

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๒



องค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๕

ภาคผนวก

- ๑) สำเนามติ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒
- ๒) สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๒
- ๓) สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๑
- ๔) สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งและระดับพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๕) สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
- ๖) สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗) สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) กำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึง ถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดม จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ เป็นการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร (Strategic objective) ตามบทการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลม ได้วิเคราะห์ภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามนโยบาย ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์ภารกิจตามนโยบายแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมีกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ซึ่งสามารถสรุปย่อได้ ดังนี้

(๒) การวิเคราะห์ภารกิจตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้ยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ
- (๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

(๓) การวิเคราะห์ภารกิจตามแผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด/แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(๓.๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยการยกมาตรฐานและประสิทธิภาพการผลิตการเกษตร การพัฒนาศักยภาพการประกอบการด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว การตั้งองค์กรร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

- สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา รอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

- สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น

- พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยเร่งอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ ๑๕.๙ ล้านไร่ หรือร้อยละ ๒๕ ของพื้นที่ภาคป้องกันการรุกพื้นที่ชุ่มน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทาน ฟื้นฟูดิน ยับยั้งการแพร่กระจายดินเค็ม และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโดยส่งเสริมทำเกษตรอินทรีย์

(๓.๒) ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดและจังหวัด

- กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ มุ่งเน้นการพัฒนาาระบบชลประทานให้เต็มศักยภาพ การเตรียมการรองรับอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน (Ethanol) พัฒนาการท่องเที่ยวทั้งการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และอารยธรรมขอมด้วยการสร้างคุณค่าเพิ่ม และพัฒนาเส้นทาง

(๔) การวิเคราะห์ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดจังหวัดสุรินทร์

องค์กรบริหารส่วนตำบลคม ได้นำกรอบจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐) มาใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)

(๕) การวิเคราะห์ภารกิจตามนโยบายการพัฒนาอำเภอสังขะ

- พัฒนาและส่งเสริมเกษตรทฤษฎีใหม่ ให้มีการขยายตัวมากขึ้น
- พัฒนาอุตสาหกรรม โดยสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดตั้งโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปในพื้นที่โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของชุมชน
- พัฒนาการเกษตรให้เหมาะสมกับระบบนิเวศน์ เพื่อเกษตรแบบยั่งยืน
- พัฒนาให้มีการท่องเที่ยวแบบธรรมชาติ เพื่อสร้างเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับประชาชน

- พัฒนาด้านแหล่งน้ำให้เพียงพอ และให้มีการจัดระบบการใช้น้ำให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

- ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ถนนระหว่างหมู่บ้าน ตำบล เส้นทางระหว่างชุมชนกับแหล่งเศรษฐกิจให้เป็นไปด้วยความสะดวก

- สนับสนุนให้มีการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็ก โดยมีการส่งเสริมของประชาชน
- ส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกรเพื่อสร้างอำนาจต่อรอง
- ปรับปรุงให้มีการบริการสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ การสื่อสาร ให้เพียงพอ
- พัฒนาส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น พร้อมกับปลูกจิตสำนึกการมีวิถีชีวิตแบบไทย ๆ
- พัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาชุมชนและขยายระบบการศึกษา
- ส่งเสริมการรวมกลุ่มโดยใช้ภูมิปัญญาชาวบ้านให้คนรู้จักคิดเป็นทำเป็นและ

แก้ปัญหา

- พัฒนาความคิด ทักษะคิด ค่านิยมของชุมชนและสังคมให้เป็นสังคมเอื้ออาทรต่อกัน สามารถพึ่งพาซึ่งกันและกัน มองถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ให้ความสำคัญต่อการดูแลกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

- ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชนให้มีบทบาทในการตัดสินใจ และดำเนินการแก้ไขปัญหาของตนเอง

- สร้างความตระหนักและเห็นความสำคัญของการอยู่ร่วมกันในระบอบประชาธิปไตย

- สร้างชุมชนให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันและแก้ไขปัญหา

ยาเสพติด

- ประชาชนในวัยทำงานมีงานทำอย่างทั่วถึงในท้องถิ่น

- ผู้ใช้แรงงานได้มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ

- ปลูกจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม/ขยายอำนาจการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ท้องถิ่นและพัฒนาและส่งเสริมการเกษตรกรรมธรรมชาติ

- ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนทุกระดับให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

- ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองชุมชนและท้องถิ่น

- การจัดตั้งศูนย์ราชการเพื่อให้บริการประชาชนได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

- สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนเพื่อให้มีเวทีประชาคมทุกระดับ สร้างและปลูก

จิตสำนึกขบวนการประชาธิปไตยให้กับประชาชน

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดสุรินทร์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นโครงสร้างขนาดกลาง และจัดแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(รายละเอียดปรากฏตามข้อ ๘ โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง)

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply Pressure) เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพงาน รวมทั้งความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่างๆ โดยใน ส่วนนี้ จะคำนึง

๓.๓.๑ การกำหนดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณา ถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นอย่างไร ประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดชั้นงานในแต่ละประเภทให้อยู่ในระดับที่ เหมาะสม เช่น เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (ระบบซี) ปัจจุบัน (ระบบแท่ง) คือตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ

ซึ่งอบต.ตม มีเจ้าพนักงานธุรการประจำอยู่แล้วและมีลักษณะงานที่ปฏิบัติก็ใกล้เคียงกันจึงได้มอบหมายงานให้เจ้าพนักงานธุรการสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอย่างดี

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตม ได้จัดสรรประเภทบุคลากรโดยพิจารณาจากภารกิจงานอย่างละเอียดรอบและเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ กรณีมีภารกิจที่เกิดขึ้นในระหว่างการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ จะใช้วิธีการออกคำสั่งมอบหมายงานเพิ่มเติมแทนการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มขึ้น

๓.๔ การวิเคราะห์เวลากระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : Full time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ (Relative information) ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า ยกตัวอย่างการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของงานนักทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลา ที่ใช้ต่อ ราย (นาที่) (๓)	ประมาณ งาน (ต่อปี) (๔)	เวลา ทั้งหมด (นาที่) (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
๑	งานบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้ายและเลื่อนระดับ	๔๘๐	๖	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕
๒	งานสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	๑๐,๘๐๐	๒	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖๑
๓	การบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗)	๓๐	๔๔	๑,๓๒๐	๐.๐๑๖
๔	การรายงานข้อมูลรอบอัตรากำลังของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและข้อมูล กำลังคนภาครัฐ	๑๒๐	๓	๓๖๐	๐.๐๐๔
๕	งานจัดทำและรวบรวมการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๕๔๐	๔๔	๒๓,๗๖๐	๐.๒๘๗
๖	งานจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑,๒๐๐	๑	๑,๒๐๐	๐.๐๑๔
๗	งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม	๓๖๐	๑๔	๕,๐๔๐	๐.๐๖๑
๘	งานเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	๑,๒๐๐	๒	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙
๙	งานเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๙๐๐	๑	๙๐๐	๐.๐๑๑
๑๐	งานสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของ บุคลากร	๕๔๐	๔๔	๒๓,๗๖๐	๐.๒๘๗
๑๑	ขอพระราชทานเครื่องอิสริยาภรณ์	๑,๒๐๐	๒	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙
๑๒	งานบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ เช่น เบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล (สปสช.) ระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	๑๐,๘๐๐	๒	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖๑
๑๓	งานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เช่น คู่มือการเลื่อนระดับ คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน คู่มือสวัสดิการพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑,๒๐๐	๓	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๑๔	งานบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ คอมพิวเตอร์	๑๐	๔๔	๔๔๐	๐.๐๐๕
๑๕	งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๑๐	๖๐๐	๐.๐๐๗
รวม		๒๙,๔๔๐	๒๒๒	๑๑๑,๘๖๐	๑.๓๕๑

วิธีที่ ๑ การเทียบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกับเวลามาตรฐานที่เจ้าหน้าที่ ๑ คน สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ซึ่งคิดเป็น ๖ ชั่วโมง /วัน (วันปฏิบัติราชการ ๒๓๐ วัน เนื่องจากเป็นตัวเลขที่เป็นมาตรฐานและสามารถใช้คำนวณเวลาเป็นหน่วยต่อไตรมาส หรือต่อเดือนได้อย่างลงตัว) คือ $230 \times 6 = 1,380$ ตัวอย่าง : เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล คือ $1,864.3$ ชั่วโมง / ปี เพราะฉะนั้นต้องใช้นักทรัพยากรบุคคล $1,864.3 / 1,380 = 1.35$ หรือ ๑ อัตรา

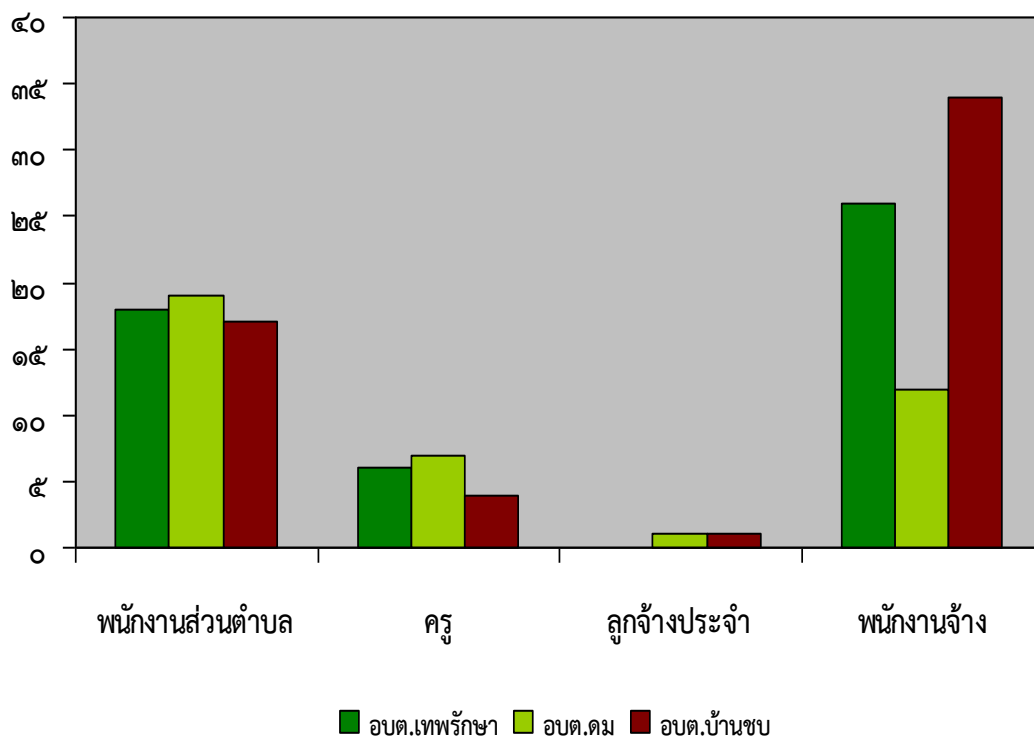
วิธีที่ ๒ การเทียบรายละเอียดการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ๒๓๐ วันละ ๆ ๘ ชั่วโมง (หักเวลาส่วนตัวเหลือ ๖ ชั่วโมง ($230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที) ตัวอย่าง : เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล คือ $1,488.7$ ชั่วโมง / ปี หรือ $111,860$ นาที เพราะฉะนั้นต้องใช้นักทรัพยากรบุคคล $111,860 / 82,800 = 1.35$ หรือ ๑ อัตรา

ดังนั้น การวิเคราะห์เวลากระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานระดับสำนัก /กอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลม ต่อจำนวนคนที่ปฏิบัติงาน ต้องสามารถวิเคราะห์ในระดับบุคคลก่อน เพื่อกำหนดรายละเอียดของงานในภาพย่อยก่อน

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Driver เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย พบว่าข้อมูลผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะมีเพิ่มบ้างแต่บุคลากรที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา (๓๖๐ Degree) เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น นั้น พบว่าในเรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างขององค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น และอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม หากจะเพิ่มประสิทธิภาพให้สูงขึ้นได้โดยปรับปรุงกระบวนการเห็นว่าควรมอบอำนาจแก่เจ้าหน้าที่ประจำ หรือบุคคลที่กฎหมาย ระเบียบรองรับ เพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงานฯ

๓.๗ การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่เป็นขนาดกลาง ประกอบด้วย อบต.เทพรักษา และ อบต.บ้านซบ ดังนี้



ที่	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กรอบอัตรากำลัง				หมายเหตุ (ขนาด)
		พนักงานส่วนตำบล	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
๑	อบต.เทพรักษา	๑๘	๖	-	๒๖	กลาง
๒	อบต.ตม	๑๙	๗	๑	๑๒	กลาง
๓	อบต.บ้านซบ	๑๗	๔	๑	๓๔	กลาง

.๘
ให้
พนักงาน
ส่วน

ตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตม มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลตม สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลตม วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตม ว่ามีปัญหาคืออะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนนเพื่อการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรไม่เพียงพอทำให้การลำเลียงผลผลิตไม่สะดวกล่าช้า
- ๑.๒ เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านหรือระหว่างสถานที่ราชการที่สำคัญไม่สะดวกในการติดต่อเพื่อรับบริการจากหน่วยงานนั้นๆ
- ๑.๓ ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอ โดยเฉพาะใน ฤดูแล้งจะรุนแรงมาก
- ๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ สำหรับจุดที่มีความจำเป็นต้องติดตั้ง

๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี
- ๒.๒ ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูกาลทำการเกษตร ไม่มีอาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน
- ๒.๓ การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน
- ๒.๔ การขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์
- ๒.๕ การขาดความสนใจ จริงใจ จริงจัง ของประชาชนในพื้นที่เอง ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้ โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการดูแล ทำให้ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยความยากลำบาก
- ๓.๒ การแพร่ระบาดของยาเสพติด ยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกันปัญหา
- ๓.๓ การทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น มีความรุนแรงมากขึ้นทุกวัน เนื่องจากค่านิยม การเลียนแบบที่ผิดๆ การส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งจะบรรเทาปัญหานี้ได้
- ๓.๔ ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สินนับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง
- ๓.๕ เกิดอุบัติเหตุจำนวนมากในช่วงเทศกาลวันหยุด ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ปัญหาด้านการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากร และการบริการประชาชน

- ๔.๑ ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยัง อ่อนแอ
- ๔.๒ ประชาชนยังขาดความสนใจ ในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหาร หรือพัฒนาท้องถิ่นทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม
- ๔.๓ ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหารงาน ของ อบต.ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อประสานงาน อยู่บ่อยครั้ง
- ๔.๔ ข้าราชการหรือพนักงาน ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุด มากกว่าที่เป็นอยู่
- ๔.๕ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย
- ๔.๖ ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก

๕. ปัญหาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการ ปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู
- ๕.๒ ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบท หากไม่มีการวางแผนที่ดีจะกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข
- ๕.๓ พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจาก การบุกรุกถางป่า

๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการกีฬา

- ๖.๑ การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้
- ๖.๒ ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลัง ไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง
- ๖.๓ การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา

๖.๔ วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง

๖.๕ ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัว ในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ

๗. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๗.๑ ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน

๗.๒ ประชาชนยังขาดความสนใจใน การรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขอนามัย

๘. ปัญหาด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

๘.๑ ขาดระบบบริหารการจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอ และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง

๘.๒ การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่คุ้มค่า แหล่งน้ำนับว่ามีประโยชน์มากกว่าเพื่อการเกษตร การอุปโภค-บริโภค หากแต่ยังสามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้ และประโยชน์ในด้านต่างๆ นานัปการ

๙. ปัญหาด้านพัฒนาการท่องเที่ยว

๙.๑ สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา หรือปรับปรุงให้เป็นที่รู้จัก

๙.๒ ประชาชนยังไม่ได้รับประโยชน์ เท่าที่ควร กับการที่จังหวัดสุรินทร์เป็นเมืองท่องเที่ยว เนื่องจากขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ถนนเพื่อการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตร

๑.๒ แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอ โดยเฉพาะใน ฤดูแล้ง

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าเพิ่มขึ้นเนื่องจาก ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ การส่งเสริมอาชีพ สร้างอาชีพให้กับประชาชน

๒.๒ ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเพื่อประกอบอาชีพ

๒.๔ สนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มทุนทรัพย์

๒.๕ ให้การส่งเสริมกลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่องแก่ประชาชน

๓. ความต้องการด้านสังคม

๓.๑ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้ง ได้รับการดูแล ให้มีชีวิตอยู่ที่ดีขึ้น

๓.๒ ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด ในชุมชน

๓.๓ ให้การช่วยเหลืออย่างรวดเร็วในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๔. ความต้องการด้านการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากร และการบริการประชาชน

๔.๑ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ให้กับประชาชน

๔.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการ ปกครอง และการบริหาร หรือพัฒนาท้องถิ่นอย่างทั่วถึง

๔.๓ ข้าราชการหรือพนักงาน ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

๕. ความต้องการด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟูพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม เช่นการจัดกิจกรรมปลูกต้นไม้
- ๕.๒ จัดให้มีการวางแผนการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล อย่างมีระบบ
- ๕.๓ จัดให้มีโครงการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๖. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการกีฬา

- ๖.๑ จัดให้มีสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยการศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน
- ๖.๒ จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ
- ๖.๓ การเชื่อมศิลปกรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา
- ๖.๔ ให้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านอย่างยั่งยืน
- ๖.๕ ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ

๗. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๗.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการป้องกันโรคระบาดต่างๆ ในท้องถิ่นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง
- ๗.๒ สนับสนุนและส่งเสริมการรักษาสุขภาพ สุขอนามัย ของประชาชนในชุมชนอย่างทั่วถึง

๘. ความต้องการด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

- ๘.๑ ส่งเสริมให้มีระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอ และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง
- ๘.๒ รณรงค์และส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

๙. ความต้องการด้านพัฒนาการท่องเที่ยว

- ๙.๑ พัฒนา หรือปรับ ปรุงสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ในพื้นที่ให้เป็นที่รู้จัก
- ๙.๒ ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวของชุมชนให้เป็นที่รู้จักและสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีรายได้จากการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	๑.ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี	ทุกหมู่บ้าน	-ความเจริญของโลกทำให้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลง การวางแผนชีวิตที่ดีจะทำให้อยู่รอดในสังคม
	๒.ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูกาลทำการเกษตร ไม่มีอาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน	ทุกหมู่บ้าน	-สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป การพึ่งพาการเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะสร้างชุมชนเข้มแข็ง
	๓.การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน	ทุกหมู่บ้าน	-ระบบการผลิตแบบกลุ่มจะช่วยให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ดีกว่า ทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และผลผลิต
	๔.การขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์	ทุกหมู่บ้าน	-การส่งเสริมให้ระบบเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็งจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศเข้มแข็ง และยั่งยืน
	๕.การขาดความสนใจ จริงใจ จริงจังของประชาชนในพื้นที่เอง ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้ โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ	ทุกหมู่บ้าน	-โครงการส่งเสริมต่างๆที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจ ทัศนคติของแต่ละชุมชน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและพัฒนาสังคม	๑.ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการดูแล ทำให้ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยความยากลำบาก	ทุกหมู่บ้าน	-ระบบครอบครัวมีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สภาพทางเศรษฐกิจจะบีบรัดให้แต่ละคนมุ่งเอาตัวรอด และเห็นแก่ตัว
	๒.การแพร่ระบาดของยาเสพติด ยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกันปัญหา	ทุกหมู่บ้าน	-มีการพัฒนาวิธีการขนส่งยาเสพติดรูปแบบใหม่ ทำให้ยากแก่การป้องกันและสกัดกั้น วิธีที่จะบรรเทาปัญหาได้ ก็คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม โดยเน้นที่สถาบันครอบครัว

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
	๓. การทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น มีความรุนแรงมากขึ้นทุกวัน เนื่องจาก ค่านิยม การเลียนแบบ ที่ผิดๆ การส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งจะบรรเทาปัญหานี้ได้	ทุกหมู่บ้าน	-โครงการส่งเสริมต่างๆที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ทัศนคติของแต่ละชุมชน
	๔. ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง	ทุกหมู่บ้าน	-ปรากฏการณ์เอลนีโญ ทำให้สภาพอากาศฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลง เกิดภัยธรรมชาติที่มีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ
	๗.เกิดอุบัติเหตุจำนวนมากในช่วงเทศกาลวันหยุด ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน	ทุกหมู่บ้าน	-เทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้า มีผลกับอัตราการเกิดอุบัติเหตุ
๓.ปัญหาด้านพัฒนาการท่องเที่ยว	๑. สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา หรือปรับปรุงให้เป็นที่รู้จัก	หมู่ ๕	-การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จะเป็นที่นิยมมากขึ้น สมควรที่จะมีการพัฒนาหรือดัดศักยภาพที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
	๒. ประชาชนยังไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควร กับการที่จังหวัดสุรินทร์เป็นเมืองท่องเที่ยว เนื่องจากขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว	ทุกหมู่บ้าน	-การเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวของท้องถิ่นแต่ละแห่งจะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยว กระจายรายได้สู่ชนบท
๔. ปัญหาด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ	๑.ขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอ และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง	ทุกหมู่บ้าน	-การสร้างระบบบริหารจัดการน้ำ ถือว่าเป็นการเตรียมรับมือกับปัญหาน้ำท่วมหรือขาดแคลนน้ำได้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการสร้างที่กักเก็บน้ำ การสร้างระบบชลประทาน การสร้างระบบระบายน้ำ
	๒.การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่คุ้มค่า แหล่งน้ำนับว่ามีประโยชน์มากกว่าเพื่อการเกษตร การอุปโภคบริโภค หากแต่ยังสามารถสร้างอาชีพสร้างรายได้ และประโยชน์ในด้านต่างๆนานัปการ	ทุกหมู่บ้าน	-การพัฒนาและใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ จะช่วยให้ชุมชนรู้จักวิธีการหารายได้ พึ่งตนเอง พึ่งทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ที่จะเป็นทางออกที่สำคัญของโลกในอนาคต

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๕. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.ถนนเพื่อการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรไม่เพียงพอทำให้การลำเลียงผลผลิตไม่สะดวก ลำช้า	ทุกหมู่บ้าน	-การเกษตรยังเป็นพื้นฐานหลักทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งหากระบบเศรษฐกิจระดับรากหญ้ามีความแข็งแกร่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศแข็งแกร่ง -การพัฒนาระบบขนส่งการลำเลียงผลผลิตจะช่วยให้ ผลผลิตออกสู่ตลาดได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันต่อความต้องการของผู้บริโภค
	๒.เส้นทางการคมนาคมระหว่างหมู่บ้านหรือระหว่างสถานที่ราชการที่สำคัญไม่สะดวกในการติดต่อเพื่อรับบริการจากหน่วยงานนั้นๆ	ทุกหมู่บ้าน	-การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นเป็นหน่วยราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากยิ่งขึ้น ประชาชนจะมารับบริการมากขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาเส้นทางการคมนาคมให้มีความสะดวก
	๓.ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคที่เพียงพอ โดยเฉพาะใน ฤดูแล้งจะรุนแรงมาก	หมู่บ้านที่ยังไม่มีระบบประปา	-น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ท้องถิ่นต้องดูแลจัดทำให้เพียงพอ
	๔.ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงโดย เฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างจากหมู่บ้าน และไฟฟ้าเข้าไม่ถึง	ทุกหมู่บ้าน	-ระบบพลังงานทดแทน จะมีบทบาทสำคัญในอนาคต โดยเฉพาะไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์จะสามารถแก้ปัญหาสำหรับพื้นที่ห่างไกลคู่สายไฟฟ้า
	๕.ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอสำหรับจุดที่มีความจำเป็นต้องติดตั้ง	ทุกหมู่บ้าน	-ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนับวันยิ่งรุนแรงขึ้น การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะจะสามารถลดปัญหาได้ระดับหนึ่ง
๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข	๑.ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน	ทุกหมู่บ้าน	-ความเจริญของโลกทำให้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลง การวางแผนชีวิตที่ดีจะทำอยู่รอดในสังคม
	๒.ประชาชนยังขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขอนามัย	ทุกหมู่บ้าน	-สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป การพึ่งพาการเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะสร้างชุมชนเข้มแข็ง

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการกีฬา	๑.การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้	หมู่ ๒, ๔,๕,๗	-สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อพัฒนาการ เรียนรู้ของเด็ก ว่าจะมีความรู้ก้าวไกล เท่าทันต่อโลกเพียงใด
	๒.ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็น การศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษา นอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลัง ไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง	ทุกหมู่บ้าน	-การศึกษาไม่มีที่สิ้นสุด การศึกษา นอกระบบ จะเป็นอีกแนวทางหนึ่ง ในการสร้างกระบวนการคิดและการ เรียนรู้ในชุมชน ทำให้เกิดการค้นพบ ศักยภาพของตนเอง
	๓.การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของ คนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผล ให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา	ทุกหมู่บ้าน	-วัฒนธรรมเข้ามามีครอบงำสังคม ทำให้เกิดความวุ่นวายในสังคม สมควร ที่จะส่งเสริมให้เกิดศีลธรรมโดยใช้ ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว จิตใจ
	๔.วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิ ปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จาก เยาวชนรุ่นหลัง	ทุกหมู่บ้าน	-วัฒนธรรมที่สั่งสมมาแต่โบราณจน เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นจะ สูญหายไปหากไม่มีการดำรงรักษา ไว้
	๕.ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัว ใน การเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ	ทุกหมู่บ้าน	-การกีฬาจะพัฒนาเข้าสู่ระบบอาชีพ มากขึ้น การเล่นกีฬาในอนาคตจะ สามารถยึดเป็นอาชีพได้หรือ การ กีฬาจะสามารถสร้างสุขภาพที่ดีให้ เกิดขึ้นได้ จึงสมควรที่จะมีการ สนับสนุนการเล่นกีฬาในทุกรูปแบบ
๘. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ และอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม	๑.พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการ ปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู	ทุกหมู่บ้าน	- หากไม่มีการฟื้นฟูพื้นที่ป่าเสื่อม โทรม คุณภาพของดินจะเสื่อมถอย
	๒.พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจากการบุกรุกกลางป่า	ทุกหมู่บ้าน	- หากยังมีการทำลายป่าไป เรื่อย ๆ จะทำให้เกิดปัญหาหระบบ นิเวศน์ปัญหาฝนแล้ง ปัญหาน้ำท่วม น้ำป่าไหลหลาก
	๓.ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่ กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบท หากไม่มีการวางแผนที่ดีจะกลายเป็น ปัญหาที่ยากจะแก้ไข	ทุกหมู่บ้าน	-ควรจะมีการสร้างระบบบริหาร จัดการการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี โดยไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อ สิ่งแวดล้อม เนื่องจากนับวัน ปริมาณขยะที่กำลังจัดยาก ขยะมี มลพิษจะยิ่งมากขึ้น

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๙. ปัญหาด้านการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากร และการบริการประชาชน	๑. ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังอ่อนแอ	ทุกหมู่บ้าน	-การปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองโดยประชาชน เพื่อประชาชน ดังนั้นการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเมืองการปกครองจะทำให้สังคมเกิดความสมดุลย์
	๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ ในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่นทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม	ทุกหมู่บ้าน	-การพัฒนาและการแก้ปัญหาหรือการวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย
	๓. ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหารงาน ของ อบต.ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อ ประสานงาน อยู่บ่อยครั้ง	ทุกหมู่บ้าน	-อบต.เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน และนับวันภารกิจจะเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการสร้าง ความเข้าใจกับประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญ
	๔. ข้าราชการหรือพนักงาน ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุด มากกว่าที่เป็นอยู่	พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	-การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้น ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี
	๕. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	ผู้บริหาร, สมาชิกฯ, ผู้นำท้องถิ่น, พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	-การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องพัฒนาตนโดยการศึกษาดูงานอยู่เสมอเพื่อให้การบริการที่ดีแก่ประชาชน
	๖. ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก	พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	-การอธิบายและการประชาสัมพันธ์ การทำความเข้าใจให้กับประชาชนในพื้นที่ได้ทราบถึงบทบาทและวิธีการบริหารงาน วิธีการทำงาน

๕. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แนวทางการวิเคราะห์ที่ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส ปัญหาและอุปสรรค

ในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การสาธารณสุข
- (๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๕) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๖) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๗) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬานันทนาการ
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๖) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๗) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๙) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๓) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๖) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๓) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๖) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (๗) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา
- (๔) การจัดการศึกษา
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กำหนดองค์การบริหารส่วนตำบล ภารกิจดังกล่าวสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตามได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลมามีการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามาวิเคราะห์ในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยการวิเคราะห์ SWOT

ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ โดยกำหนดค่าการให้คะแนน เป็น ๔ ระดับในแต่ละด้านดังนี้

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	+๓	+๒	+๑	๐
จุดอ่อน	-๓	-๒	-๑	๐
โอกาส	+๓	+๒	+๑	๐
อุปสรรค/ข้อจำกัด	-๓	-๒	-๑	๐

๑ ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมและสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

จุดแข็ง (Streng = s)

๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง ซึ่งเจ้าหน้าที่อบต. ตม มีความรู้และทักษะสูง

๔. มีการจัดทำข้อมูลพื้นฐาน เพื่อประกอบการพัฒนา

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑.โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินโครงการได้

๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต มีต้นทุนการผลิตที่ค่อนข้างสูง

โอกาส(Opportunity = O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

๓. หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของอบต.ตม โดยการสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

๑.โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากรยังไม่มีความรู้เพียงพอ

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๗

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	+๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส		+๓		
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๑	
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓ - ๒ + ๓ - ๑ = ๓ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมมาก)				

๒. ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและพัฒนาสังคม

จุดแข็ง (Streng = s)

๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๔. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๕. ต้นทุนการดำเนินงาน โดยส่วนใหญ่มีในพื้นที่ เช่น แรงงาน วัสดุ อุปกรณ์ ภูมิปัญญา

๖. ประชาชนมีความรู้ ความสามารถและภูมิปัญญาท้องถิ่นค่อนข้างสูง

๗. ส่วนราชการทุกส่วนมีความร่วมมือในการพัฒนาทุกส่วน

๘. ผู้นำท้องถิ่นมีความตั้งใจจริงในการส่งเสริมให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง

จุดอ่อน(Weakness = W)

- ๑.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- ๒.ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
- ๓.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม

โอกาส(Opportunity = O)

- ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูรินทร์ โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

- ๑.การแก้ไขปัญหาด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ๒.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและพัฒนาสังคม

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	+๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส		+๒		
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๑	
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๒+๒-๑ = ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมมาก)				

๓. ศักยภาพการพัฒนาด้านสาธารณสุข

จุดแข็ง(Streng = s)

- ๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- ๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- ๓.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
- ๔. มีบุคลากรสาธารณสุขท้องถิ่นทุกหมู่บ้าน เช่น อสม. และมีสาธารณสุขประจำตำบลเป็นผู้ดูแลและให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ

จุดอ่อน(Weakness = W)

- ๑.ระบบฐานข้อมูลสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- ๒.ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
- ๓.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสาธารณสุข

โอกาส(Opportunity = O)

- ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์ โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

- ๑.การแก้ไขปัญหาด้านการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ๒.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านสาธารณสุข

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๒+๓-๒= ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

๔. ศักยภาพการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

จุดแข็ง(Streng = s)

- ๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง
- ๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๓. มีโบราณสถานศิลปะแบบเขมรที่เก่าที่สุดของไทย และอยู่ในชุมชน
๔. การคมนาคมมีความสะดวก
๕. ส่วนราชการมีความร่วมมือพัฒนาทุกภาคส่วน

จุดอ่อน(Weakness = W)

- ๑.ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด
๒. งบประมาณสำหรับการบูรณาการให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวมีน้อย

โอกาส(Opportunity = O)

- ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดสุรินทร์ที่มีโอกาสสำหรับการสนับสนุนมาก
 ๒. ที่ตั้งของโบราณสถานของตำบลมมีพื้นที่ติดต่อกับแหล่งโบราณสถานอื่นและเส้นทางที่สามารถเชื่อมต่อโบราณสถานอื่น
- โอกาสในการส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

- ๑.ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๒.ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว และการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง
๓. โบราณสถานได้ขึ้นทะเบียนเป็นสมบัติของกรมศิลปากร จึงเป็นข้อจำกัดที่ท้องถิ่นจะเข้าไปบูรณาการได้

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๒+๓-๒= ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

๕. ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength = S)

๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒.บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. มีพื้นที่สำหรับการเพาะปลูกจำนวนมาก

๔. มีการรวมกลุ่มของแต่ละชุมชน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กองทุนหมู่บ้าน กองทุน กข.คจ. เป็นต้น

๕. มีการส่งเสริมให้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมมากขึ้น เช่น การทำไร่อ้อย สวนยางพารา เป็นต้น

๖. ต้นทุนการดำเนินงาน โดยส่วนใหญ่มีในพื้นที่ เช่น แรงงาน วัสดุ อุปกรณ์ ภูมิปัญญา

๗. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๘. ประชาชนมีความรู้ ความสามารถและภูมิปัญญาท้องถิ่นค่อนข้างสูง

๙. ส่วนราชการทุกส่วนมีความร่วมมือในการพัฒนาทุกส่วน

๑๐. ผู้นำท้องถิ่นมีความตั้งใจจริงในการส่งเสริมให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑.โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูงองค์กรบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินโครงการได้

๒.ไม่มีตลาดรองรับสินค้า

๓.ขาดการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

๔.ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้องไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๕.ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๖.นอกภาคเกษตรกรรมส่วนใหญ่จะเป็นวัยสูงอายุและ วัยเด็กอาศัยอยู่ในพื้นที่และวัยแรงงานมีการอพยพแรงงานไปทำงานที่อื่น

โอกาส(Opportunity = O)

๑.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๒.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

๓.การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

๑.โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์กรบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากรยังไม่มีความรู้เพียงพอ

๒.การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๓.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๔. งบประมาณมีจำกัด

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	+๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	+๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๒+๓-๒ = ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

๖. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(Streng = s)

๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๓. ภาคประชาชนและส่วนราชการมีความสนใจและให้ความร่วมมือมาก

จุดอ่อน(Weakness = W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน

๓. ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

โอกาส(Opportunity = O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ฯ

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน	-๓			
โอกาส		๒		
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๑	
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๒+๒-๑= ๑ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมน้อย)				

๗. ศักยภาพการพัฒนาด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

จุดแข็ง(Streng = s)

๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ อย่างต่อเนื่อง

๒.บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

- ๓.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
- ๔. พื้นที่เป็นที่ราบสูง มีพื้นที่สำหรับเพาะปลูกจำนวนมากและไม่มีปัญหาน้ำท่วมขัง

จุดอ่อน (Weakness = W)

- ๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินโครงการได้
- ๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงมาก
- ๓. มีพื้นที่กว้างไม่เหมาะในการวางท่อส่งน้ำ

โอกาส(Opportunity = O)

- ๑.การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดสุรินทร์ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
- ๒.การเกิดปัญหาน้ำท่วมและฝนแล้งใหญ่ในทุกภูมิภาค ทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาสได้รับการช่วยเหลือค่อนข้างมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

- ๑.โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีความชำนาญสรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส		๒		
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๑	
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๒+๒-๑= ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

๔. ศักยภาพการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง(Streng = s)

- ๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

- ๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

- ๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
- ๔.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
- ๕. ประชาชน เยาวชนให้ความสนใจด้านกีฬา

จุดอ่อน(Weakness = W)

- ๑. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา
- ๒. ขาดการส่งเสริมและติดตามกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

โอกาส(Opportunity = O)

- ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษายเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดสุรินทร์ให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

๒. เยาวชนยังให้ความสำคัญทางศาสนาน้อย

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส		๒		
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๑	
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๒+๒-๑= ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

๙. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากร และการบริการประชาชน

จุดแข็ง(Streng = s)

๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะ ดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน(Weakness = W)

๑.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒.ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส(Opportunity = O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

๑.การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒.การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากร และการบริการประชาชน

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส		๒		
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๒	
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๒+๒-๒= ๑ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมน้อย)				

ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่สำคัญและมีผลต่อการพัฒนาที่สำคัญ คือ ระบบข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เข้าสู่ชุมชนและสิ่ง que ประชาชนนำเข้าสู่ชุมชนโดยไม่รู้ตัว ความรู้ความสามารถของคนในชุมชนในการที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ล้วนมีผลต่อการพัฒนาทั้งสิ้น

ศักยภาพที่เด่นชัดของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคม ซึ่งเป็นทุนทางสังคม หากได้รับการสนับสนุนจะทำให้เกิดความร่วมมือ ได้แก่ ความมีจิตใจโอบอ้อมอารี การมีความเชื่อมโยงเครือข่าย การมีนิสัยรักสนุกตามประเพณีดั้งเดิมของชุมชน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้การพัฒนาของท้องถิ่นเป็นไปในทิศทางที่ดี เกิดความร่วมมือกันเป็นอย่างดี

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคม ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ ตามข้อ ๕ นำมากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง โดยครั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคม ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการมี ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมและสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ
๒. ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและพัฒนาสังคม
๓. ศักยภาพการพัฒนาด้านสาธารณสุข
๔. ศักยภาพการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
๕. ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๖. ศักยภาพการพัฒนาด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
๗. ศักยภาพการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

ภารกิจรอง

๑. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากร และการบริการประชาชน
๒. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานในห้วงที่ผ่านมาพบว่ามีปริมาณเพิ่มขึ้น และได้ปรับปรุงกรอบเพื่อรองรับภารกิจดังกล่าวแล้ว ดังนั้นในรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ หากมีปริมาณที่เพิ่มขึ้นหรือมีภารกิจใหม่ในห้วงดังกล่าว จะใช้วิธีมอบหมายงานแทนการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังเพิ่มขึ้นใหม่

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลม องค์การบริหารส่วนตำบลมมีภารกิจและหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลม

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลม ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดย องค์การบริหารส่วนตำบลม ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลม พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมี ปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มต่อไป

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานบริหารงานบุคคล ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๑๐ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานบริหารงานบุคคล ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม ๑.๙ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑๐ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลดม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละ ส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่า ต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดม และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๒
องค์การบริหารส่วนตำบลดม อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์**

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (ชั่วคราว)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๖	๑๖	๑๙	๑๙	-	+๑	-	

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๒
องค์การบริหารส่วนตำบลม อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิคิตี (หมู่ที่ ๒)								
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสตึง (หมู่ที่ ๔)								
ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิโปน (หมู่ที่ ๕)								
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิสวาย (หมู่ที่ ๗)								
ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๖	๓๖	๓๙	๓๙	-	-	-	