

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๘

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพ ของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศ กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลม จิงได้จัดทำแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม สามารถวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้วิเคราะห์ภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามนโยบาย ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์ภารกิจตามนโยบายแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมีกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) 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 การตั้งองค์การร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

- สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา รอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

- สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น

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

(๓.๒) ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดและจังหวัด

- กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ มุ่งเน้นการพัฒนาระบบชลประทานให้เต็มศักยภาพ การเตรียมการรองรับอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน (Ethanol) พัฒนาการท่องเที่ยวทั้งการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและอารยธรรมขอมด้วยการสร้างคุณค่าเพิ่ม และพัฒนาเส้นทาง

(๔) การวิเคราะห์ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในเขตจังหวัดจังหวัดสุรินทร์

องค์การบริหารส่วนตำบลม ได้นำกรอบจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) มาใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

(๕) การวิเคราะห์ภารกิจตามนโยบายการพัฒนาอำเภอสังขะ

- พัฒนาและส่งเสริมเกษตรทฤษฎีใหม่ ให้มีการขยายตัวมากขึ้น
- พัฒนาอุตสาหกรรม โดยสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดตั้งโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปในพื้นที่โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของชุมชน
- พัฒนาการเกษตรให้เหมาะสมกับระบบนิเวศ เพื่อเกษตรแบบยั่งยืน
- พัฒนาให้มีการท่องเที่ยวแบบธรรมชาติ เพื่อสร้างเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับประชาชน
- พัฒนาด้านแหล่งน้ำให้เพียงพอ และให้มีการจัดระบบการใช้น้ำให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ถนนระหว่างหมู่บ้าน ตำบล เส้นทางระหว่างชุมชนกับแหล่งเศรษฐกิจให้เป็นไปด้วยความสะดวก
- สนับสนุนให้มีการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็ก โดยมีการส่งเสริมของประชาชน
- ส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกรเพื่อสร้างอำนาจต่อรอง
- ปรับปรุงให้มีการบริการสาธารณสุขภาค สาธารณูปการ การสื่อสาร ให้เพียงพอ
- พัฒนาส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น พร้อมกับปลูกจิตสำนึกการมีวิถีชีวิตแบบไทย ๆ
- พัฒนาการศึกษให้สอดคล้องกับการพัฒนาชุมชนและขยายระบบการศึกษา
- ส่งเสริมการรวมกลุ่มโดยใช้ภูมิปัญญาชาวบ้านให้คนรู้จักคิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหา
- พัฒนาความคิด ทักษะคิด ค่านิยมของชุมชนและสังคมให้เป็นสังคมเอื้ออาทรต่อกัน สามารถพึ่งพาซึ่งกันและกัน มองถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ให้ความสำคัญต่อการดูแลกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชนให้มีบทบาทในการตัดสินใจและดำเนินการแก้ไขปัญหาของตนเอง
- สร้างความตระหนักและเห็นความสำคัญของการอยู่ร่วมกันในระบอบประชาธิปไตย
- สร้างชุมชนให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด
- ประชาชนในวัยทำงานมีงานทำอย่างทั่วถึงในท้องถิ่น

- ผู้ใช้แรงงาน...

- ผู้ใช้แรงงานได้มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ
- ปลุกจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม/ขยายอำนาจการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ท้องถิ่นและพัฒนาและส่งเสริมการเกษตรกรรมธรรมชาติ
- ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนทุกระดับให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองชุมชนและท้องถิ่น
- การจัดตั้งศูนย์ราชการเพื่อให้บริการประชาชนได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น
- สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนเพื่อให้มีเวทีประชาคมทุกระดับ สร้างและปลุกจิตสำนึกขบวนการประชาธิปไตยให้กับประชาชน

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดสุรินทร์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นโครงสร้างขนาดสามัญ และจัดแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

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

(รายละเอียดปรากฏตามข้อ ๘ โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง)

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การกำหนดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดชั้นงานในแต่ละประเภทให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เช่น เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (ระบบซี) ปัจจุบัน (ระบบแท่ง) คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล มีเจ้าพนักงานธุรการประจำอยู่แล้วและมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกือบจะเหมือนกันจึงได้มอบหมายงาน ให้เจ้าพนักงานธุรการสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอย่างดี

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์...

๓.๔ การวิเคราะห์เวลากระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ยกตัวอย่าง การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของงานนักทรัพยากรบุคคล ดังนี้

วิธีที่ ๑ การเทียบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกับเวลามาตรฐานที่เจ้าหน้าที่ ๑ คน สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ซึ่งคิดเป็น ๖ ชั่วโมง/วัน (วันปฏิบัติงานราชการ ๒๓๐ วัน เนื่องจากเป็นตัวเลขที่เป็นมาตรฐานและสามารถใช้คำนวณเวลาเป็นหน่วยต่อไตรมาส หรือต่อเดือนได้อย่างลงตัว) คือ $230 \times 6 = 1,380$ ตัวอย่าง : เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล คือ ๑,๘๖๔.๓ ชั่วโมง/ปี เพราะฉะนั้นต้องใช้พนักงานทรัพยากรบุคคล $1,864.3 / 1,380 = 1.35$ หรือ ๑ อัตรา

วิธีที่ ๒ การเทียบรายละเอียดการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ๒๓๐ วันละ ๖ ชั่วโมง (หักเวลาส่วนตัวเอง ๖ ชั่วโมง ($230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที) ตัวอย่าง : เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล คือ ๑,๔๘๘.๗ ชั่วโมง/ปี หรือ ๑๑๑,๘๖๐ นาที เพราะฉะนั้นต้องใช้พนักงานทรัพยากรบุคคล $111,860 / 82,800 = 1.35$ หรือ ๑ อัตรา

ดังนั้น การวิเคราะห์เวลากระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานระดับสำนัก/กอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลม ต่อจำนวนคนที่ปฏิบัติงาน ต้องสามารถวิเคราะห์ในระดับบุคคลก่อนเพื่อกำหนดรายละเอียดของงานในภาพย่อยก่อน

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลา ที่ใช้ต่อ ราย (นาทิต) (๓)	ประมาณ งาน (ต่อปี) (๔)	เวลา ทั้งหมด (นาทิต) (๕)	จำนวน ตำแหน่ง 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	การรายงานข้อมูลรอบอัตรากำลังขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและข้อมูลกำลังคนภาครัฐ	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	งานสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากร	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 คู่มือการ เลื่อนระดับ/คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน คู่มือสวัสดิการพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑,๒๐๐	๓	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๑๔	งานบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติคอมพิวเตอร์	๑๐	๔๔	๔๔๐	๐.๐๐๕
๑๕	งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๑๐	๖๐๐	๐.๐๐๗
รวม		๒๙,๔๔๐	๒๒๒	๑๑๑,๘๖๐	๑.๓๕๑

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

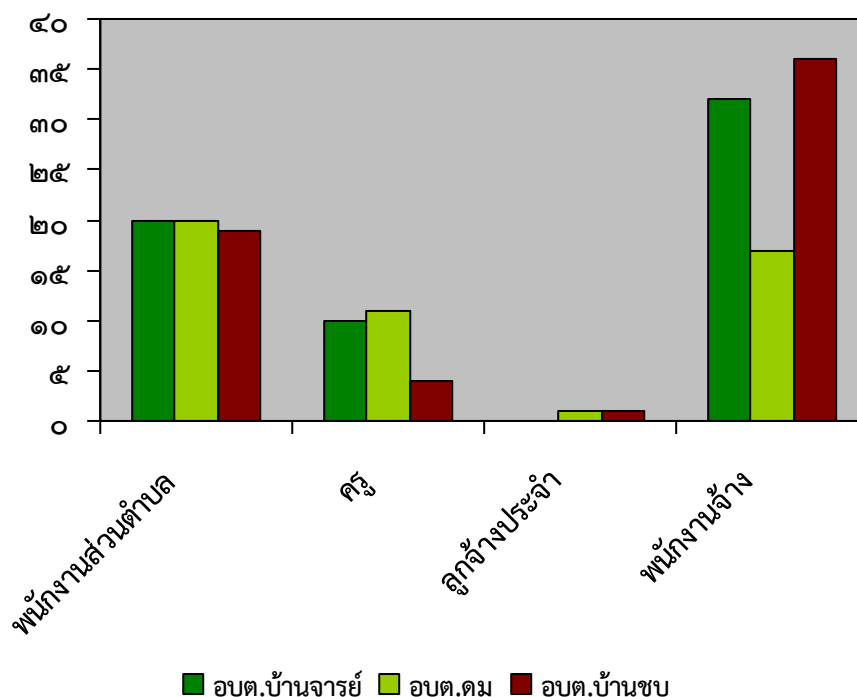
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและกาแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการ นั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลมกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่เป็นขนาดสามัญ ประกอบด้วย อบต.บ้านจารย์ และ อบต.บ้านขบ ดังนี้



ที่	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กรอบอัตรากำลัง				หมายเหตุ (ขนาด)
		พนักงานส่วนตำบล	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
๑	อบต.บ้านจารย์	๒๐	๑๐	-	๓๒	กลาง
๒	อบต.ตม	๒๐	๑๑	๑	๑๗	กลาง
๓	อบต.บ้านซบ	๑๙	๔	๑	๓๖	กลาง

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลที่เพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- 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. ด้านสังคม

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

๔. ด้านการเมือง...

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังอ่อนแอ

๔.๒ ประชาชนยังขาดความสนใจ ในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่นทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหของบุคคลบางกลุ่ม

๔.๓ ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหารงาน ของ อบต.ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อประสานงาน อยู่บ่อยครั้ง

๔.๔ ข้าราชการหรือพนักงาน ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุด มากกว่าที่เป็นอยู่

๔.๕ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

๔.๖ ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก

๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

๕.๑ พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการ ปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู

๕.๒ ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบท หากไม่มีการวางแผนที่ดีจะกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข

๕.๓ พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจาก การบุกรุกถางป่า

๖. ด้านการศึกษา 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. ด้านสาธารณสุข

๗.๑ ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่าง ๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน

๗.๒ ประชาชนยังขาดความสนใจใน การรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขอนามัย

๘. ด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

๘.๑ ขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอ และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง

๘.๒ การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่คุ้มค่า แหล่งน้ำนั้นมีประโยชน์มากกว่าเพื่อการเกษตร การอุปโภค-บริโภค หากแต่ยังสามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้ และประโยชน์ในด้านต่าง ๆ นานัปการ

๙. ด้านพัฒนาการ...

๙. ด้านพัฒนาการท่องเที่ยว

- ๙.๑ สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ในพื้นที่ยังไม่ได้การพัฒนา หรือปรับปรุงให้เป็นที่รู้จัก
- ๙.๒ ประชาชนยังไม่ได้รับประโยชน์ เท่าที่ควร กับการที่จังหวัดสุรินทร์เป็นเมืองท่องเที่ยว เนื่องจากขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนนเพื่อการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตร
- ๑.๒ แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง
- 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 การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา
- ๖.๔ ให้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านอย่างยั่งยืน
- ๖.๕ ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ

๗. ความ...

๗. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๗.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการป้องกันโรคระบาดต่าง ๆ ในท้องถิ่นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง
- ๗.๒ สนับสนุนและส่งเสริมการรักษาสุขภาพ สุขอนามัย ของประชาชนในชุมชนอย่าง

ทั่วถึง

๘. ความต้องการด้านการจัดการทรัพยากรน้ำ

- ๘.๑ ส่งเสริมให้มีระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอและในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง
- ๘.๒ รณรงค์และส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

๙. ความต้องการด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว

- ๙.๑ พัฒนา หรือปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ในพื้นที่ให้เป็นที่รู้จัก
- ๙.๒ ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวของชุมชนให้เป็นที่รู้จักและสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีรายได้จากการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

องค์การบริหารส่วนตำบลม สามารถวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน 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 ซึ่งกลุ่มนั้นเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน	ทุกหมู่บ้าน	-ระบบการผลิตแบบกลุ่มจะช่วยให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ดีกว่า ทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และผลผลิต
	๔.การขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์	ทุกหมู่บ้าน	-การส่งเสริมให้ระบบเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็งจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศเข้มแข็ง และยั่งยืน
	๕.การขาดความสนใจ จริงใจ จริงจังของประชาชนในพื้นที่เอง ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้ โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ	ทุกหมู่บ้าน	-โครงการส่งเสริมต่างๆที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจ ทศนคติของแต่ละชุมชน
๒. ปัญหาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและพัฒนาสังคม	๑.ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการดูแล ทำให้ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยความยากลำบาก	ทุกหมู่บ้าน	-ระบบครอบครัวมีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สภาพทางเศรษฐกิจจะบีบรัดให้แต่ละคนมุ่งเอาตัวรอด และเห็นแก่ตัว
	๒.การแพร่ระบาดของยาเสพติด ยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกันปัญหา	ทุกหมู่บ้าน	-มีการพัฒนาวิธีการขนส่งยาเสพติดรูปแบบใหม่ ทำให้ยากแก่การป้องกันและสกัดกั้น วิธีที่จะบรรเทาปัญหาได้ ก็คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม โดยเน้นที่สถาบันครอบครัว
	๓. การทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น มีความรุนแรงมากขึ้นทุกวัน เนื่องจากค่านิยม การเลียนแบบ ที่ผิดๆ การส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งจะบรรเทาปัญหานี้ได้	ทุกหมู่บ้าน	-โครงการส่งเสริมต่างๆที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจ ทศนคติของแต่ละชุมชน
	๔. ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง	ทุกหมู่บ้าน	-ปรากฏการณ์เอลนีโญ ทำให้สภาพอากาศฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลง เกิดภัยธรรมชาติที่มีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ

ข้อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
	๕. เกิดอุบัติเหตุจำนวนมากในช่วงเทศกาลวันหยุด ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน	ทุกหมู่บ้าน	-เทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้า มีผลกับอัตราการเกิดอุบัติเหตุ
๓. ปัญหาด้านพัฒนาการท่องเที่ยว	๑. สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา หรือปรับปรุงให้เป็นที่ยุ้จัก	หมู่ ๕	-การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จะเป็นที่นิยมมากขึ้น สมควรที่จะมีการพัฒนาหรือดัดแปลงสภาพที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
	๒. ประชาชนยังไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควร กับการที่จังหวัดสุรินทร์เป็นเมืองท่องเที่ยว เนื่องจากขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว	ทุกหมู่บ้าน	-การเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวของท้องถิ่นแต่ละแห่งจะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยว กระจายรายได้สู่ชนบท
๔. ปัญหาด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ	๑. ขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอ และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง	ทุกหมู่บ้าน	-การสร้างระบบบริหารจัดการน้ำ ถือว่าเป็นการเตรียมรับมือกับปัญหาน้ำท่วมหรือขาดแคลนน้ำได้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการสร้างที่กักเก็บน้ำ การสร้างระบบชลประทาน การสร้างระบบระบายน้ำ
	๒. การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่คุ้มค่า แหล่งน้ำนั้นมีประโยชน์มากกว่าเพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภค หากแต่ยังสามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้ และประโยชน์ในด้านต่าง ๆ นานัปการ	ทุกหมู่บ้าน	-การพัฒนาและใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ จะช่วยให้ชุมชนรู้จักวิธีการหารายได้ พึ่งตนเอง พึ่งทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ที่จะเป็นทางออกที่สำคัญของโลกในอนาคต
๕. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ถนนเพื่อการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรไม่เพียงพอทำให้การลำเลียงผลผลิตไม่สะดวก ลำช้า	ทุกหมู่บ้าน	-การเกษตรยังเป็นพื้นฐานหลักทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งหากระบบเศรษฐกิจระดับรากหญ้ามีความแข็งแกร่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศแข็งแกร่ง -การพัฒนาระบบขนส่งการลำเลียงผลผลิตจะช่วยให้ ผลผลิตออกสู่ตลาดได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันต่อความต้องการของผู้บริโภค
	๒. เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านหรือระหว่างสถานที่ราชการที่สำคัญไม่สะดวกในการติดต่อเพื่อรับบริการจากหน่วยงานนั้น ๆ	ทุกหมู่บ้าน	-การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นเป็นหน่วยราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากยิ่งขึ้น ประชาชนจะมารับบริการมากขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มีความสะดวก

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
	๓. ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอ โดยเฉพาะใน ฤดูแล้งจะรุนแรงมาก	หมู่บ้านที่ยังไม่มีระบบประปา	-น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ท้องถิ่นต้องดูแลจัดหาให้เพียงพอ
	๔. ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงโดย เฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างจากหมู่บ้าน และไฟฟ้าเข้าไม่ถึง	ทุกหมู่บ้าน	-ระบบพลังงานทดแทน จะมีบทบาทสำคัญในอนาคต โดยเฉพาะไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์จะสามารถแก้ปัญหาสำหรับพื้นที่ห่างไกลคู่สายไฟฟ้า
	๕. ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ สำหรับจุดที่มีความจำเป็นต้องติดตั้ง	ทุกหมู่บ้าน	-ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนับวันยิ่งรุนแรงขึ้น การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะจะสามารถลดปัญหาได้ระดับหนึ่ง
๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข	๑. ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน	ทุกหมู่บ้าน	-ความเจริญของโลกทำให้ชีวิต ประจักษ์วันเปลี่ยนแปลง การวางแผนชีวิตที่ดีจะทำอยู่รอดในสังคม
	๒. ประชาชนยังขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขอนามัย	ทุกหมู่บ้าน	-สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป การพึ่งพาการเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะสร้างชุมชนเข้มแข็ง
๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการกีฬา	๑. การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้	หมู่ ๒, ๔, ๕, ๗	-สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก ว่าจะมีควมรู้ก้าวไกล เท่าทันต่อโลกเพียงใด
	๒. ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลังไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง	ทุกหมู่บ้าน	-การศึกษาไม่มีที่สิ้นสุด การศึกษานอกระบบ จะเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสร้างกระบวนการคิดและการเรียนรู้ในชุมชน ทำให้เกิดการค้นพบศักยภาพของตนเอง
	๓. การเลื่อมสีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา	ทุกหมู่บ้าน	-วัตถุนิยมเข้ามครอบงำสังคม ทำให้เกิดความวุ่นวายในสังคม สมควรที่จะส่งเสริมให้เกิดศีลธรรมโดยใช้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว จิตใจ
	๔. วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง	ทุกหมู่บ้าน	-วัฒนธรรมที่สั่งสมมาแต่โบราณจนเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นจะสูญหายไปหากไม่มีการดำรงรักษาไว้
	๕. ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัวในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ	ทุกหมู่บ้าน	-การกีฬาจะพัฒนาเข้าสู่ระบบอาชีพมากขึ้น การเล่นกีฬาในอนาคตจะสามารถยึดเป็นอาชีพได้หรือ การกีฬาจะสามารถสร้างสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นได้ จึงสมควรที่จะมีการสนับสนุนการเล่นกีฬาในทุกรูปแบบ
ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต

๘. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ และอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม	๑. พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู	ทุกหมู่บ้าน	-หากไม่มีการฟื้นฟูพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม คุณภาพของดินจะเสื่อมถอย
	๒. พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจากการบุกรุกถางป่า	ทุกหมู่บ้าน	-หากยังมีการทำลายป่าไปเรื่อย ๆ จะทำให้เกิดปัญหาระบบนิเวศน์ปัญหาฝนแล้ง ปัญหาน้ำท่วม น้ำป่าไหลหลาก
	๓. ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบท หากไม่มีการวางแผนที่ดีจะกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข	ทุกหมู่บ้าน	-ควรจะมีการสร้างระบบบริหารจัดการการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี โดยไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เนื่องจากนับวันปริมาณขยะที่กำจัดยาก ขยะมีมลพิษจะยิ่งมากขึ้น
๙. ปัญหาด้านการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากร และการบริการประชาชน	๑. ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังอ่อนแอ	ทุกหมู่บ้าน	-การปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นการปกครองโดยประชาชน เพื่อประชาชน ดังนั้นการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเมืองการปกครองจะทำให้สังคมเกิดความสมดุลย์
	๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ ในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่นทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหของบุคคลบางกลุ่ม	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. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	ผู้บริหาร, สมาชิก ฯ , ผู้นำท้องถิ่น, พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	-การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องพัฒนาตนโดย

ข้อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
	๕. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	ผู้บริหาร, สมาชิก ฯ, ผู้นำท้องถิ่น, พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	-การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องพัฒนาตนโดยการศึกษาดูงานอยู่เสมอเพื่อให้การบริการที่ดีแก่ประชาชน
	๖. ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก	พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	-การอธิบายและการประชาสัมพันธ์การทำความเข้าใจให้กับประชาชนในพื้นที่ได้ทราบถึงบทบาทและวิธีการบริหารงาน วิธีการทำงาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แนวทางการวิเคราะห์ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส 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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณสุขการ
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษา.....

- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ
- ๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
- ๖) หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสานและ.....

- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กำหนดองค์การบริหารส่วนตำบล ภารกิจดังกล่าวสามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล และสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามาวิเคราะห์ในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยการวิเคราะห์ SWOT

ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยเป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อ การพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของ ยุทธศาสตร์จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ โดยกำหนดค่าการให้ คะแนน 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 (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ใน ระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง ซึ่ง เจ้าหน้าที่ อบต.ตม มีความรู้และทักษะสูง

๔. มีการจัดทำข้อมูลพื้นฐาน เพื่อประกอบการพัฒนา

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนิน โครงการได้

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต มีต้นทุนการผลิตที่ค่อนข้างสูง

โอกาส.....

โอกาส(Opportunity = O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

๓. หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของอบต.คม โดยการสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลคม ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากรยังไม่มีความรู้เพียงพอ

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ฯ

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 องค์การบริหารส่วนตำบลคม 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.....

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาสุรินทร์ 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. และมีสาธารณสุขประจำตำบล เป็นผู้ดูแลและให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ระบบฐานข้อมูลสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสาธารณสุข

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการสาธารณสุข โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

สรุปคะแนน.....

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 (Strength = S)

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

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด
๒. งบประมาณสำหรับการบูรณาการให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวมีน้อย

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดสุรินทร์ที่มีโอกาสสำหรับการสนับสนุนมาก
๒. ที่ตั้งของโบราณสถานของตำบลมามีพื้นที่ติดต่อกับแหล่งโบราณสถานอื่นและเส้นทางที่สามารถเชื่อมต่อโบราณสถานอื่น 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 องค์การบริหารส่วนตำบลม 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 ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๘. ประชาชนมีความรู้ ความสามารถและภูมิปัญญาท้องถิ่นค่อนข้างสูง
๙. ส่วนราชการทุกส่วนมีความร่วมมือในการพัฒนาทุกส่วน
๑๐. ผู้นำท้องถิ่นมีความตั้งใจจริงในการส่งเสริมให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูงองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินโครงการได้
๒. ไม่มีตลาดรองรับสินค้า
๓. ขาดการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง
๔. ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้องไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๕. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๖. นอกภาคเกษตรกรรมส่วนใหญ่จะเป็นวัยสูงอายุและ วัยเด็กอาศัยอยู่ในพื้นที่และวัยแรงงานมีการอพยพแรงงานไปทำงานที่อื่น

โอกาส (Opportunity = O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.
๓. การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากรยังไม่มีความรู้เพียงพอ
๒. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ระเบียบกฎหมาย.....

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 (Strength = 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. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

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

๗. ศักยภาพการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

จุดแข็ง (Streng = s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ อย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๔. พื้นที่เป็นที่ราบสูง มีพื้นที่สำหรับเพาะปลูกจำนวนมากและไม่มีปัญหาน้ำท่วมขัง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลม ไม่สามารถดำเนินโครงการได้
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงมาก
๓. มีพื้นที่กว้างไม่เหมาะในการวางท่อส่งน้ำ

โอกาส(Opportunity = O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดสุรินทร์ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. การเกิดปัญหาน้ำท่วมและฝนแล้งใหญ่ในทุกภูมิภาค ทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมมีโอกาสได้รับการช่วยเหลือค่อนข้างมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลม ยังไม่มีความชำนาญ

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

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

๘. ศักยภาพการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง(Streng = s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการ.....

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๕. ประชาชน เยาวชนให้ความสนใจด้านกีฬา

จุดอ่อน(Weakness = W)

๑. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

๒. ขาดการส่งเสริมและติดตามกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

โอกาส(Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดสุรินทร์ให้

ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

๑. 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 อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน(Weakness = W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส(Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรค.....

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 queประชาชนนำเข้าสู่ชุมชน โดยไม่รู้ตัวความรู้ความสามารถของคนในชุมชนในการที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ล้วนมีผลต่อการพัฒนาทั้งสิ้น

ศักยภาพที่เด่นชัดของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลม ซึ่งเป็ทุนทางสังคม หากได้รับการสนับสนุนจะทำให้เกิดความร่วมมือ ได้แก่ ความมีจิตใจโอบอ้อมอารี การมีความเชื่อมโยงเครือข่าย การมีนิสัยรักสนุกตามประเพณีดั้งเดิมของชุมชน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้การพัฒนาของท้องถิ่นเป็นไปในทิศทางที่ดี เกิดความร่วมมือกันเป็นอย่างดี

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลม ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ ตามข้อ ๕ นำมากำหนดเป็นภารกิจหลัก และการกิจรอง โดยครั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลม ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการมี ดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ฯลฯ

(๒) การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

๗. สรุปปัญหา.....

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการดังกล่าว ขององค์การบริหารส่วนตำบลมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลม องค์การบริหารส่วนตำบลมมีภารกิจและหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลม

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลม ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลม ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลม พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมี

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน 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 ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล ๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล ๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละ ส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตร่า.....

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑				
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิคดี (หมู่ที่ ๒)								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอ ก.กลาง กำหนด
ครู (คศ. ๒)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสตึง (หมู่ที่ ๔)								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอ ก.กลาง กำหนด
ครู (คศ. ๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิโปน (หมู่ที่ ๕)								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอ ก.กลาง กำหนด
ครู (คศ. ๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ. ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ปรับปรุงตัดโอนจาก พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๒	๑	-	-๑	-	ปรับปรุงตัดโอนจาก พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิสวาย (หมู่ที่ ๗)								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอ ก.กลาง กำหนด
ครู (คศ. ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ. ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	-	+๑/-๑	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑

(Excel)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๒

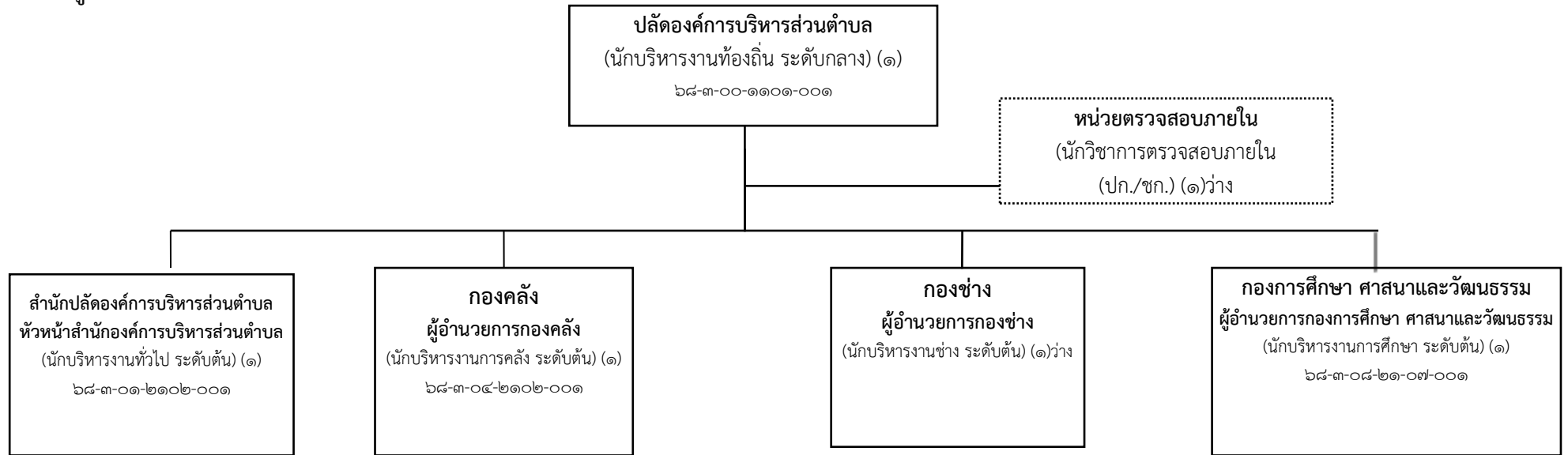
(Excel)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

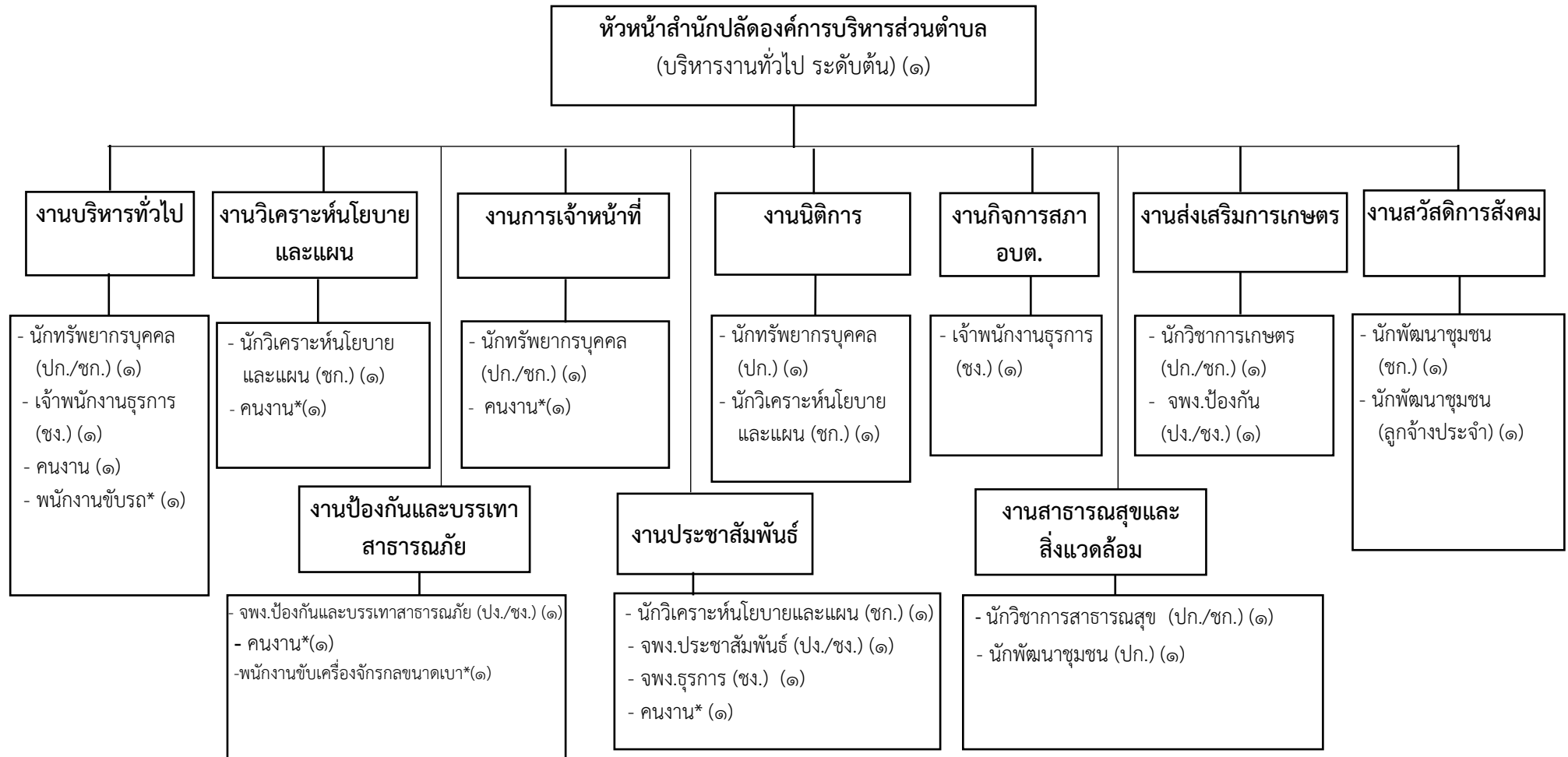
๑

(Excel)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

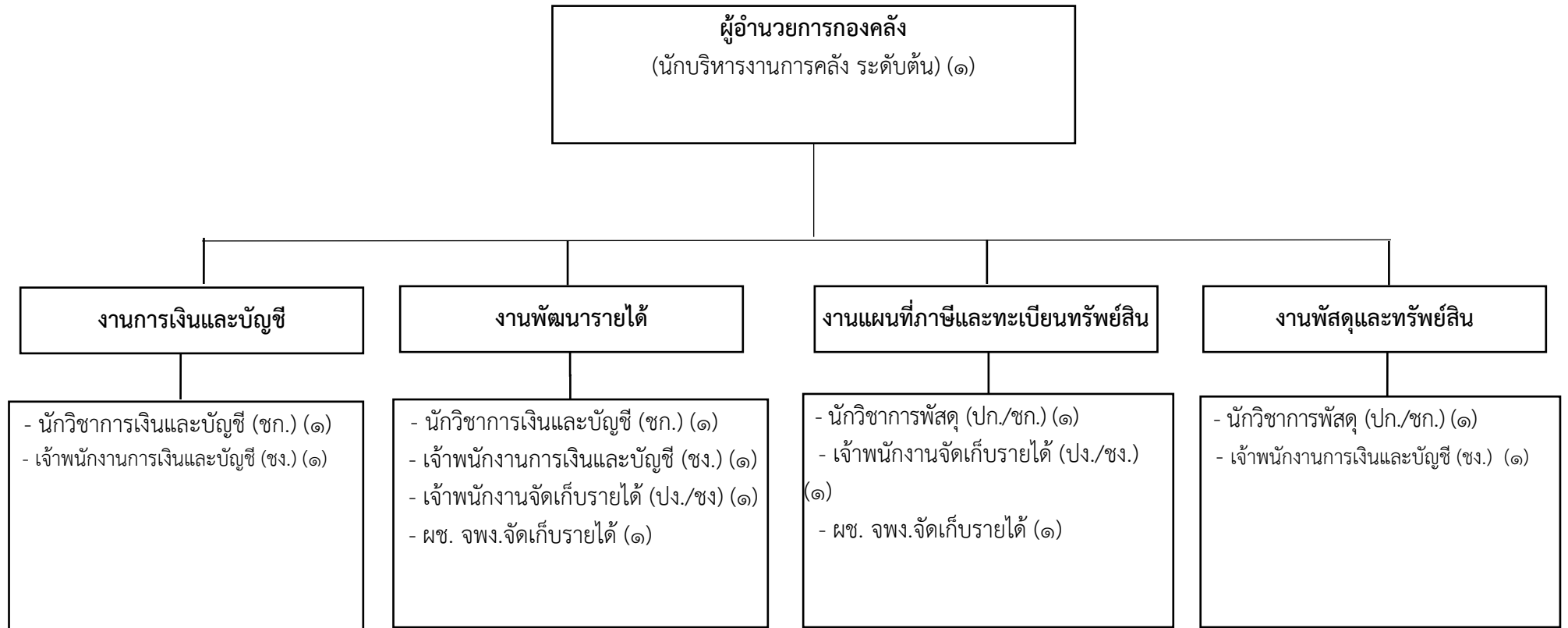


- โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล -



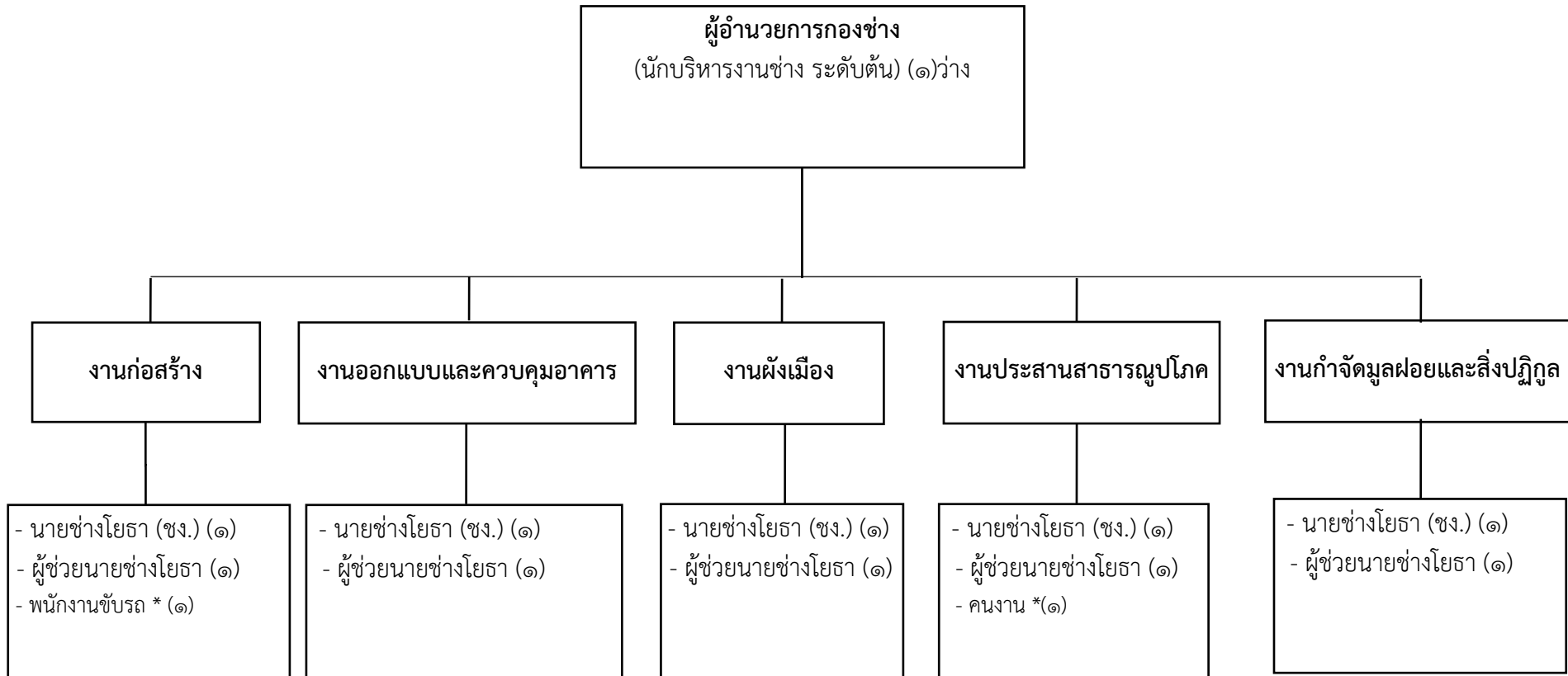
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๓	-	๒	-	-	๒	-	๑	-	๑	-	๕	๑๕

โครงสร้างกองคลัง -



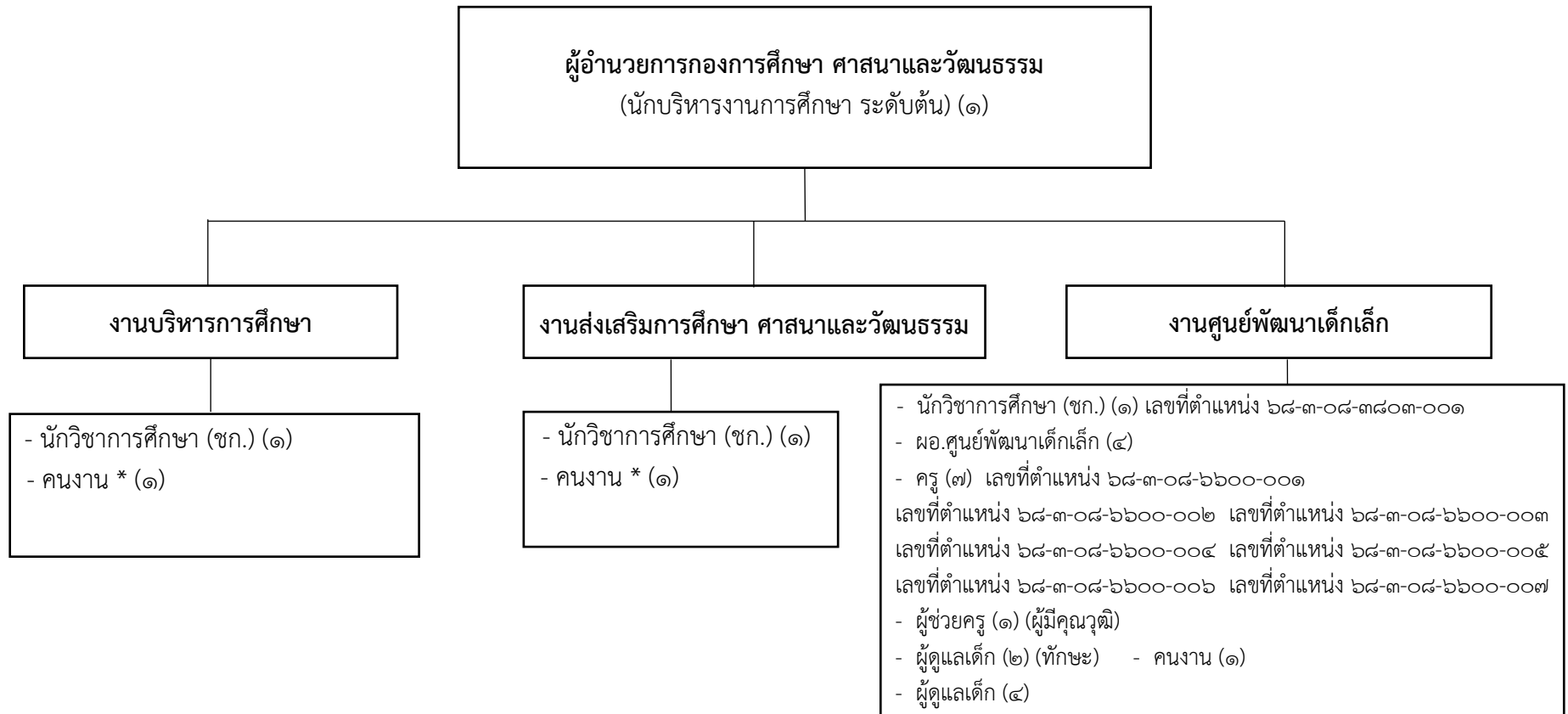
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	-	๖

- โครงสร้างกองช่าง-

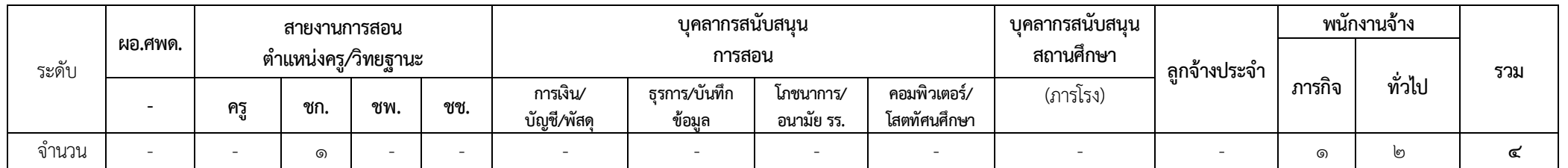


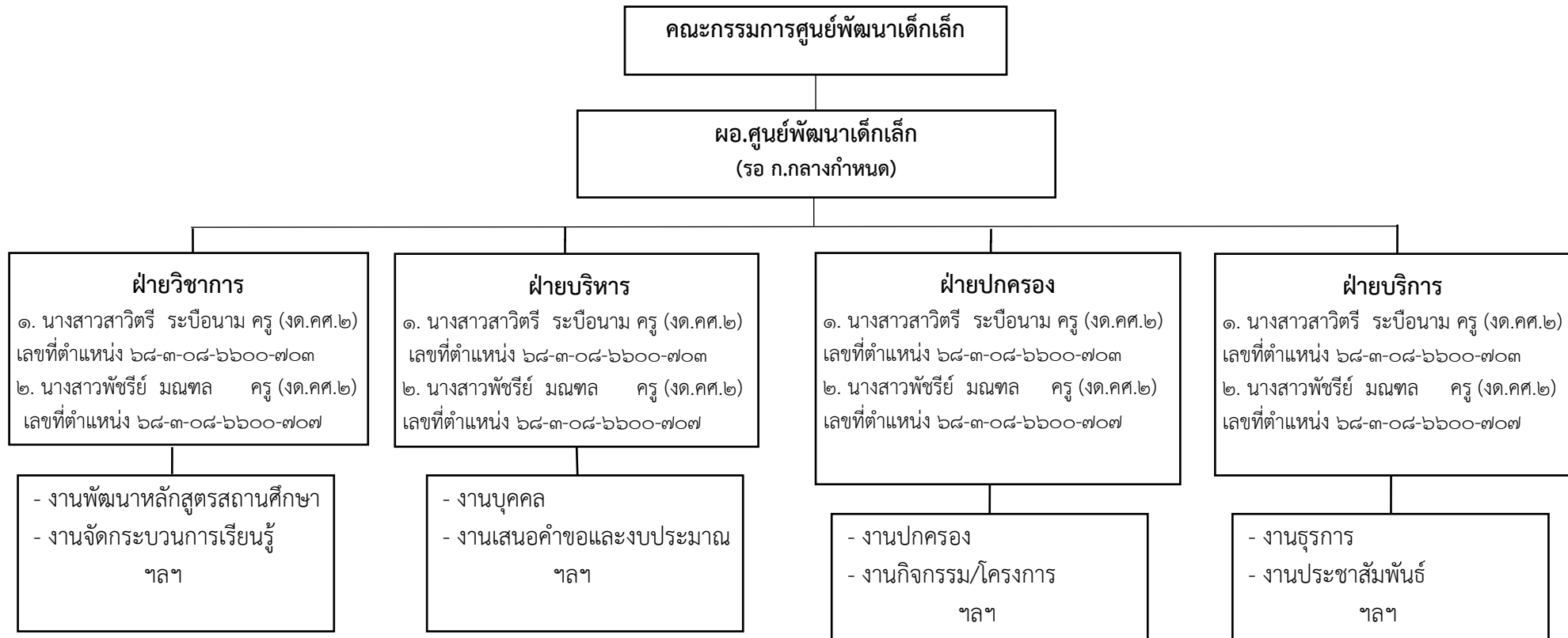
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปจ./ขง.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	๕

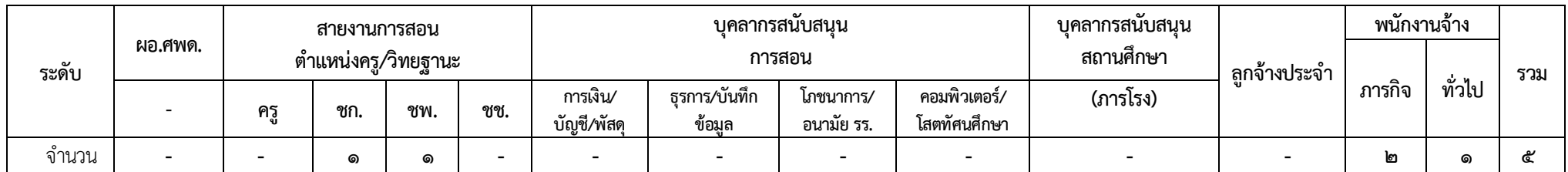
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -

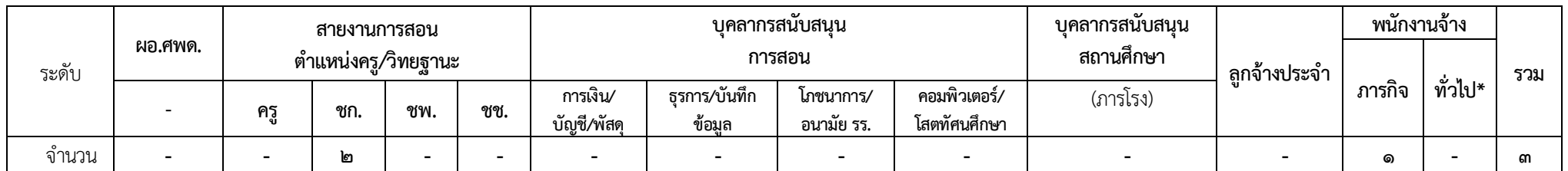


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๗	๑	-	-	-	-	-	๓	๕	๑๗

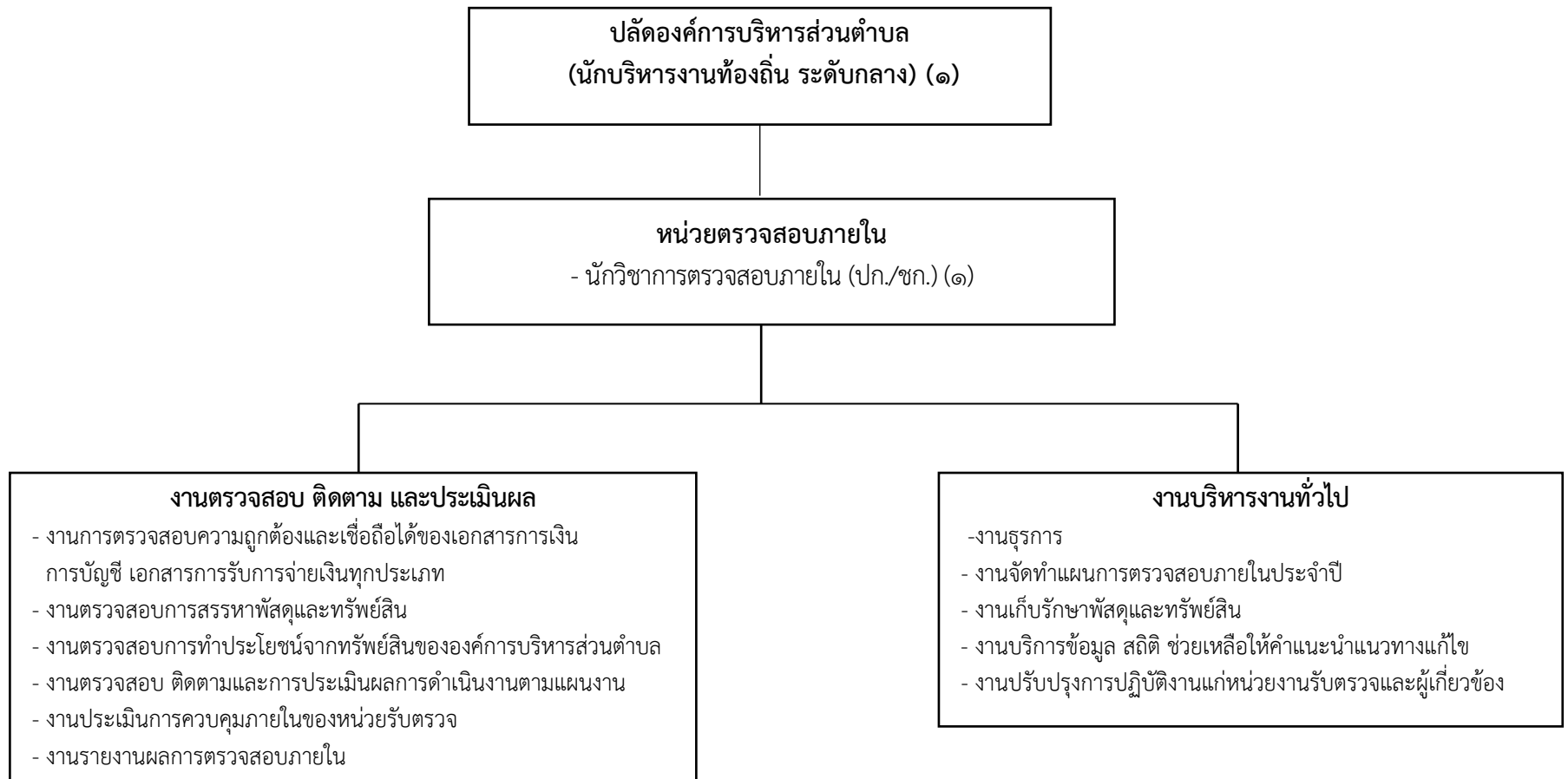


[illegible]





-โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน-



ระดับ	วิชาการ			พนักงานจ้าง			รวม
	ปก./ชก.	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางสาวมยุรี สุวรรณราช	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๐๘,๐๔๐ (๕๐,๖๗๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๗๗๖,๐๔๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
๒	นางสาวรุ่งรัตน์ สีแสง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๓	-ว่าง-	-	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม)
๔	นางสาวอมรา แยมงาม	รัฐศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ)	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐*๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๕	นายวรวิทย์ จันทาเลิศกุล	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬา)	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐*๑๒)	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๖	-ว่าง-	-	๖๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๖๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม)
๗	-ว่าง-	-	๖๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม)
๘	-ว่าง-	-	๖๘-๓-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง./ชง.	๖๘-๓-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม)
๙	นางสาวรจนา มาลัย	ปวส. (การบัญชี)	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐*๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๑๐	-ว่าง-	-	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม)
ลูกจ้างประจำ												
๑๑	นางปวีณา มหามাত্র	ครุศาสตรบัณฑิต	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐*๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๒	นายสุพรรณ ทาคำสี	การศึกษามหาบัณฑิต	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายชยางกูร กองแก้ว	รัฐประศาสนศาสตร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๔	นางชนิษฐา ยิ่งสุด	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นางสาวธิดารัตน์ ยิ่งขึ้น	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	-	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	กำลังสรรหา
กองคลัง												
๑๗	นางอุทัยวรรณ แรงหาญ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๑๘	นางสุพัตรา โพธิ์แก้ว	บัญชีบัณฑิต(บัญชี)	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐*๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๑๙	-ว่าง-	-	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม)
๒๐	นางนภัสสร สิงห์โตทอง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชำนาญงาน	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชำนาญงาน	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐*๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๒๑	-ว่าง-	-	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง./ชก.	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง./ชก.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)												
๒๒	นางสาวจิราพร พิกุลทอง	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๔๗,๐๐๐ (๑๒,๒๕๐*๑๒)	-	-	๑๔๗,๐๐๐
กองช่าง												
๒๓	-ว่าง-	-	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม)
๒๔	นายนิรันดร์ อุ่นเนื้อ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐*๑๒)	-	-	๓๕๒,๐๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)													
๒๕	นายศักดิ์นรินทร์ ชื่นใจ	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๗,๐๐๐ (๑๒,๒๕๐*๑๒)	-	-	๑๔๗,๐๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๖	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	นายธนชัย เลื่อนทอง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-		-	-		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
๒๘	นางพัตรพิมล มณฑล	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ ๔๐,๙๐๐*๑๒	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐	
๒๙	นางสุพิชญา น่องดี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐*๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๐	นางสาวนิตยา ยิ่งสุด	บริหารธุรกิจ (การตลาด)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิคคี (หมู่ที่ ๒)													
๓๑	-	-	-	-	-	๖๘-๓-๐๘-XXXX-XXX	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอ ก.กลางกำหนด	
๓๒	นางสาวดวงแข ยอดรัก	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๔	ครู	คศ. ๒	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๔	ครู	คศ. ๒	-	-	-	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)													
๓๓	นางสาวพิศนิษา สุขอุ้ม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐*๑๒)	-	-	เงินรายได้	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิสวย (หมู่ที่ ๗)												
๔๕	-	-	-	-	-	๖๘-๓-๐๘-XXXX-XXX	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอ ก.กลางกำหนด
๔๖	นางสาววณิษฐา คำเสมอ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต/ การศึกษาปฐมวัย	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๑	ครู	คศ. ๒	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๑	ครู	คศ. ๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๗	นางสาวแววดาว มงคล	ครุศาสตรบัณฑิต/ การศึกษาปฐมวัย	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๕	ครู	คศ. ๒	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๕	ครู	คศ. ๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)												
๔๘	นางสาวพรณภา มีรี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต/ การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๔๙	-	-	๖๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม)

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๕๔,๙๗๔,๐๐๐.- บาท ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๑๐,๘๐๖,๒๒๘.- บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗๘
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๕๕,๙๒๙,๖๐๐.- บาท ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๑๑,๑๑๑,๖๒๒.- บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๕
๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๕๘,๗๒๘,๐๘๐.- บาท ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๑๑,๔๒๐,๔๖๖.- บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๙๒

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลดม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลดม ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนตำบลไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า การวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการโต้ตอบกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill self-Assessment) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประจักษ์ตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญ ฉบับปัจจุบัน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก