดาสมร จริยะกุลเดโช | ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต | ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | ๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | ๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐*๑๒) | - | - | ๓๔๒,๗๒๐ |

กองช่าง

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|---|--------------------------------|--------------------|--|-------|--------------------|--|---------|-------------------------------|----------------------|----------------------------------|-------------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | พนักงานส่วนท้องถิ่น นายสิงขรณ์ ลิงขรอาสน์ | ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต | ๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐*๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒) | - | ๔๔๔,๗๒๐ |
| ๒ | นายสรายุทธ์ อ่องพิมาย | ปวส. | ๒๐-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง. | ๒๐-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา ทั่วไป | ปง. | ๒๕๖,๓๒๐ | - | - | ๒๕๖,๓๒๐ |
| ๓ | | | | | | ๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (กำหนดเพิ่ม) ๒๙๗,๙๐๐ |
| ๔ | | | | | | ๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑ | นายช่างไฟฟ้า | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (กำหนดเพิ่ม) ๒๙๗,๙๐๐ |

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----------------------------|--|--|--------------------|--|---------|--------------------|--|---------|------------------------|----------------------|------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | พนักงานส่วนท้องถิ่น นายจักรกฤษ เลไธสง | ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) | ๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา) | ต้น | ๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา) | ต้น | ๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐*๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒) | - | ๔๓๘,๐๐๐ |
| ๒ | นางสาวสถาพร บุญวังทอง | ปริญญาตรี | ๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | | ๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก. | ๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๕๐*๑๒) | - | - | ๒๐๓,๒๘๐ |
| ๓ | นางเสงี่ยม พันธุ์สวัสดิ์ | ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) | | ครู | คศ.๒ | | ครู | คศ.๒ | ๒๖๙,๕๐๐ | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒) | - | |
| ๔ | นางจิริยา เทอดศักดิ์ศรี | ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) | | ครู | คศ.๑ | | ครู | คศ.๑ | | - | - | |
| ๕ | ว่าง | ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย | | ครู | ผู้ช่วย | | ครู | ผู้ช่วย | | - | - | ว่างเดิม |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | |
| ๖ | น.ส.จตุพร จิตไพศาล | ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง | | ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | - | | ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | - | | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | |
| ๗ | นางสาวปภาดา เมื่อแม่ | | | ผู้ดูแลเด็ก (คนงาน) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (คนงาน) | - | | - | - | |
| ๘ | | | | ผู้ดูแลเด็ก (คนงาน) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (คนงาน) | - | | - | - | ว่างเดิม |

กองสวัสดิการสังคม

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|--|-----------------------|--------------------|--|-------|--------------------|--|-------|------------------------|----------------------|----------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | พนักงานส่วนท้องถิ่น นายสมบัติ คำลือชา | ปริญญาโท | ๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม) | ต้น | ๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม) | ต้น | ๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐*๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒) | - | ๓๔๙,๓๒๐ |
| ๒ | นางภาวิณี ไพราม | ปริญญาโท รัฐศาสตร์ | ๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐*๑๒) | - | - | ๓๔๙,๓๒๐ |

กองส่งเสริมการเกษตร

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|--|---|--------------------|---|-------|--------------------|---|---------|-------------------------------|----------------------|----------------------------------|---------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | พนักงานส่วนท้องถิ่น นายสายันต์ พันธวิ้ง | ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เกษตรศาสตร์) | ๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑ | ผู้อำนวยการ กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร) | ต้น | ๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑ | ผู้อำนวยการ กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร) | ต้น | ๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐*๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒) | - | |
| ๒ | ว่าง | ปวช./ปวส. | | | | ๒๐-๓-๑๔-๔๔๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเกษตร | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐ |

หน่วยตรวจสอบภายใน

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|----------------------|---|--------------------|----------------------------|-------|--------------------|----------------------------|-------|------------------------|------------------|----------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | นางสาวกอบงั่ง จ้านอก | ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบัญชีและการเงิน) | ๒๐-๓-๑๓-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน | ชก. | ๒๐-๓-๑๓-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน | ชก. | ๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐*๑๒) | - | - | ๓๔๒,๗๒๐ |

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๓. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ เรื่องมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมาใหญ่ ดังนี้

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