

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง
อำเภอโนนโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบการจัดสรร งบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง
กันยายน ๒๕๖๙



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขต อบต.ศรีสว่าง	๘
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง	๑๒
๖. การกิจและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง จะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	๕๒



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ องค์การบริหารส่วนตำบล จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์ และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , องค์การบริหารส่วนตำบล , อบต.) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , องค์การบริหารส่วนตำบล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์การจัดทำแผนอัตรากำลัง

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่าย

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง และการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง กำหนดกรอบตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง

๒.๒ ประโยชน์ที่ได้รับการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่างซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบาย ผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับ เป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและ ตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมใน เรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วน ตำบลศรีสว่าง ดังนี้

*พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย หรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนด ตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

*พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุนงานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่างเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะ คำนึงถึง

๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุกต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวางแผนอัตราค่าจ้างในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่างได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงาน วิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้น เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายซึ่งประกอบด้วย

๑) เงินเดือน

๒) เงินประจำตำแหน่ง

๓) เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

เงินวิทยฐานะ เป็นต้น

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตราค่าจ้าง โดยใช้หลัก วิธีการคำนวณ ดังนี้

๑) ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งใน ระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประมาณ การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๖%



๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็น กลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๖ %

๓) ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษา มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง ตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการค่ากลางเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประมาณ การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๖%

๔) ตำแหน่งพนักงานจ้าง ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ ใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

๕) ตำแหน่งพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป อัตราค่าตอบแทนไม่มีการปรับเพิ่มเนื่องจากไม่มีการปรับค่าตอบแทนประจำปี

กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู อบต. ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่าอย่างใดก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งาน เทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการ พิจารณาด้วย Full Time Equivalent (FTE)เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างใดก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการ พิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

๑) พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๒) พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง
- ไม่มีภาระงาน ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล



การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๕ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๔๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๑,๓๘๐ คือ ผลลัพธ์ของจำนวนวันคูณด้วยจำนวนชั่วโมงการทำงานใน ๑ ปี

๔๒,๘๐๐ คือ จำนวนเวลาการทำงานหน่วยนับเป็นนาที ใน ๑ ปี

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ ส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

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

๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่ง งานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะ ทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการ เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงาน การเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ คล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงาน แบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ได้เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ประเภทอัตรากำลัง	อบต.ศรีสว่าง	อบต.นาโพธิ์	อบต.บ้านคู
เขตปกครอง (หมู่บ้าน)	๑๐	๖	๑๕
โครงสร้างส่วนราชการ (ส่วนราชการ)	๕	๖	๕
พนักงานส่วนตำบล	๑๙	๒๖	๒๒
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	๗	๓	๗
พนักงานจ้าง	๑๕	๔	๑๔
รวม อัตรากำลัง	๔๐	๓๓	๔๔

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ และ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๙ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่ง ประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planing Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น



- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเปลี่ยนอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง

(๑) ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง เป็น ๑ ใน ๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาโพธิ์ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๕๑ หมู่ที่ ๘ ตำบลศรีสว่าง อำเภอโนนโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ห่างจากที่ว่าการอำเภอโนนโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ไปทางทิศเหนือเป็นระยะทางประมาณ ๓ กิโลเมตร

(๒) เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๓๕ ตารางกิโลเมตร

(๓) ภูมิประเทศ

ทิศเหนือ จรด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู

ทิศใต้ จรด เทศบาลตำบลนาโพธิ์และองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์

ทิศตะวันออก จรด เขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

ทิศตะวันตก จรด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู

(๔) ภูมิอากาศ

ฤดูร้อน ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน มีนาคม - พฤษภาคม

ฤดูฝน ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน มิถุนายน - ตุลาคม

ฤดูหนาว ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน - กุมภาพันธ์

(๕) เขตปกครอง จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน

หมู่ที่ ๑ บ้านหนองแสง	ผู้ปกครอง นางเกสร ชาติรัมย์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒ บ้านโนนลาน	ผู้ปกครอง นายกริชชัย วงศ์สกุลภักดี	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองม่วง	ผู้ปกครอง นายสันติ รอดจันทิก	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านเมืองน้อย	ผู้ปกครอง นางมณี สำเภาเงิน	กำนันตำบล
หมู่ที่ ๕ บ้านสงแดง	ผู้ปกครอง นายจำลอง ยัดโธสง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ บ้านหัวขัว	ผู้ปกครอง นางสมภพ วรรณวิจิตร	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านเบ็ญ	ผู้ปกครอง นายสวัสดิ์ ลับโธสง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘ บ้านสว่าง	ผู้ปกครอง นายขวัญชัย เป็โธสง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙ บ้านหนองแต้	ผู้ปกครอง นางบัวเผื่อน นามโธสง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๐ บ้านหินตั้ง	ผู้ปกครอง นางพิราพรรณ สาลี	ผู้ใหญ่บ้าน



(๖) ประชากร

จำนวนประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง จากข้อมูลของสำนักทะเบียน
ราษฎรของอำเภอนาโพธิ์ พบว่า ตำบลศรีสว่าง มีหมู่บ้านทั้งหมด ๑๐ หมู่บ้าน ๑,๕๒๖ ครัวเรือน
มีประชากรรวมทั้งสิ้น ๔,๘๓๔ คน จำแนกเป็นชาย ๒,๓๘๘ คน หญิง ๒,๔๔๖ คน

๔.๒ สภาพเศรษฐกิจ

อาชีพของราษฎรในเขตพื้นที่ตำบลศรีสว่าง มีอาชีพ ทำนา ทำไร่ ทำธุรกิจส่วนตัว อาชีพค้าขาย
อาชีพรับราชการ และรับจ้างทั่วไป

๔.๓ สภาพทางสังคม

(๑) การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลศรีสว่าง	จำนวน	๑	แห่ง
- โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๓	แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา	จำนวน	๑	แห่ง
- ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ (ศกร.)	จำนวน	๑	แห่ง

(๒) สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด / สำนักสงฆ์	จำนวน	๔	แห่ง
-------------------	-------	---	------

(๓) การสาธารณสุข

- โรงพยาบาลของรัฐ	จำนวน	๑	แห่ง
-------------------	-------	---	------

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง มีความครบถ้วน
สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง วิเคราะห์สภาพปัญหา
ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน
เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง โดยแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่
รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านปัญหาของพื้นที่

๑.๑ ปัญหาด้านโครงการสร้างพื้นฐาน

- ถนนเกิดการชำรุดเสียหาย
- ระบบน้ำประปาไม่ได้มาตรฐาน
- ร่องระบายน้ำไม่ได้มาตรฐาน และไม่เพียงพอต่อการระบายน้ำ
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอต่อการสัญจรไป-มา ของประชาชนในช่วงเวลากลางคืน

๑.๒ ปัญหาด้านการเศรษฐกิจ

- ประชาชนไม่มีเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ขาดเงินทุนในการสนับสนุนกลุ่มอาชีพ
- ต้นทุนในการผลิตผลทางการเกษตรสูงชัน
- กลุ่มอาชีพยังขาดความรู้ ประสบการณ์ในการบริหารกลุ่ม
- ขาดตลาดกลางในการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร



๑.๓ ปัญหาด้านสังคม

- ประชาชนส่วนมากยากจน และมีคนว่างงาน
- เด็กขาดการดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครอง
- เด็กวัยรุ่นเกิดการทะเลาะวิวาทกัน
- ครอบครัวเกิดการหย่าร้าง
- การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งและรับภาระเลี้ยงดูบุตรหลาน

๑.๔ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนส่วนมากไม่เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ขาดการตรวจสอบการดำเนินงานของผู้บริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจากประชาชน
- ขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ประชาชนได้รับทราบ

๑.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การรุกป่าที่สาธารณะ
- ปลอ่ยที่สาธารณะเป็นที่รกร้าง
- เมาทำลายต่อซังเป็นการทำให้หน้าดินเสื่อมสภาพ
- ขาดการเผาทำลายขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะ

๑.๖ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ขาดแคลนน้ำในการอุปโภค บริโภค และทำการเกษตร
- แหล่งน้ำไม่ได้พัฒนา ให้เป็นไปตามแบบมาตรฐาน
- ลำห้วยตันเงิน และมีวัชพืชไม่สามารถเก็บกักน้ำได้
- ประชาชนกักเก็บน้ำไว้ใช้เฉพาะพื้นที่ของตนเอง โดยไม่ปล่อยน้ำให้พื้นที่อื่นใช้

๑.๗ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพ และการเฝ้าระวังเกี่ยวกับโรคติดต่อต่างๆ
- ประชาชนมีวัฒนธรรมความเชื่อในการบริโภคไม่ถูกสุขลักษณะ
- ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการรักษาความสะอาดของหมู่บ้าน

๑.๘ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ผู้ปกครองนักเรียนมีรายได้น้อย
- นักเรียนขาดแคลนเครื่องเขียน แบบเรียน เสื้อผ้า
- ขาดแคลนสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา สถานที่ออกกำลังกาย
- ขาดการส่งเสริมพิธีกรรมทางศาสนา และวัฒนธรรมภายในท้องถิ่น
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดแคลนสิ่งสาธารณูปโภค
- ขาดสื่อการเรียน การสอน



๒. ด้านความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยแบ่งได้ดังนี้

๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐาน และซ่อมแซมถนนที่ชำรุดเสียหาย
- ก่อสร้างร่องระบายน้ำ
- ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านตามแบบมาตรฐาน
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มเติม

๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ฝึกอบรมให้ความรู้วิชาการ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ในเรื่องของ การประกอบอาชีพต่าง ๆ
- สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรม
- จัดให้มีตลาดกลางในการจำหน่ายสินค้า

๒.๓ ความต้องการด้านสังคม

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชนสนับสนุน
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- จัดฝึกอบรมจริยธรรม สำหรับเยาวชน
- ส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง

๒.๔ ความต้องการด้านการเมือง และการบริหาร

- ต้องการให้มีการจัดเวทีประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ต้องการมีส่วนร่วมและตรวจสอบการดำเนินงานของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามในการตรวจสอบงานจ้าง และตรวจสอบพัสดุ

๒.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ฝึกอบรมให้ประชาชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกลำห้วยที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- จัดทำโครงการเฝ้าระวังภัย เพื่อลดการเผาทำลายตอซัง
- ส่งเสริมให้มีการปลูกป่าทดแทน

๒.๖ ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ขุดลอกลำห้วย และกำจัดวัชพืช
- ขุดบ่อกักเก็บน้ำเพิ่มเติม เพื่อเป็นแหล่งน้ำในการทำเกษตร
- ก่อสร้างคลองส่งน้ำชลประทาน เพื่อการเกษตรให้ครอบคลุมพื้นที่



๒.๗ ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะ และฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- ให้การตรวจดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ อย่างใกล้ชิด
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษาแก่ประชาชน และทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับทราบ

๒.๘ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ทุนการศึกษาเครื่องเขียน เครื่องแบบสำหรับนักเรียน
- ก่อสร้างสนามกีฬา และจัดซื้ออุปกรณ์กีฬา
- สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย
- อาคารเรียน สนามเด็กเล่น และศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- ส่งเสริมพิธีกรรมทางศาสนา และอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจ ในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และ พัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และรวบรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว อาจวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ควรจะกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ การวิเคราะห์ภารกิจดังกล่าว อาจกำหนดแบ่งหัวข้อให้ตรงกับสภาพปัญหา หรืออาจกำหนดแบ่งภารกิจใหม่ เช่น อาจกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้



๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาด และระบบน้ำประปา

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

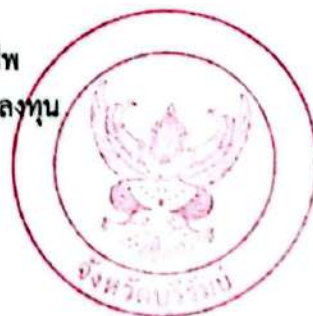
- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การควบคุมอาคาร
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน



๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คัดกรองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจ ของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์จังหวัดบุรีรัมย์ (Vision)

“ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก เศรษฐกิจมั่นคง สังคม สันติสุข ๔ ดี”

พันธกิจของจังหวัดบุรีรัมย์ (Mission)

๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม และส่งเสริมกีฬาสู่มาตรฐานโลก
๒. ส่งเสริมการผลิตสินค้าการเกษตรและอาหารปลอดภัยได้มาตรฐาน
๓. ส่งเสริมการผลิตตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์จากไหมและผลิตภัณฑ์ชุมชน
๕. อนุรักษ์ ปันฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนบุรีรัมย์ให้มีความมั่นคง ยั่งยืน มีความปลอดภัยใน ชีวิตและ ทรัพย์สิน



ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านเศรษฐกิจ

"เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกัมพูชาตามมาตรฐานโลก และการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้พื้นฐานของการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย"

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกัมพูชาตามมาตรฐานโลก
๒. ศูนย์กลางการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้พื้นฐานของการผลิตสินค้าด้านการเกษตรและ อาหารปลอดภัย มาตรฐานสากล

กลยุทธ์

๑. พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน
๒. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยว
๓. พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของจังหวัด
๔. ส่งเสริมและพัฒนาความปลอดภัยและสุขอนามัยด้านการท่องเที่ยว
๕. พัฒนาสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว
๖. ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวแบบประชารัฐ
๘. พัฒนากีฬาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงกีฬาในทุกรูปแบบ
๙. สร้างอัตลักษณ์เมืองบุรีรัมย์ให้เป็น “เมืองแห่งความจงรักภักดี” Buriram Blue City) เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๐. ส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน เพื่อกระจายรายได้สู่ชุมชน
๑๑. เร่งรัดการจัดหาน้ำและการเตรียมความพร้อมในการให้บริการน้ำเพื่อรองรับการ ขยายตัวทางเศรษฐกิจของเมืองบุรีรัมย์
๑๒. ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กีฬา และสนามกีฬามาตรฐานโลก
๑๓. ส่งเสริมการเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยวแบบครบวงจร
๑๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดบุรีรัมย์และกลุ่มจังหวัดอีสานใต้
๑๕. ส่งเสริมการค้าชายแดนเพื่อการค้าและการลงทุน
๑๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร
๑๗. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตร ปลอดภัย
๑๘. ส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่ม/เครือข่ายเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย
๑๙. ส่งเสริมการน้อมนำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติโดยเชื่อมโยงกับแผนชีวิตหมู่บ้านสันติสุข ๙ ดี
๒๐. ส่งเสริมการลงทุนและปัจจัยเอื้อให้เกิดการลงทุน เพื่อพัฒนาศักยภาพอุตสาหกรรม การเกษตรและอุตสาหกรรมบริการ



๒๑. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นเพื่อให้ได้การรับรองคุณภาพ และมาตรฐาน
๒๒. ส่งเสริมและพัฒนาตลาดสินค้าเกษตรแปรรูปและเกษตรปลอดภัย
๒๓. ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการผลิตใหม่และผลิตภัณฑ์จากใหม่แบบครบวงจร
๒๔. การบริหารจัดการทางการเกษตร (Zonning)
๒๕. พัฒนาสถานประกอบการด้านอาหารให้ได้รับการรับรองมาตรฐานและคุณภาพ
๒๖. พัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายในการเฝ้าระวังความปลอดภัยด้านอาหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

"คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคง ยั่งยืน บนพื้นฐานความพอเพียง"

เป้าประสงค์(Goals)

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ดีมีสุข
๒. หมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาลหมู่บ้านสันติสุข ๙ ดี

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวให้มีความอบอุ่น
๒. ส่งเสริมการแก้ปัญหาครัวเรือนยากจน ตามหลักธรรมาภิบาลหมู่บ้านสันติสุข ๙ ดี
๓. เสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนาการศึกษาของเด็กและเยาวชนทุกระดับ ตามเกณฑ์ คุณภาพทางการศึกษาของท้องถิ่นและระดับชาติ
๔. เสริมสร้างควมมีศีลธรรม และการใช้ศีลธรรมเป็นพื้นฐานในการดำรงอยู่ในชุมชน และสังคมของเด็ก และเยาวชนในทุกระดับ
๕. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านแรงงานและการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการตามกฎหมาย แรงงาน
๖. ส่งเสริมการสร้างอาชีพและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเอกลักษณ์และการจัดการแบบ ครบวงจรของกลุ่มอาชีพและกลุ่มวิสาหกิจชุมชนโดยกลไกประชารัฐ
๗. รณรงค์และส่งเสริมการดูแลตนเอง การรักษาสุขภาพและการป้องกันโรค ตลอดจนการ ดูแลผู้ป่วย ในครอบครัวของประชาชนตามหลักสุขภาพดีถ้วนหน้า
๘. ยกระดับการบริการสาธารณสุข การเรียน การสอน และการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยีทางการแพทย์
๙. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตของคนในหมู่บ้าน/ชุมชน
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามแผนชีวิตหมู่บ้านสันติสุข ๙ ดี (เป็นคนดี มีปัญญา รายได้สมดุล สุขภาพแข็งแรง สิ่งแวดล้อมสมบูรณ์ สังคมอบอุ่น หลุดพ้นอาชญากรรม กองทุน พึ่งพาตนเอง และคณะกรรมการหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็ง)
๑๑. สร้างและเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐสู่การปฏิบัติ ในระดับหมู่บ้าน/ชุมชน



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

"ทรัพยากรธรรมชาติสร้างสรรค์ชีวิตและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม"

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. พัฒนาแหล่งน้ำและคุณภาพของน้ำอย่างสมดุล
๒. พื้นฟู อนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากป่าและความหลากหลายทางชีวภาพแบบมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างยั่งยืน
๓. จัดการขยะและการลดมลพิษอย่างเป็นระบบและการมีส่วนร่วมของประชาชน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคให้เพียงพอ ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการน้ำภาคการผลิต (ภาคการเกษตรและอุตสาหกรรม) โดยเน้น กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายองค์กรต่าง ๆ
๒. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพแหล่งน้ำและการจัดการแหล่งน้ำโดยการมีส่วนร่วมของ ประชาชนและเครือข่ายประชาสังคม
๓. ส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูสภาพทรัพยากรป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ โดยเน้น การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและชาญฉลาด
๔. ส่งเสริมให้เกิดชุมชน ต้นแบบในการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์ จาก ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๕. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ เป็นหน้าที่ของพลเมืองคนบุรีรัมย์
๖. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการควบคุมและลดมลพิษโดยเน้นการผลิตและการบริโภคที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ
๗. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลในระดับพื้นที่ตั้งแต่ต้นทางถึงปลายทางโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๘. ส่งเสริมให้เกิดชุมชนหรือองค์กรต้นแบบในการบริหารจัดการขยะแบบครบวงจร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบ

"บุรีรัมย์สันติสุข ๙ ดี"

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. สังคมสงบสุขและอบอุ่น
๒. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. ลดอุบัติเหตุทางถนนและสาธารณภัย



กลยุทธ์

๑. พัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน/ชุมชน และการเพิ่มจำนวนบุคลากรด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยให้เพียงพอต่อการรักษาความสงบเรียบร้อย ภายในหมู่บ้าน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดใน หมู่บ้าน/ชุมชน อย่างยั่งยืน
๓. ผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด ได้รับการบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ และได้รับการติดตาม ดูแลช่วยเหลือ ภายหลังจากการบำบัดฟื้นฟู
๔. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยการสร้างความเป็นธรรมและความ สมานฉันท์ ประชาชน ของภายในจังหวัด
๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดทั้งในสถานศึกษาและเยาวชนนอกสถานศึกษา ที่อาจเข้าไปเกี่ยวข้องกับ ปัญหาภัยทางสังคม และภัยยาเสพติด
๖. เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและท้องถิ่นในการบริหารจัดการ การตรวจสอบและการเฝ้าระวังการทุจริตคอร์รัปชัน และการแสวงหาผลประโยชน์จาก ทรัพยากรธรรมชาติโดยมิชอบ
๗. เสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันด้านความมั่นคงภายในจังหวัด
๘. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ ของหมู่บ้านตามแนวชายแดนให้เป็นหมู่บ้านมั่นคง และสงบสุข
๙. พัฒนาความสัมพันธ์อันดีระดับท้องถิ่นกับประเทศเพื่อนบ้าน
๑๐. พัฒนาระบบเครือข่ายข่าวภาคประชาชน
๑๑. สร้างจิตสำนึกให้กับผู้ประกอบการที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมปฏิบัติตาม กฎหมาย และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด
๑๒. รณรงค์และส่งเสริมการขึ้นทะเบียน การควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวในสถาน ประกอบการและ ในชุมชน เพื่อจัดระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาลูกหนีเข้าเมือง
๑๓. รณรงค์การเฝ้าระวังและป้องกันอุบัติเหตุทางถนนและสาธารณภัยโดยการมีส่วนร่วม ของ ประชาชนและเครือข่ายของประชาสังคม

จังหวัดบุรีรัมย์ กำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ในการพัฒนาจังหวัด (Positioning) ๔ ด้าน

๑. พัฒนาศักยภาพเป็น “ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก”
๒. ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยมาตรฐานสากล
๓. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่
๔. ส่งเสริมการค้าชายแดนเพื่อการค้าและการลงทุน



ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุรีรัมย์เมืองแห่งกีฬา ทรัพยากรการท่องเที่ยวล้ำค่า พัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืน
พื้นฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ยึดวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑ “เมืองน่าอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี”

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
๒. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๓. ประชาชนมีความมั่นคงและสังคมมีความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. ส่งเสริมและบูรณาการ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แบบองค์รวม
๒. สร้างค่านิยม จิตสำนึก และพัฒนาศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชน และประชาชน
๓. สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาสถาบันครอบครัว
๔. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. ป้องกันและแก้ปัญหาเสพติดการทุจริตและคอร์รัปชัน
๖. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้
๗. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดีและมีพละกำลังที่สมบูรณ์
๘. ส่งเสริมการใช้วิถีชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๙. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. เสริมสร้างความมั่นคงและพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ “การพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา”

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ยกระดับการพัฒนาการท่องเที่ยว
๒. ศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น
๓. พัฒนาและฟื้นฟูการท่องเที่ยวรวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน
๔. ความเป็นเลิศทางด้านการกีฬา

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว
๒. ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น
เพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม



๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้บริการและรองรับการท่องเที่ยว
๕. ส่งเสริมและบูรณาการในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อความสมดุลทางธรรมชาติอย่างยั่งยืนและเพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๖. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และผลิตภัณฑ์ชุมชน
๗. ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนให้เป็นเลิศด้านการกีฬาสู่การพัฒนาอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

เป้าประสงค์ (Goals)

สังคมเกษตรและอุตสาหกรรมมีความมั่นคง

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาและส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์และอินทรีย์ชีวภาพในการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรกรรม
๒. เพิ่มพูนทักษะการพัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมในระดับครัวเรือนและชุมชน
๓. สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าเกษตรกรรม
๔. ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงาน
๕. พัฒนาระบบน้ำและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม อุปโภคและบริโภค
๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรครบวงจร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง
๒. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงาน
๓. องค์กรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. สร้างความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกต่อสังคม
๓. ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ
๔. ส่งเสริมให้องค์กรและบุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง จะดำเนินการ

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ได้นำสภาพปัญหาและความต้องการตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ของจังหวัดบุรีรัมย์มาวิเคราะห์ กำหนดภารกิจการพัฒนาตำบลศรีสว่าง ดังนี้

วิสัยทัศน์ (vision)

“คนศรีสว่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีน้ำใช้ ใส่ใจการศึกษา สังคมเกษตรมีความมั่นคง”

พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๔. การพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ
๕. การพัฒนาการศึกษาและส่งเสริมการอนุรักษ์ พันธุ์ สืบสานวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. การสนับสนุนและพัฒนาด้านสาธารณสุข และการป้องกันโรค
๗. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๘. การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารการจัดการองค์กร

แนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้างปรับปรุงถนนดิน ถนนลูกรังที่มีอยู่เดิมให้เป็นถนน คสล. หรือลาดยาง ๒. ซ่อมแซมถนน คสล. หรือถนนลาดยาง ให้อยู่ในสภาพที่ดีได้มาตรฐานและมีความสะดวกปลอดภัย ๓. ปรับปรุงถนนดิน ถนนลูกรังให้อยู่ในสภาพที่ดี สามารถใช้งานได้ทุกฤดูกาล ๔. ก่อสร้างร่องระบายน้ำภายในหมู่บ้าน

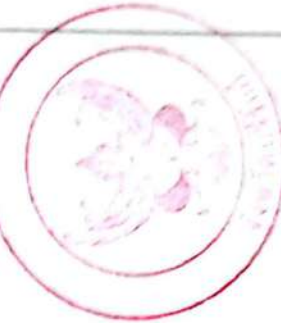


ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	๑. ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง ๒. ซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้านที่มีอยู่เดิมให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ๓. พัฒนาแหล่งน้ำเดิมให้สามารถกักเก็บน้ำให้มีประสิทธิภาพ ๔. จัดหาแหล่งน้ำใหม่ โดยการขุดสระน้ำ ก่อสร้างคลองส่งน้ำ ลาดคอนกรีตก่อสร้างฝายน้ำล้น ฝายชะลอน้ำ ๕. จัดทำระบบสูบน้ำด้วยไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ	๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพเสริมให้กับประชาชน นอกจากการทำนา และหลังฤดูการเก็บเกี่ยว ๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพอุตสาหกรรมในครัวเรือน ๓. จัดหาระบบไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้เกษตรกร
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ	๑. พัฒนาการจัดการศึกษาของ ศพด. ให้มีคุณภาพ และผ่านเกณฑ์ การประเมินคุณภาพของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ๒. สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมเพื่อเด็กและเยาวชน ๓. ส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ ๔. ส่งเสริม ฟันฟู และอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	๑. จัดระบบการจัดเก็บขยะสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย พร้อมทั้งบริหารจัดการระบบสุขาภิบาลให้มีประสิทธิภาพ ๒. ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้ประชาชน ๓. จัดระบบบริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน EMS ๔. อนุรักษ์ ป้องกันและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารการจัดการองค์กร	๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมและจริยธรรม ๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ๓. พัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

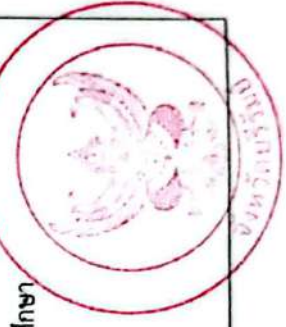


จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนามาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์	การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)	การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน - บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ซ่อมบำรุงไฟฟ้า	- งบประมาณในการพัฒนาด้านการคมนาคมไม่เพียงพอ - ถนนไม่ได้มาตรฐาน - หมู่บ้านแต่ละหมู่บ้านอยู่ห่างกัน	- ได้รับงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านโครงสร้างพื้นฐาน - มีถนนและไฟฟ้าส่องสว่าง เพื่อให้ประชาชนสัญจรไปมาได้สะดวก	- มีการสมยอมกันระหว่างผู้รับเหมาด้วยกัน ในการยื่นซองสอบราคา - งบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐานน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๒. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- มีหัวลำพังและคลองจองไหลผ่าน - ผู้นำหมู่บ้านและผู้บริหารทำให้ความสำคัญการพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรน้ำ	- งบประมาณในการพัฒนาด้านแหล่ง น้ำ เพื่ออุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร - ลำห้วย คลอง หนอง ยังตื้นเขินและไม่มีน้ำ - ไม่มีฝายน้ำล้นสำหรับกักเก็บน้ำ - บ่อบาดาลมีสภาพเป็นน้ำเค็ม - ระบบประปาไม่ได้มาตรฐาน - การบริหารระบบประปา ภายในหมู่บ้านขาดประสิทธิภาพ	- ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น - อบต.บริหารงานระบบประปา ภายในหมู่บ้านเอง - มีระบบสูบน้ำด้วยไฟฟ้า	- เกิดปัญหายุ่งยากไม่มีน้ำ ตามลำห้วยหนอง คลอง บึง และบ่อ - บ่อบาดาลมีสภาพเป็นน้ำเค็ม - งบประมาณในการพัฒนามีน้อย - ไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหาและพัฒนา



นโยบาย	การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)	การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
๓. การพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ	- อบต. จัดสรรงบประมาณในการตั้งศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ และสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพ ของกลุ่มอาชีพต่างๆ	- ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ - การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ - การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม	- มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ	- การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาในกลุ่มอาชีพต้องใช้ใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผลทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของ ครอบครัว
๔. การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ	- มีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ ในด้านการศึกษา - ครูมีความรู้ความสามารถและลงมือสาขาศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติ - มีสถานที่สำหรับรองรับเด็กนักเรียนได้ตรงตามมาตรฐาน - มีวัดในพื้นที่จำนวน ๔ วัด - ประชาชนให้ความร่วมมือในการรักษาดำเนินการระเบียบและวัฒนธรรม - มีสภาเด็กและเยาวชน	- ขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย - ขาดการประสานงานและแลกเปลี่ยนความรู้ของครูระหว่างหน่วยงาน - งบประมาณในการพัฒนาน้อยไม่พอต่อการให้บริการ - การระบอบของยาเสพติด	- ได้รับการจัดสรรงบประมาณในด้านอาหารกลางวัน อาหารเสริมและสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ได้มาตรฐานที่ สมศ. รับรอง - เยาวชนมีความสามัคคีและปลอดภัยจากยาเสพติด	- ทิศทางนโยบายการปฏิรูปการศึกษายังไม่ชัดเจน - เด็กและเยาวชนติดเกมส์ และใช้เวลาว่างไม่เกิดประโยชน์ ในช่วงปิดภาคเรียน - งบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล มีไม่เพียงพอในด้านการพัฒนาการศึกษา



นโยบาย	การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)	การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
๕. ด้านสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม และ ทรัพยากรธรรมชาติ	- อยู่ใกล้กับโรงพยาบาลนาโพธิ์ - ผู้นำองค์กรและ อสม.ให้ความร่วมมือในการทำงาน - มีงบประมาณสำหรับป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	- ขาดบุคลากรในด้านสาธารณสุข - ขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการออกให้บริการประชาชน - สภาพพื้นที่ภายในหมู่บ้านเสี่ยงต่อการระบาดของโรค - ประชาชนขาดจิตสำนึกการรักษาและอนุรักษ์ธรรมชาติ - ได้รับผลกระทบจากองค์การบริหารส่วนตำบล - อำเภอนาโพธิ์ ที่ปล่อยน้ำเสียลงคลองจอก - ไม่มีบริการจัดเก็บและที่เผายยะ	- สนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านสาธารณสุข - มีบุคลากรและมีเครื่องมือที่ทันสมัยให้บริการประชาชน - มีบริการจัดเก็บขยะให้กับประชาชน - มีป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์	- ไม่มีรถบริการจัดเก็บขยะให้กับประชาชน - ขาดความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงาน - ขาดการบูรณาการและประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ภัยธรรมชาติ
๖. การบริหารจัดการองค์กร	- ส่วนมากบุคลากรมีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ - ผู้นำหมู่บ้านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน - มีงบประมาณในการบริหารจัดการองค์กร	- การบริหารตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี - ประชาชนไม่ค่อยเข้าร่วมประชุมในการจัดเวทีประชาคม - บุคลากรในองค์กรไม่มีคุณธรรมและจริยธรรม	- มีการบริหารงานแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี - บุคลากรในองค์กรมีคุณธรรมและจริยธรรม - ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา อบต.	- ขาดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน - ประชาชนเข้าร่วมประชุมเพื่อจัด ทำเวทีประชาคมน้อย



ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่างได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์จังหวัด และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่างจะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

- ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- งานด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษา ความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

- ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ด้านการส่งเสริมการเกษตร
- ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Amalysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหาร กำหนด จุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมนอก ตลอดผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Amalysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรง ขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Amalysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
--	--



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาความต้องการและภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง มีหน้าที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวเนื่องกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) จำนวน ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๒ งานนิติการ ๑.๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๒ งานนิติการ ๑.๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้อื่น	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้อื่น	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> <u>๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง</u> <u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u>	๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> <u>๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง</u> <u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u>	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u> <u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> <u>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</u> <u>๔.๔ งานกิจการเด็กและเยาวชน</u>	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u> <u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> <u>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</u> <u>๔.๔ งานกิจการเด็กและเยาวชน</u>	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน <u>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</u>	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน <u>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</u>	

๔.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สัดส่วนระหว่างปริมาณงานกับอัตรากำลังคน ปริมาณคนมีเพียงพอต่อปริมาณงาน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาสูงสุดรองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานนิติการ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานประชาสัมพันธ์



งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานการเลือกตั้ง งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานบริหารงานสาธารณสุข และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ และ ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยบุคลากรที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

- ๑) หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- ๒) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- ๓) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๔) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๕) นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๖) นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๗) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ๘) ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- ๙) ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- ๑๐) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
- ๑๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- ๑๒) พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ๑๓) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา
- ๑๔) คนงาน จำนวน ๑ อัตรา
- ๑๕) คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำ งบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียน คู่มือเงินรายได้และรายจ่าย ต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยบุคลากรที่ ต้องปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้



- | | |
|--|---------------|
| ๑) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒) นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓) นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|--|---------------|
| ๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ผู้มีคุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง(ผู้มีคุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำรายการกลาง งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุงานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไปสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา

งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยบุคลากรที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒) เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓) นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|---|---------------|
| ๔) ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ(ผู้มีคุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(ผู้มีทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำด้านวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยบุคลากรที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้



- | | |
|---|---------------|
| ๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒) นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓) ครู | จำนวน ๕ อัตรา |
| ๔) ครูผู้ช่วย | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างประเภทภารกิจ

- | | |
|--|---------------|
| ๖) ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗) ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ผู้มีคุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างประเภททั่วไป

- | | |
|----------------|---------------|
| ๘) ผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
|----------------|---------------|

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์กร งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยบุคลากรที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ

จำนวน ๑ อัตรา



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้อยู่ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒
กองช่าง (๐๕)									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลศรีสว่าง									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับการพิจารณา	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	งบอุดหนุน	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รวม	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-		



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

และ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ/ต.	เงินประจำ ตำแหน่ง/ต.	รวม ทั้งปี	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๔๗,๕๖๐	๑๔,๐๐๐	๖๑,๕๖๐	๓๔,๕๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๘,๘๘๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๓,๕๘๐	๓,๕๐๐	๔๗,๐๘๐	๓๑,๒๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๒๘๐

๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ เงินเดือนครู	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ/ต.	เงินประจำ ตำแหน่ง/ต.	รวม ทั้งปี	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๔,๘๘๐	๓,๕๐๐	๔๘,๓๘๐	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐
- ฝ่ายอำนวยการ									
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๒,๑๓๐	๑,๕๐๐	๔๓,๖๓๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๘,๖๔๐	๐	๓๘,๖๔๐	๒๗,๘๔๐	๒๙,๕๒๐	๓๑,๓๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๐,๗๓๐	๐	๒๐,๗๓๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๘๐๐
๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๐,๘๒๐	๐	๔๐,๘๒๐	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๑๒๐
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๐,๒๖๐	๐	๔๐,๒๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.จ./ช.จ.	๑	๒๖,๔๓๐	๐	๒๖,๔๓๐	๑๙,๐๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๑,๔๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๒๘,๑๒๐	๐	๒๘,๑๒๐	๑๓,๕๖๐	๑๔,๐๔๐	๑๔,๕๒๐
๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๒๗,๘๘๐	๐	๒๗,๘๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๔๐๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๒๓,๔๖๐	๐	๒๓,๔๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีทักษะ)		๑	๑๘,๑๑๐	๐	๑๘,๑๑๐	๘,๗๖๐	๘,๙๒๐	๐
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑๓,๗๑๐	๐	๑๓,๗๑๐	๖,๖๐๐	๖,๘๖๐	๗,๑๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกล		๑	๙,๐๐๐	๐	๙,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๔	คนงาน		๑	๙,๐๐๐	๐	๙,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๕	คนงาน		๑	๙,๐๐๐	๐	๙,๐๐๐	๐	๐	๐

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีความต้องการอัตราค่าจ้างเพิ่ม



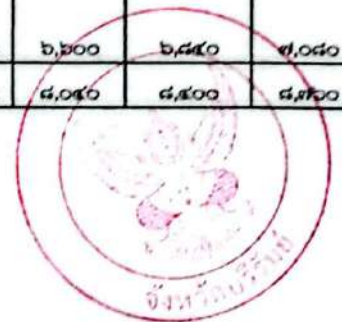
๓. กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ เงินเดือน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม ทั้งปี	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๕๒,๒๐๐	๓,๕๐๐	๖๖,๘๐๐	๓๗,๖๘๐	๓๘,๖๘๐	๔๒,๖๘๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๐,๒๖๐	๐	๔๘,๓๖๐	๒๗,๐๔๐	๓๐,๖๔๐	๓๓,๖๔๐
๓	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๐,๘๖๐	๐	๔๘,๙๖๐	๒๗,๖๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๖๐๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.จ./ช.จ.	๑	๓๐,๗๓๐	๐	๓๖,๘๖๐	๒๒,๒๐๐	๒๓,๘๖๐	๒๔,๘๖๐
พนักงานจ้างความถาวร									
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๑๖,๗๕๐	๐	๒๐,๓๕๐	๘,๓๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง (ผู้มีคุณวุฒิ)		-	๑๓,๕๖๐	๐	๑๖,๗๖๐	๐	๖,๗๖๐	๖,๗๖๐

๔. กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ เงินเดือน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ/ค.	เงินประจำ ตำแหน่ง/ค.	รวม ทั้งปี	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๗,๘๕๐	๓,๕๐๐	๖๑,๓๕๐	๓๕,๕๖๐	๓๖,๖๐๐	๓๘,๖๖๐
๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ./ช.จ.	๑	๒๘,๓๒๐	๐	๓๓,๘๔๐	๒๐,๔๐๐	๒๑,๗๖๐	๒๒,๕๖๐
๓	นายช่างโยธา	ป.จ./ช.จ.	-	๒๔,๘๖๕	๐	๒๙,๗๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๕๖๐	๒๐,๓๖๐
พนักงานจ้างความถาวร									
๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๑๓,๕๕๐	๐	๑๖,๓๐๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีทักษะ)		๑	๑๖,๗๐๐	๐	๒๐,๐๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒ กองช่าง ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม



๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม ทั้งปี	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๓,๔๘๐	๓,๕๐๐	๕๖๓,๙๖๐	๓๑,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๒๘๐
๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ขก.	๑	๓๙,๖๘๐	๐	๔๗๖,๑๖๐	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๒๑,๑๖๐	๐	๒๕๓,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลศรีสว่าง									
๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รองบริหารงาน)		-	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕	ครู (เงินอุดหนุน)		๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๖	ครู (เงินอุดหนุน)		๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๗	ครู (เงินอุดหนุน)		๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๘	ครู (เงินอุดหนุน)		๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๙	ครู (เงินอุดหนุน)		-	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๐	ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)		-	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (เงินอุดหนุน+งบท้องถิ่น)	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (เงินอุดหนุน)		๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม

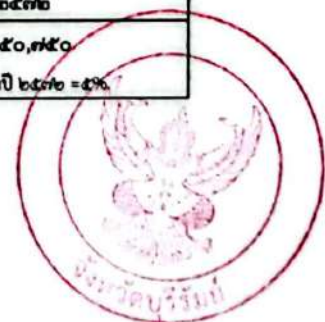
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม ทั้งปี	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ขก.	๑	๓๕,๙๗๐	๐	๔๒๘,๗๖๐	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๒๘,๙๒๐

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒ หน่วยตรวจสอบภายใน ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๔๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒
๔๘,๓๐๐,๐๐๐	๕๐,๗๑๕,๐๐๐	๕๓,๒๕๐,๗๕๐
บวกเพิ่มจากปี ๒๕๖๐ = ๕%	บวกเพิ่มจากปี ๒๕๖๑ = ๕%	บวกเพิ่มจากปี ๒๕๖๒ = ๕%

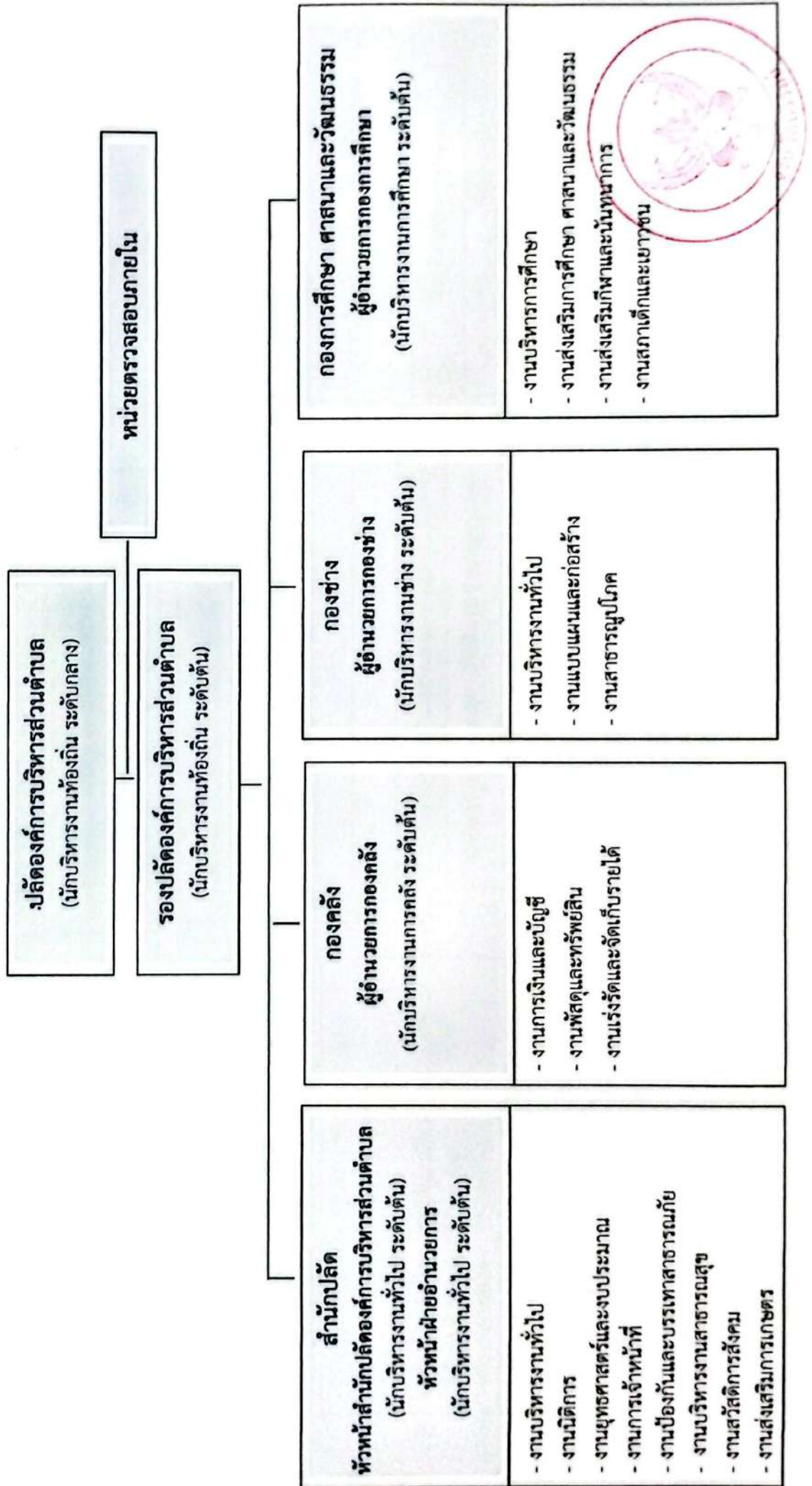


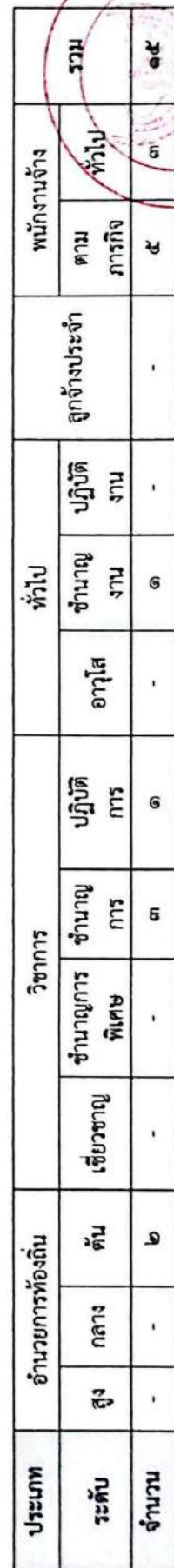
ประเภทรายการ	เงิน ๕% ปีถัดไป	จำนวนเงินประเภท	๕,๐๐๐,๐๐๐
งบกำไร (กำไรสุทธิ) (๕,๐๐๐,๐๐๐)	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐
งบกำไร	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐
งบกำไร	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐



สแกนด้วย CamScanner

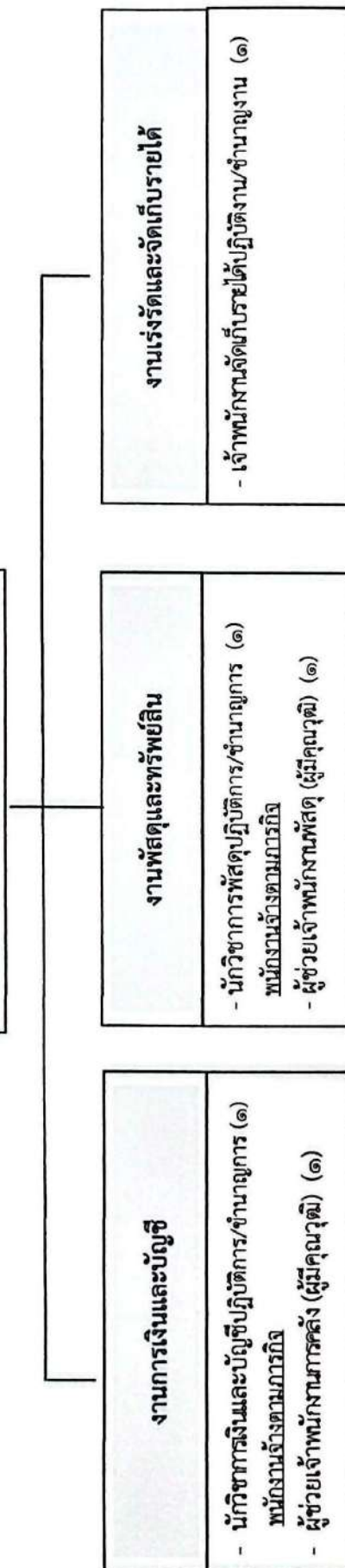
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ประเภท สามัญ



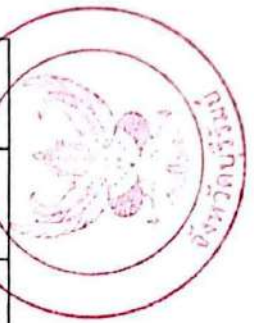


โครงสร้างของกองคลัง

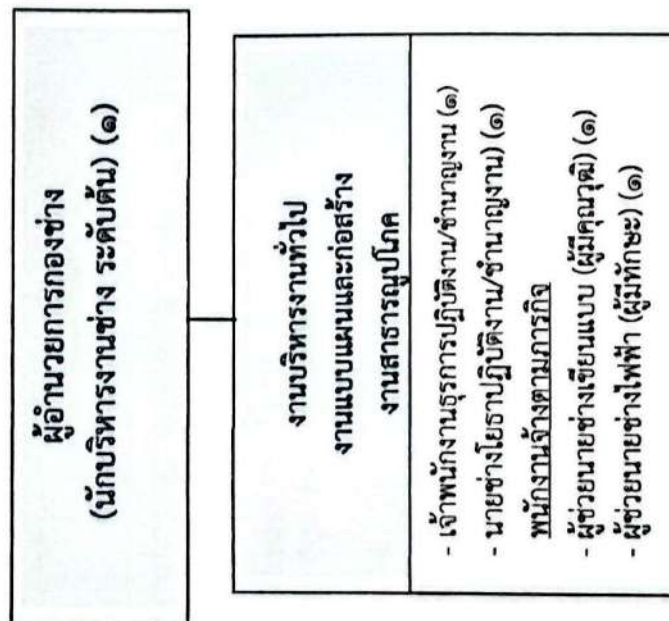
**ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)**



ประเภท ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	๒	-	-	๑	-	๒	-	๖



โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ	อาวุโส		ตาม ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๕

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)	
งานบริหารการศึกษา	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ งานสถานเด็กและเยาวชน	
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑) - พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ผู้มีความรู้) (๑) - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับสตรีสงวน - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) - ครู (๕) - ครูผู้ช่วย (๑) - พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๑) - พนักงานจ้างทั่วไป - ผู้ดูแลเด็ก (๑)	

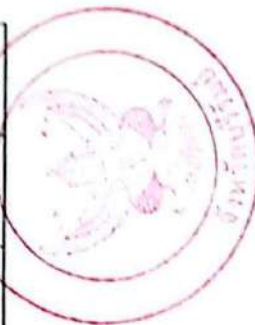
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	ชำนาญงาน		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๓

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ครู	ครูผู้ช่วย			ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)		รวม
จำนวน	๑			๕	๑			๑		๑		๙

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน	
- นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงานงาน			ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑



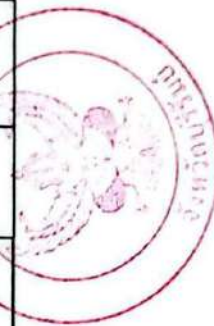
**๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์**

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินขั้นสูง ค่าตอบแทน	
๑	นางสาวอณันท์ นามกลาง	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร)	๒๗-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๗,๕๕๐ (๕๗,๕๕๐/๑๒๒)	๘๔,๐๐๐ (๘๔,๐๐๐/๑๒๒)	๘๔,๐๐๐ (๘๔,๐๐๐/๑๒๒)	
๒	นายพิศ เสาวรส	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร)	๒๗-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒,๓๖๐ (๕๒,๓๖๐/๑๒๒)	๕๒,๐๐๐ (๕๒,๐๐๐/๑๒๒)	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)												
๓	นางชนบท พุ่มทอง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ(การบัญชี)	๒๗-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒,๖๕๐ (๕๒,๖๕๐/๑๒๒)	๕๒,๐๐๐ (๕๒,๐๐๐/๑๒๒)	-	
ฝ่ายอำนวยการ												
๔	นายวิระศักดิ์ เภอวิธอง	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร)	๒๗-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐,๕๕๐ (๕๐,๕๕๐/๑๒๒)	๕๐,๐๐๐ (๕๐,๐๐๐/๑๒๒)	-	
๕	นางสาวสุวิมล สลิททอง	ปริญญาตรี (การตลาด)	๒๗-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ม.	๒๗-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ม.	๕๖,๖๕๐ (๕๖,๖๕๐/๑๒๒)	-	-	
๖	นางสาวปิยธิดา สมบุรินทร์	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร)	๒๗-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๒๔,๘๕๐ (๒๔,๘๕๐/๑๒๒)	-	-	
๗	นางสุวิมล โคตรศรี	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์สุขภาพ)	๒๗-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ม.	๒๗-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ม.	๔๘,๘๕๐ (๔๘,๘๕๐/๑๒๒)	-	-	
๘	นางปานิสรา อุ่นศิริวงศ์	ปริญญาตรี (คณิตศาสตร์)	๒๗-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ม.	๒๗-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ม.	๔๘,๕๕๐ (๔๘,๕๕๐/๑๒๒)	-	-	
๙	นายณาท กอนธอง	ปวส. (ช่างอุตสาหกรรม)	๒๗-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ม.	๒๗-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ม.	๓๘,๕๕๐ (๓๘,๕๕๐/๑๒๒)	-	-	
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางอรสา พันธะสมบัติ	ปริญญาตรี (การตลาด)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	
๑๑	นายสุวิมล พงจรรย์	ปริญญาตรี (เกษตรศึกษาศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	-	-	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑๒	นางสุภาวดี โมลา	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๕๗,๕๐๐ (๒๑,๔๖๐x๑๒)	-	-	
๑๓	นางเสาวศรี ศรีคุณ	อนุปริญญา (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๑๗,๓๖๐ (๑๘,๑๑๐x๑๒)	-	-	
๑๔	นายทวีวัฒน์ โนนโสง	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๔,๕๐๐ (๑๓,๗๑๐x๑๒)	-	-	
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป นายสิทธิพงษ์ เปรมโสง	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๖	นางอโนทัย ไสโสง	อนุปริญญาศิลปศาสตร์ (สาขาการจัดการทั่วไป)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๗	นายพิทักษ์ เปรมโสง	ปวส. ช่างอุตสาหกรรม (สาขาเครื่องกล)	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
กองคลัง (๑๔)												
๑๘	นางอร่ามเรือง ศิลปะประกอบ	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๖๖,๕๐๐ (๕๒,๒๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๑๙	นางสาวรพีณี เมือกโสง	ปริญญาโท (การบัญชีบริหาร)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ม.	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ม.	๔๘๓,๒๕๐ (๔๐,๒๗๐x๑๒)	-	-	
๒๐	นางสาวนลวรรณ แพงเพ็ง	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ม.	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ม.	๔๘๘,๘๕๐ (๔๐,๘๒๐x๑๒)	-	-	
๒๑	นางสาวศุภิสยา ลิทธิโชคธรรม	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.ช.ม.	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.ช.ม.	๓๖๘,๕๐๐ (๓๐,๗๑๐x๑๒)	-	-	
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ - วัง -	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	๑๖๗,๐๕๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๓	นางอรุณี ไกรบุญ	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๐๑,๔๘๐ (๑๖,๗๘๐x๑๒)	-	-	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน		
กองช่าง (๐๔)													
๒๔	นายวิชาญ บุญมี	ปริญญาตรี (ก่อสร้าง)	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้ช่วยราชการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้ช่วยราชการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๗๕,๖๕๐ (๕๗,๕๖๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-		
๒๕	นายอนุสรณ์ โมกโชติง	ปวส. ช่างอุตสาหกรรม (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต ๖ หน่วยกิต)	๒๗-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.ข.ม.	๒๗-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.ข.ม.	๓๓๕,๕๕๐ (๒๕,๓๖๐x๑๒)	-	-		
๒๖	-ว่าง-	-	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๒๐๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)	
๒๗	พนักงานช่างเทคนิค นายณัฐเศรษฐ์ มนต์โชติง	ปวท. (ช่างอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๓๖๓,๐๕๐ (๓๓,๕๐๐x๑๒)	-	-		
๒๘	นายประสค์ จันทา	อนุปริญญา (อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๐๐,๕๐๐ (๑๖,๗๐๐x๑๒)	-	-		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)													
๒๙	นางนันทา เหล่ามานะ	ปริญญาโท (การบริหารการศึกษา)	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้ช่วยราชการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้ช่วยราชการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๖๓,๗๒๐ (๕๓,๕๕๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-		
๓๐	นางหนึ่งเพ็ญ จันทะรัง	ปริญญาตรี คุรุศาสตร์บัณฑิต	๒๗-๓-๐๕-๓๕๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ข.ม.	๒๗-๓-๐๕-๓๕๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ข.ม.	๕๗๖,๓๖๐ (๔๗,๖๕๐x๑๒)	-	-		
๓๑	พนักงานช่างเทคนิค นางสุวิภา โพธิ์ราช	ปริญญาตรี คุรุศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๕๓,๕๕๐ (๒๑,๓๖๐x๑๒)	-	-		
ศูนย์พัฒนาลูกเสือกับสวนพฤกษศาสตร์													
๓๒	-	-	-	ผู้ช่วยนายการศูนย์พัฒนาลูกเสือ	-	-	ผู้ช่วยนายการศูนย์พัฒนาลูกเสือ	-	-	-	-	รอรับการจัดสรรจาก สอ.	
๓๓	นางสาวรณย์ สอนรัมย์	คุรุศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๓-๐๕-๖๖๐๐-๒๗๕	ครู (คศ.๓)	-	๒๗-๓-๐๕-๖๖๐๐-๒๗๕	ครู (คศ.๓)	-	๕๓๓,๗๒๐ (๔๕,๓๑๐x๑๒)	-	-	(จบวุฒิปริญญา)	
๓๔	นางณิณี ปะยาธา	คุรุศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๓-๐๕-๖๖๐๐-๒๗๕	ครู (คศ.๒)	-	๒๗-๓-๐๕-๖๖๐๐-๒๗๕	ครู (คศ.๒)	-	๕๖๕,๕๐๐ (๔๗,๙๕๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(จบวุฒิปริญญา)	
๓๕	-ว่าง-	-	๒๗-๓-๐๕-๖๖๐๐-๒๗๖	ครูผู้ช่วย	-	๒๗-๓-๐๕-๖๖๐๐-๒๗๖	ครูผู้ช่วย	-	๒๐๗,๕๐๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)	-	-	(จบวุฒิปริญญา)	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๓๖	นางพรชัย เคาโงสง	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๗	ครู (คศ.๒)	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๗	ครู (คศ.๒)	-	๔๕๖,๐๕๐ (๓๗,๓๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(งบบุคลากร)
๓๗	นางจรรจิต ปัดโงสง	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๘	ครู (คศ.๒)	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๘	ครู (คศ.๒)	-	๔๕๓,๕๖๐ (๓๗,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(งบบุคลากร)
๓๘	-ว่าง-	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๙	ครู (คศ.๑)	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๙	ครู (คศ.๑)	-	๒๗๓,๕๐๐ (๒๒,๖๘๕x๑๒)	-	-	(งบบุคลากร)
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	(งบบุคลากร)
๔๐	นางจุฑามณี พลแสน	อนุปริญญา (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(งบบุคลากร)
๔๑	นางปิยะธิดา อีราชรัมย์	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๒-๖๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ช.ม.	๒๗-๓-๐๒-๖๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ช.ม.	๔๒๘,๗๖๐ (๓๕,๗๓๐x๑๒)	-	-	๔๒๘,๗๖๐ (งบบุคลากร)



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนา ตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทาง การพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าว คือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามา ตรวจสอบการทำงาน ได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนภาคอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้าง ให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงแนวทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มี เอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง ใช้ ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของ ประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของ ตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชัน ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น



๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีในการตอบสนองความกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมปฏิบัติการ โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

การพัฒนาผู้บริหาร

- การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง
- สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การพัฒนาความชำนาญการ (พนักงานส่วนตำบล)

- การฝึกอบรมและสัมมนาหมู่คณะ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- การฝึกอบรมและสัมมนาเฉพาะตำแหน่ง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการ
- การพัฒนาแลกเปลี่ยนทัศนคติในระหว่างพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนแปลงสายงาน

- การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุ ใหม่
- การปฐมนิเทศ จัดพี่เลี้ยงให้แนะนำชี้แจงแก่พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่หรือนำที่ จะเปลี่ยนแปลงสายงานใหม่
- การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓ - ๔ เดือนครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงาน ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดข้าราชการหรือ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตน เพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติตน อยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนอง คลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือ เสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลปากชม

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะบุคคลหรือฐานะ ทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ความเป็น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี และ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และมีตระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และอหิยาภัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม

รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์



(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจการสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันเป็นลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรม ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่างได้ประกาศให้มีผลบังคับใช้ ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....



ภาคผนวก

