

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง
อำเภอหนองโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง

สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขต อบต.ศรีสว่าง	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.ศรีสว่าง	๘
๖. ภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	๔๖

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,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 วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง จึงได้จัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้นมา

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่าย

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดบุรีรัมย์) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง กำหนดกรอบตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง กำหนดกรอบตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ซึ่งประกอบด้วย นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่างตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร สภาพ ปัญหา และความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของสายงานต่าง ๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่างประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง

๑. ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง เป็น ๑ ใน ๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาโพธิ์ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๕๑ หมู่ที่ ๘ ตำบลศรีสว่าง อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ห่างจากที่ว่าการอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์ ไปทางทิศใต้เป็นระยะทางประมาณ ๕ กิโลเมตร

๒. เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๒๒,๘๗๕ ไร่ หรือ ๓๕ ตารางกิโลเมตร

๓. ภูมิประเทศ

ทิศเหนือ	จรด	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตู
ทิศใต้	จรด	เทศบาลตำบลนาโพธิ์และองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์
ทิศตะวันออก	จรด	เขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันตก	จรด	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู

๔. เขตปกครอง จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน

หมู่ที่ ๑	บ้านหนองแสง	ผู้ปกครอง	นายสมหวัง โนนไธสง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒	บ้านโนนลาน	ผู้ปกครอง	นายกรีชชัย วงศ์สกุลภักดี	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓	บ้านหนองม่วง	ผู้ปกครอง	นายเรวัต ลือไธสง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔	บ้านเมืองน้อย	ผู้ปกครอง	นางมณี สำเภาเงิน	กำนันตำบล
หมู่ที่ ๕	บ้านสงแดง	ผู้ปกครอง	นายทศพล นพไธสง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	บ้านหัวขัว	ผู้ปกครอง	นายศตพล เลไธสง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗	บ้านเบ็ญ	ผู้ปกครอง	นายละมุน ปุไธสง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘	บ้านสว่าง	ผู้ปกครอง	นายขวัญชัย เปไธสง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙	บ้านหนองแต้	ผู้ปกครอง	นางดาหวัน ลาดแก้ว	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๐	บ้านหินตั้ง	ผู้ปกครอง	นายทองดี คุณนอก	ผู้ใหญ่บ้าน

๕. ประชากร

จำนวนประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง จากข้อมูลของสำนักทะเบียนราษฎรของอำเภอนาโพธิ์ พบว่า ตำบลศรีสว่าง มีหมู่บ้านทั้งหมด ๑๐ หมู่บ้าน ๑,๔๒๑ ครัวเรือน มีประชากรรวมทั้งสิ้น ๕,๐๗๐ คน จำแนกเป็นชาย ๒,๕๑๑ คน หญิง ๒,๕๕๙ คน

๖. อาชีพ

อาชีพของราษฎรในเขตพื้นที่ตำบลศรีสว่าง มีอาชีพ ทำนา ทำไร่ ทำธุรกิจส่วนตัว อาชีพค้าขาย อาชีพรับราชการ และรับจ้างทั่วไป

๗. การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลศรีสว่าง	จำนวน	๑	แห่ง
- โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๓	แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา	จำนวน	๑	แห่ง
- ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.)	จำนวน	๑	แห่ง

๘. สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด / สำนักสงฆ์	จำนวน	๙	แห่ง
-------------------	-------	---	------

๙. สาธารณสุข

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

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง วิเคราะห์สภาพ ปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของ ประชาชนเพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง โดยแบ่งสภาพ ปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านปัญหาของพื้นที่

๑.๑ ปัญหาด้านโครงการสร้างพื้นฐาน

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

๑.๒ ปัญหาด้านการเศรษฐกิจ

- ประชาชนไม่มีเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ขาดเงินทุนในการสนับสนุนกลุ่มอาชีพ
- ต้นทุนในการผลิตผลทางการเกษตรสูงขึ้น
- กลุ่มอาชีพยังขาดความรู้ ประสบการณ์ในการบริหารกลุ่ม
- ขาดตลาดกลางในการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

๑.๓ ปัญหาด้านสังคม

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

๑.๔ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนส่วนมากไม่เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารและสมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ขาดการตรวจสอบการดำเนินงานของผู้บริหาร และสมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบลจากประชาชน
- ขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ประชาชนได้รับทราบ

๑.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การรุกรานที่สาธารณะ
- ปล่องที่สาธารณะเป็นที่รกร้าง
- เผาทำลายตอซังเป็นการทำให้หน้าดินเสื่อมสภาพ
- ขาดการเผาทำลายขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะ

๑.๖ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ขาดแคลนน้ำในการอุปโภค บริโภค และทำการเกษตร
- แหล่งน้ำไม่ได้พัฒนา ให้เป็นไปตามแบบมาตรฐาน
- ลำห้วยต้นเขิน 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 ในเรื่องของการประกอบอาชีพต่าง 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 เป็นประชาคมในการตรวจสอบงานจ้าง และตรวจสอบพัสดุ

๒.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ฝึกอบรมให้ประชาชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกลำห้วยที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- จัดทำโครงการไถกลบฟาง เพื่อลดการเผาทำลายตอซัง
- ส่งเสริมให้มีการปลูกป่าทดแทน

๒.๖ ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ขุดลอกลำห้วย และกำจัดวัชพืช
- ขุดบ่อกักเก็บน้ำเพิ่มเติม เพื่อเป็นแหล่งน้ำในการทำเกษตร
- ก่อสร้างคลองส่งน้ำชลประทาน เพื่อการเกษตรให้ครอบคลุมพื้นที่

๒.๗ ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลาย 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 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว อาจวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการ ตามภารกิจตามหลัก Swot องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ควรจะกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ การวิเคราะห์ภารกิจดังกล่าว อาจกำหนดแบ่งหัวข้อ ให้ตรงกับสภาพปัญหา หรืออาจกำหนดแบ่งภารกิจใหม่ เช่น อาจกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ
- (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) ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้ความตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจ ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

วิสัยทัศน์จังหวัดบุรีรัมย์ (Vision)

“ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก เศรษฐกิจมั่นคง สังคม สันติสุข ๙ ดี”

พันธกิจของจังหวัดบุรีรัมย์ (Mission)

๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม และส่งเสริมกีฬาสู่มาตรฐานโลก
๒. ส่งเสริมการผลิตสินค้าการเกษตรและอาหารปลอดภัยได้มาตรฐาน
๓. ส่งเสริมการผลิตตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์จากใหม่และผลิตภัณฑ์ชุมชน
๕. อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยความร่วมมือของประชาชน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนบุรีรัมย์ให้มีความมั่นคง ยั่งยืน มีความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านเศรษฐกิจ

"เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก และการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้พื้นฐานของการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย"

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก
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. ส่งเสริมการค้าขายแดนเพื่อการค้าและการลงทุน
๑๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร
๑๗. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย
๑๘. ส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่ม/เครือข่ายเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย
๑๙. ส่งเสริมการน้อมนำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติโดยเชื่อมโยงกับแผน ชีวิตหมู่บ้านสันติสุข 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. เสริมสร้างควมมีศีลธรรมและการใช้ศีลธรรมเป็นพื้นฐานในการดำรงอยู่ในชุมชนและ สังคมของเด็กและเยาวชนในทุกระดับ
๕. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านแรงงานและการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการตามกฎหมาย แรงงาน
๖. ส่งเสริมการสร้างอาชีพและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเอกลักษณ์และการจัดการแบบ ครบวงจรของกลุ่มอาชีพและกลุ่มวิสาหกิจชุมชนโดยกลไกภาครัฐ
๗. รณรงค์และส่งเสริมการดูแลตนเอง การรักษาสุขภาพและการป้องกันโรค ตลอดจนการ ดูแลผู้ป่วยในครอบครัวของประชาชนตามหลักสุขภาพดีถ้วนหน้า

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 อนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากป่าและความหลากหลายทางชีวภาพแบบมีส่วนร่วม ร่วมของประชาชนอย่างยั่งยืน
๓. จัดการขยะและการลดมลพิษอย่างเป็นระบบและการมีส่วนร่วมของประชาชน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการจัดการและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคให้เพียงพอ ควบคู่กับการ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการน้ำภาคการผลิต (ภาคการเกษตรและอุตสาหกรรม) โดยเน้น กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายองค์กรต่าง ๆ
๒. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพแหล่งน้ำและการจัดการแหล่งน้ำโดยการมีส่วนร่วมของ ประชาชนและเครือข่ายประชาสังคม
๓. ส่งเสริม อนุรักษ์และฟื้นฟูสภาพทรัพยากรป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ โดยเน้น การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและชาวนาถาวร
๔. ส่งเสริมให้เกิดชุมชน ต้นแบบในการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์ จาก ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๕. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ เป็นหน้าที่ของพลเมืองคนบุรีรัมย์
๖. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการควบคุมและลดมลพิษโดยเน้นการผลิตและการบริโภคที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ
๗. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลในระดับพื้นที่ตั้งแต่ต้นทาง ถึงปลายทาง โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๘. ส่งเสริมให้เกิดชุมชนหรือองค์กรต้นแบบในการบริหารจัดการขยะแบบครบวงจร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบ
“บุรีรัมย์สันติสุข ๙ ดี”

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. สังคมสงบสุขและอบอุ่น
๒. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. ลดอุบัติเหตุทางถนนและสาธารณภัย

กลยุทธ์

๑. พัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน/ชุมชน และการเพิ่มจำนวนบุคลากรด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยให้เพียงพอต่อการรักษาความสงบ เรียบร้อยภายในหมู่บ้าน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติดใน หมู่บ้าน/ชุมชน อย่างยั่งยืน
๓. ผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด ได้รับการบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ และได้รับการติดตาม ดูแลช่วยเหลือ ภายหลังจากการบำบัดฟื้นฟู
๔. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีประ มหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยการสร้างความเป็นธรรมและความ สมานฉันท์ของประชาชนภายในจังหวัด
๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเยาวชนทั้งในสถานศึกษาและเยาวชนนอกสถานศึกษาที่อาจเข้า ไปเกี่ยวข้องกับ ปัญหาภัยทางสังคม และภัยยาเสพติด
๖. เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและท้องถิ่นในการบริหารจัดการ การตรวจสอบ และการเฝ้าระวังการทุจริตคอร์รัปชั่นและการแสวงหาผลประโยชน์จาก ทรัพยากรธรรมชาติ โดยมีขอบ
๗. เสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันด้านความมั่นคงภายในจังหวัด
๘. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ ของหมู่บ้านตามแนวชายแดนให้เป็น หมู่บ้านมั่นคง และสงบสุข
๙. พัฒนาคความสัมพันธ์อันดีระดับท้องถิ่นกับประเทศเพื่อนบ้าน
๑๐. พัฒนาระบบเครือข่ายข่าวภาคประชาชน
๑๑. สร้างจิตสำนึกให้กับผู้ประกอบการที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมปฏิบัติตาม กฎหมายและ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด
๑๒. รณรงค์และส่งเสริมการขึ้นทะเบียน การควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวในสถาน ประกอบการและใน ชุมชน เพื่อจัดระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง
๑๓. รณรงค์การเฝ้าระวังและป้องกันอุบัติเหตุทางถนนและสาธารณภัยโดยการมีส่วนร่วม ของ ประชาชนและเครือข่ายของประชาสังคม

จังหวัดบุรีรัมย์กำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ในการพัฒนาจังหวัด (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. ป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติดการทุจริตและคอร์รัปชัน
๖. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้
๗. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดีและมีพละกำลังที่สมบูรณ์
๘. ส่งเสริมการใช้วิถีชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๙. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. เสริมสร้างความมั่นคงและพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ “การพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา”

เป้าประสงค์ (Goals)

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

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว
๒. ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
๓. อนุรักษ์ ป่าไม้ ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อการบริหารและรองรับการท่องเที่ยว
๕. ส่งเสริมและบูรณาการในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความสมดุลทางธรรมชาติอย่างยั่งยืนและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
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 และยุทธศาสตร์ของจังหวัดบุรีรัมย์ มาวิเคราะห์กำหนดภารกิจการพัฒนาตำบลศรีสว่าง ดังนี้

วิสัยทัศน์ (vision)

“คนศรีสว่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีน้ำใช้ ใฝ่ใจการศึกษา สังคมเกษตรมีความมั่นคง”

พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๔. การพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ
๕. การพัฒนาการศึกษาและส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู 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 ให้อยู่ในสภาพที่ดีที่สุด มาตรฐานและมีความสะดวกปลอดภัย ๓. ปรับปรุงถนนดิน ถนนลูกรังให้อยู่ในสภาพที่ดี สามารถใช้งานได้ ทุกฤดูกาล ๔. ก่อสร้างร่องระบายน้ำภายในหมู่บ้าน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง ๒. ซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้านที่มีอยู่เดิมให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ๓. พัฒนาแหล่งน้ำเดิมให้สามารถกักเก็บน้ำให้มีประสิทธิภาพ ๔. จัดหาแหล่งน้ำใหม่ โดยการขุดสระน้ำ ก่อสร้างคลองส่งน้ำ ลาดคอนกรีตก่อสร้างฝายน้ำล้น ฝายชะลอน้ำ ๕. จัดทำระบบสูบน้ำด้วยไฟฟ้า
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพเสริมให้กับประชาชนนอกจากการทำนาและหลังฤดูการเก็บเกี่ยว ๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพอุตสาหกรรมในครัวเรือน ๓. จัดทำระบบไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้เกษตรกร
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาการจัดการศึกษาของ ศพด. ให้มีคุณภาพและผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ๒. สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมสำหรับเด็กและเยาวชน ๓. ส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ ๔. ส่งเสริม ฟันฟู และอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดระบบการจัดเก็บขยะสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย พร้อมทั้งบริหารจัดการระบบสุขาภิบาลให้มี ประสิทธิภาพ ๒. ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้ประชาชน ๓. จัดระบบบริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน EMS ๔. อนุรักษ์ ป้องกันและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารการจัดการองค์กร</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมและจริยธรรม ๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ๓. พัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์	การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)	การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารให้ความสำคัญการพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน - บุคลากรมีความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติหน้าที่ซ่อมบำรุงไฟฟ้า 	<ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณในการพัฒนาด้านการ คมนาคมไม่เพียงพอ - ถนนไม่ได้มาตรฐาน - หมู่บ้านแต่ละหมู่บ้านอยู่ห่างกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้รับงบประมาณจากหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องด้านโครงสร้างพื้นฐาน - มีถนนและไฟฟ้าส่องสว่าง เพื่อให้ ประชาชนสัญจรไปมาได้สะดวก 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการสมยอมกันระหว่างผู้รับ เหมาดูด้วยกัน ในการยื่นขอสอบราคา - งบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐาน น้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๒. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	<ul style="list-style-type: none"> - มีห้วยลำพังชูและคลองจอกไหลผ่าน - ผู้นำหมู่บ้านและผู้บริหารการให้ ความสำคัญการพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภคบริโภคและแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร 	<ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณในการพัฒนาด้านแหล่ง น้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและ เพื่อการเกษตร - ลำห้วย คลอง หนอง ยังตื้นเขินและ ไม่มีน้ำ - ไม่มีฝายน้ำล้นสำหรับกักเก็บน้ำ - บ่อบาดาลมีสภาพเป็นน้ำเค็ม - ระบบประปาไม่ได้มาตรฐาน - การบริหารระบบประปา ภายในหมู่ บ้านขาดประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก หน่วยงานอื่น - อบต.บริหารงานระบบประปา ภายใน หมู่บ้านเอง - มีระบบสูบน้ำด้วยไฟฟ้า 	<ul style="list-style-type: none"> - เกิดปัญหาภัยแล้งไม่มีน้ำ ตาม ลำห้วย หนอง คลอง บึง และบ่อ - บ่อบาดาลมีสภาพเป็นน้ำเค็ม - งบประมาณในการพัฒนามีน้อย ไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหาและ พัฒนา

นโยบาย	การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)	การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
๓. การพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - อบต. จัดสรรงบประมาณในการตั้งศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ และสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มอาชีพต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ - การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ - การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีernerดำเนินการที่เป็นรูปธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผลทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว
๔. การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ	<ul style="list-style-type: none"> - มีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในด้านการศึกษา - ครูมีความรู้ความสามารถและลงในสาขาที่ตรงตามคุณสมบัติ - มีสถานที่สำหรับรองรับเด็กนักเรียนได้ตรงตามมาตรฐาน - มีวัดในพื้นที่จำนวน ๙ วัด - ประชาชนให้ความร่วมมือในการรักษาขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรม - มีปัญหาเด็กและเยาวชน 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย - ขาดการประสานงานและแลกเปลี่ยนความรู้ของครูระหว่างหน่วยงาน - งบประมาณในการพัฒนาน้อยไม่พอต่อการให้บริการ - การระบาดของยาเสพติด 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้รับการจัดสรรงบประมาณในด้านอาหารกลางวัน อาหารเสริมนมและสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ได้มาตรฐานที่ สมอ. รับรอง - เยาวชนมีความสามัคคีและปลอดภัยจากยาเสพติด 	<ul style="list-style-type: none"> - ทิศทางนโยบายการปฏิรูปการศึกษายังไม่ชัดเจน - เด็กและเยาวชนติดเกมส์ และใช้เวลาว่างไม่เกิดประโยชน์ ในช่วงปิดภาคเรียน - งบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีไม่เพียงพอในด้านการพัฒนาทางการศึกษา

นโยบาย	การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)	การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
<p>๕. ด้านสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม และ ทรัพยากรธรรมชาติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - อยู่ใกล้กับโรงพยาบาลนาโพธิ์ - ผู้นำองค์กรและ อสม.ให้ความร่วมมือในการทำงาน - มีงบประมาณสำหรับป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดบุคลากรในด้านสาธารณสุข - ขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการออกให้บริการประชาชน - สภาพพื้นที่ภายในหมู่บ้านเสี่ยงต่อการระบาดของโรค - ประชาชนขาดจิตสำนึกการรักษาและอนุรักษ์ธรรมชาติ - ได้รับผลกระทบจากเทศบาลอำเภอนาโพธิ์ ที่ปล่อยน้ำเสียลงคลองจอก - ไม่มีบริการจัดเก็บและที่เผาขยะ 	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านสาธารณสุข - มีบุคลากรและมีเครื่องมือที่ทันสมัยให้บริการประชาชน - มีบริการจัดเก็บขยะให้กับประชาชน - มีป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีรถบริการจัดเก็บขยะให้กับประชาชน - ขาดความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงาน - ขาดการบูรณาการและประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ภัยธรรมชาติ
<p>๖. การบริหารการจัดการองค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ส่วนมากบุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ - ผู้นำหมู่บ้านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน - มีงบประมาณในการบริหารจัดการองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี - ประชาชนไม่ค่อยเข้าร่วมประชุมในการจัดเวทีประชาคม - บุคลากรในองค์กรไม่มีคุณธรรมและจริยธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการบริหารงานแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี - บุคลากรในองค์กรมีคุณธรรมและจริยธรรม - ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาอบต. 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน - ประชาชนเข้าร่วมประชุมเพื่อจัด ทำเวทีประชาคมน้อย

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่างได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์จังหวัด และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่างจะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

- ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- งานด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษา ความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

- ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ด้านการส่งเสริมการเกษตร
- ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาความต้องการ และภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงกำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง จำนวน ๓๙ อัตรา ประกอบด้วย

- | | | | |
|--------------------|-------|----|-------|
| ๑. พนักงานส่วนตำบล | จำนวน | ๑๙ | อัตรา |
| ๒. พนักงานครู อบต. | จำนวน | ๗ | อัตรา |
| ๒. ลูกจ้างประจำ | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๓. พนักงานจ้าง | จำนวน | ๑๒ | อัตรา |

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.๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา <p>๑.๒ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ - งานนิติกรรม - งานคดี <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการและระเบียบ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานติดตามประเมินผล 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานกิจการสภา <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ - งานนิติกรรม <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการและระเบียบ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานติดตามประเมินผล <p>๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนอัตรากำลัง - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกันยาเสพติด <p><u>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p><u>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด <p><u>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ 	<p><u>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกันยาเสพติด <p><u>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส <p><u>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด <p><u>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานบำเหน็จ บำนาญ 	

โครงสร้างอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานขออนุมัติ การจัดซื้อ จัดจ้าง 	<p><u>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี <p><u>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานจัดหาพัสดุ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานเขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและบริการข้อมูล - งานจัดทำทะเบียนประวัติ - งานจัดเก็บข้อมูล <p><u>๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานเขื่อนทดน้ำ - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบ - งานสำรวจและแผนที่ <p><u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 	

โครงสร้างอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔ . กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานแผนและวิชาการ - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	<p>๔ . กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานแผนและวิชาการ - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานติดตามและประเมินผล - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม <p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๔.๔ งานกิจการเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสภาเด็กและเยาวชน 	
<p>-</p>	<p>๕ . หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 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

มีหน้าควมรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานการเลือกตั้ง งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยบุคลากรที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------|
| ๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๒) นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๔) นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๕) นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๖) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ | อัตรา |

ลูกจ้างประจำ

- | | | |
|----------------------|---------|-------|
| ๗) เจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ | อัตรา |
|----------------------|---------|-------|

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๘) ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
๙) ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
๑๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑๒) พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๓) คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
-----------------	---------------

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย ต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยบุคลากรที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

๑) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒) นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓) นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๖) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
----------------------------	---------------

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคาากลาง งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุงานจัดทำทะเบียนประวัติ โครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไปสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานตัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยบุคลากรที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓) นายช่างโยธา (ปง./ชง) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|---------------------------|---------------|
| ๔) ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จำนวน ๑ อัตรา |

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งาน กิจกรรมเด็กและเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งาน บริหารงานบุคคลพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำด้านวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย ประกอบด้วยบุคลากรที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒) นักวิชาการศึกษา (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓) ครู | จำนวน ๕ อัตรา |
| ๔) ครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างประเภทภารกิจ

- | | |
|---------------------------|---------------|
| ๖) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗) ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างประเภททั่วไป

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

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบ ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบ การเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์กร งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และ ประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการ ควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยบุคลากรที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

- | | |
|---------------------------|---------------|
| ๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน | จำนวน ๑ อัตรา |
|---------------------------|---------------|

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลศรีสว่าง								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๘	๓๙	๓๙	๓๙	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

และ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ/ด.	เงินประจำ ตำแหน่ง/ด.	รวม ทั้งปี	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	กลาง	๑	๓๙,๘๘๐	๑๔,๐๐๐	๖๔๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	ต้น	-	๓๓,๔๙๕	๓,๕๐๐	๔๔๓,๙๔๐	๔๔๓,๙๔๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐

๒. สำนักปลัด มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ เงินเดือนครู	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ/ด.	เงินประจำ ตำแหน่ง/ด.	รวม ทั้งปี	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๐,๗๙๐	๓,๕๐๐	๔๑๑,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๒๖,๔๖๐	๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๒๙,๖๘๐	๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๒๙,๑๑๐	๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๒๙,๑๑๐	๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑๖,๙๒๐	๐	๒๐๓,๐๔๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐
ลูกจ้างประจำ									
๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๖,๖๕๐	๐	๑๙๙,๘๐๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๒๐,๗๙๐	๐	๒๔๙,๔๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐
๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๒๐,๕๙๐	๐	๒๔๗,๐๘๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๕,๗๕๐	๐	๑๘๙,๐๐๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑๓,๐๖๐	๐	๑๕๖,๗๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๓. กองคลัง มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ เงินเดือนครู	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม ทั้งปี	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๕,๒๒๐	๓,๕๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๒๘,๐๓๐	๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๒๙,๑๑๐	๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๒๒,๙๒๐	๐	๒๗๕,๐๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๒๒,๖๒๐	๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๑,๙๑๐	๐	๑๔๒,๙๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐

๔. กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ เงินเดือนครู	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ/ต.	เงินประจำ ตำแหน่ง/ต.	รวม ทั้งปี	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	๑	๓๕,๗๗๐	๓,๕๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ชง.	๑	๑๘,๔๔๐	๐	๒๒๑,๒๘๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ชง.	๑	๒๒,๙๒๐	๐	๒๗๕,๐๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๐๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑๑,๙๑๐	๐	๑๔๒,๙๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๒,๒๖๐	๐	๑๔๗,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม ทั้งปี	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ต้น	๑	๓๐,๗๙๐	๓,๕๐๐	๔๑๑,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๘๐๐
๒	นักวิชาการการศึกษา (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๒๐,๒๙๐	๐	๒๔๓,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลศรีสว่าง									
๑	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รอจัดสรรจากกรมฯ)	ครูผู้ช่วย	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๔	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๖	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๗	ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	ครูผู้ช่วย	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (เงินอุดหนุน+งบท้องถิ่น)	-	๑	๑๑,๔๐๐	๐	๐	๐	๐	๐
				๓,๖๗๐	๐	๔๔,๐๔๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (เงินอุดหนุน)	-	๑	๙,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๐

๕. ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน เพิ่ม กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวน คน	เงินเดือนขั้นต่ำ(๑)	เงินเดือนขั้นสูง(๑)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒	
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐		๓๕,๕,๓๒๐

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๕,๙๖๖,๒๐๐)

ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๓๗,๗๖๔,๕๑๐	๓๙,๖๕๒,๗๓๖	๔๑,๖๓๕,๓๗๒
บวกเพิ่มจากปี ๒๕๖๓ =๕%	บวกเพิ่มจากปี ๒๕๖๔ =๕%	บวกเพิ่มจากปี ๒๕๖๕ =๕%

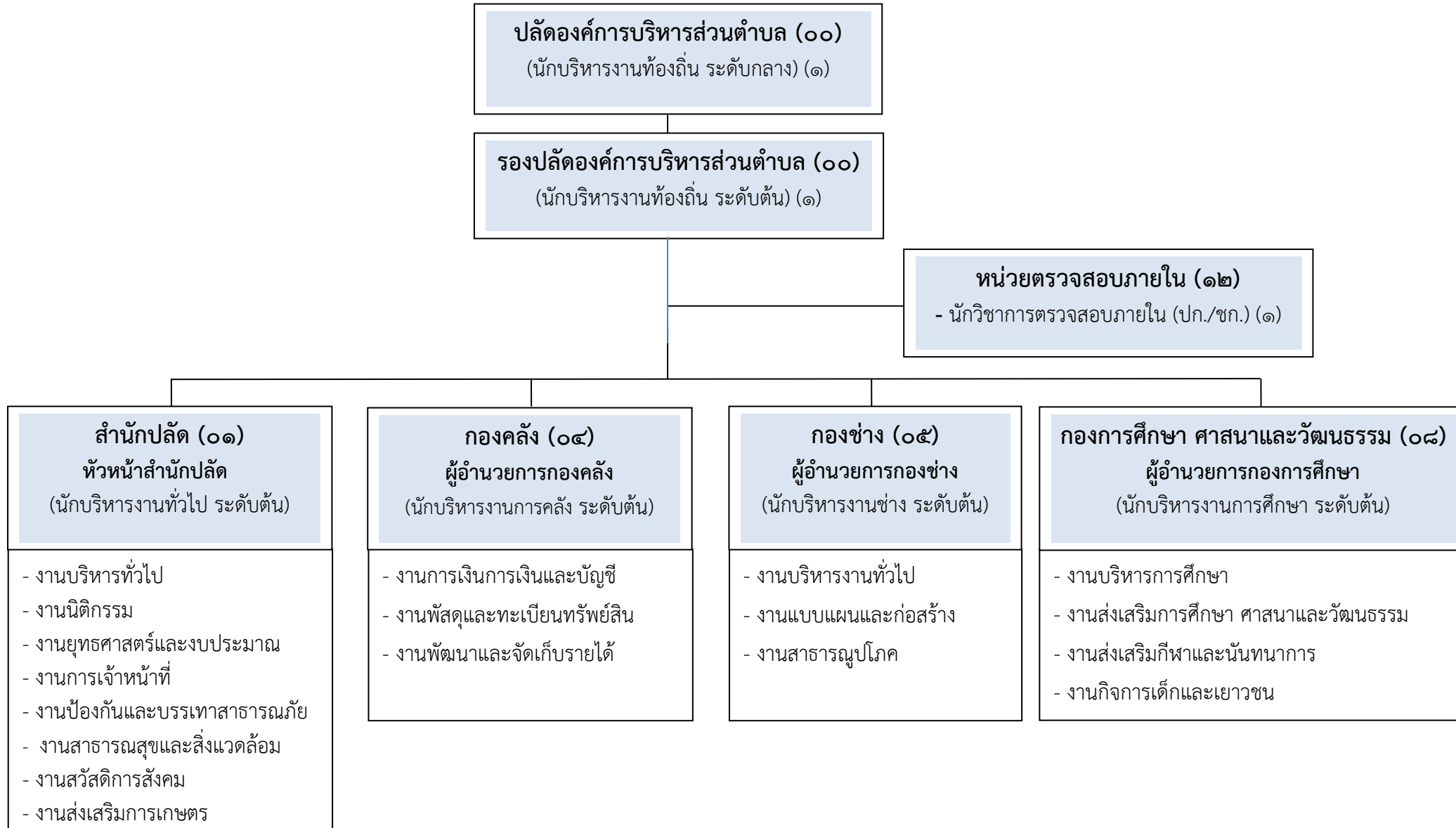
๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/อันดับ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น นายมนูญ กิจจา	กลาง	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๔๗๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐	๖๙๗,๕๖๐	(๓๙,๘๘๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น -ว่าง-	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๐	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๔๓,๙๔๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๕,๐๖๐	(๓๓,๔๙๕) (ว่างเต็ม)
สำนักปลัด (๐๑)																				
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) นายบพิท เสาวรส	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๕,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล นางสาวชุตินันท์ สาลีทอง	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นายวีระศักดิ์ เบลร์โรสง	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๖	นักวิชาการสาธารณสุข นางสุชัญญา ไคลศรี	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน นางปณิศรา อุนศิริวงค์	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายมานพ กอนโรสง	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	(๑๖,๙๒๐)
ลูกจ้างประจำ																				
๙	เจ้าพนักงานธุรการ นางเพ็ญศรี บรรเทา	-	-	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	(๑๖,๖๕๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน นางอรสา พันธุ์สมบัติ	-	-	๑	๑	๒๔๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๙,๕๖๐	๒๗๐,๐๐๐	๒๘๐,๘๐๐	(๒๐,๙๗๐)
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร นายสุริยันต์ พลจารย์	-	-	๑	๑	๒๔๗,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๗,๐๔๐	๒๖๗,๓๖๐	๒๗๘,๑๖๐	(๒๐,๕๙๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสุกานณี โมลา	-	-	๑	๑	๑๘๙,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๕๖๐	๒๐๔,๔๘๐	๒๑๒,๗๖๐	(๑๕,๗๕๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน นายเสวตร ศรีคุณ	-	-	๑	๑	๑๕๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๗๖,๕๒๐	(๑๓,๐๖๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ นายทวีรัตน์ โนนโรสง	-	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	(๙,๐๐๐)

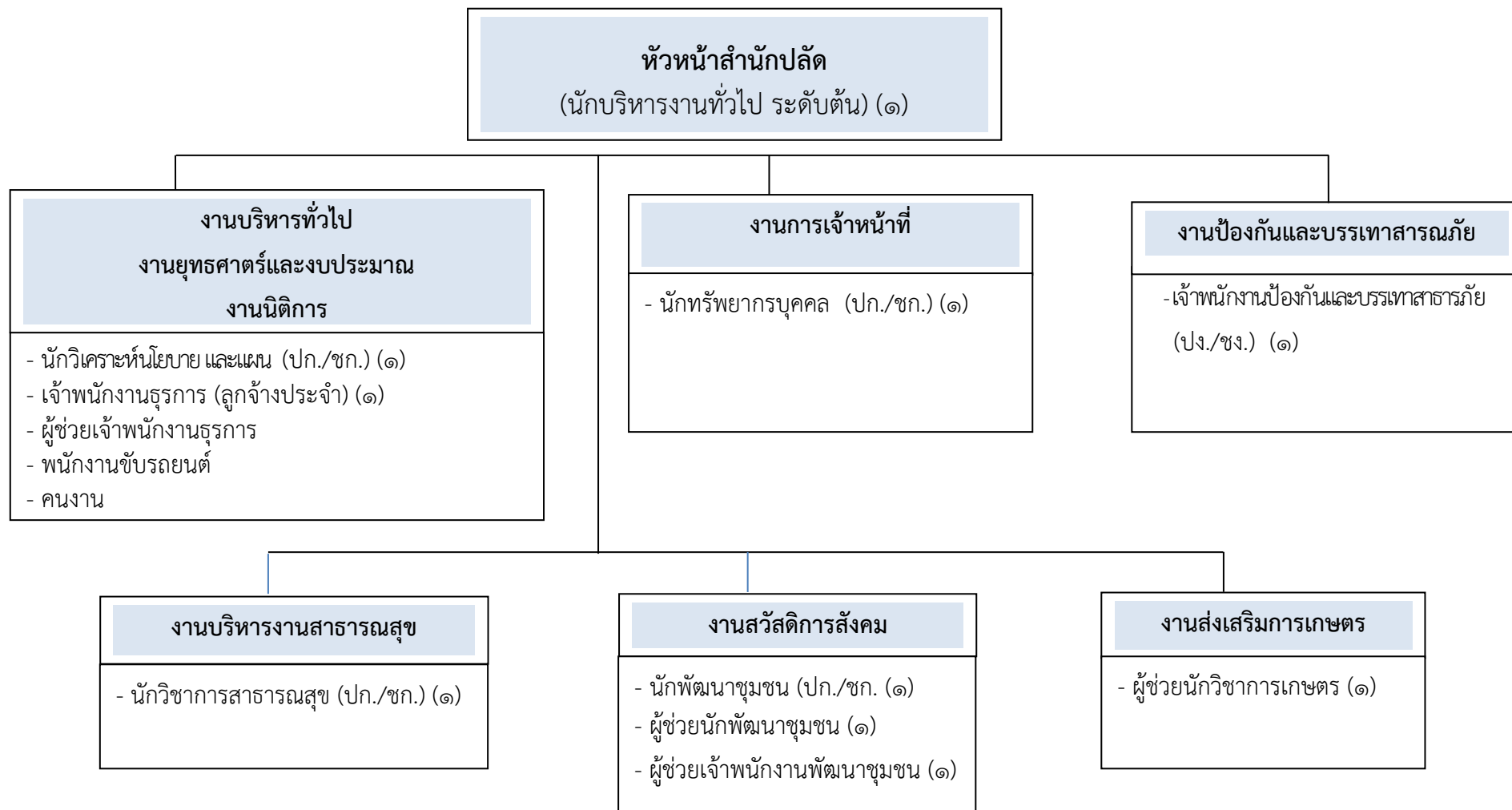
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ		จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			กรอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ							
		ตำแหน่ง/อันดับ	เลขที่ตำแหน่ง		จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	ใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด																
		เงินเดือนครู			(คน)	(๑)	ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลศรีสว่าง																											
๓๐	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลศรีสว่าง	-	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	สมัครบรรจุราชการ						
๓๑	ครู นางลารวรรณ สะออนรัมย์	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๔	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๒๖,๖๗๐) จ่ายจากเงินอุดหนุน						
๓๒	ครู นางมณี ปะวะลา	ขก.	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๕	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒๖,๕๘๐ จ่ายจากเงินอุดหนุน						
๓๓	ครู นางพรชัย เตาสอง	ขก.	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๗	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๒๕,๒๘๐) จ่ายจากเงินอุดหนุน						
๓๔	ครู นางจจิต ปัดโรสง	ขก.	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๘	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๒๕,๘๑๐) จ่ายจากเงินอุดหนุน						
๓๕	ครู นางพวงแก้ว ไชยสง	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๙	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๒๓,๔๔๐) จ่ายจากเงินอุดหนุน						
๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๖	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน						
พนักงานจ้างตามภารกิจ																											
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก(พักชะ) นางสาวอรทัย พลดอน	-	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๙,๔๐๐) จ่ายจากเงินอุดหนุน (๔,๔๐๐)						
					๔๔,๐๔๐																๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๕๐,๔๐๐	๕๗,๐๐๐	๖๓,๘๔๐	งบท้องถิ่นจ่าย
พนักงานจ้างทั่วไป																											
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๙,๐๐๐) จ่ายจากเงินอุดหนุน						
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																											
๓๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน - ว่าง -	ปก./ขก.	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(๒๙,๖๑๐) (กำหนดใหม่)						
รวม				๓๙	๓๕	๗,๙๘๑,๗๔๐	๓๗๘,๐๐๐	๓๙	๓๙	๓๙	+๑	-	-	๖๑๘,๒๔๐	๓๑๙,๗๔๐	๓๒๖,๒๒๐	๙,๐๒๒,๐๒๐	๙,๓๔๑,๗๖๐	๙,๖๖๗,๙๘๐								
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																	๑,๘๐๔,๔๐๔	๑,๘๖๘,๓๕๒	๑,๙๓๓,๕๙๖								
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	๑๐,๘๒๖,๔๒๔	๑๑,๒๑๐,๑๑๒	๑๑,๖๐๑,๕๗๖								
คิดเป็น ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	๒๘,๖๗๖	๒๘,๒๗๖	๒๗,๘๖๖								

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง

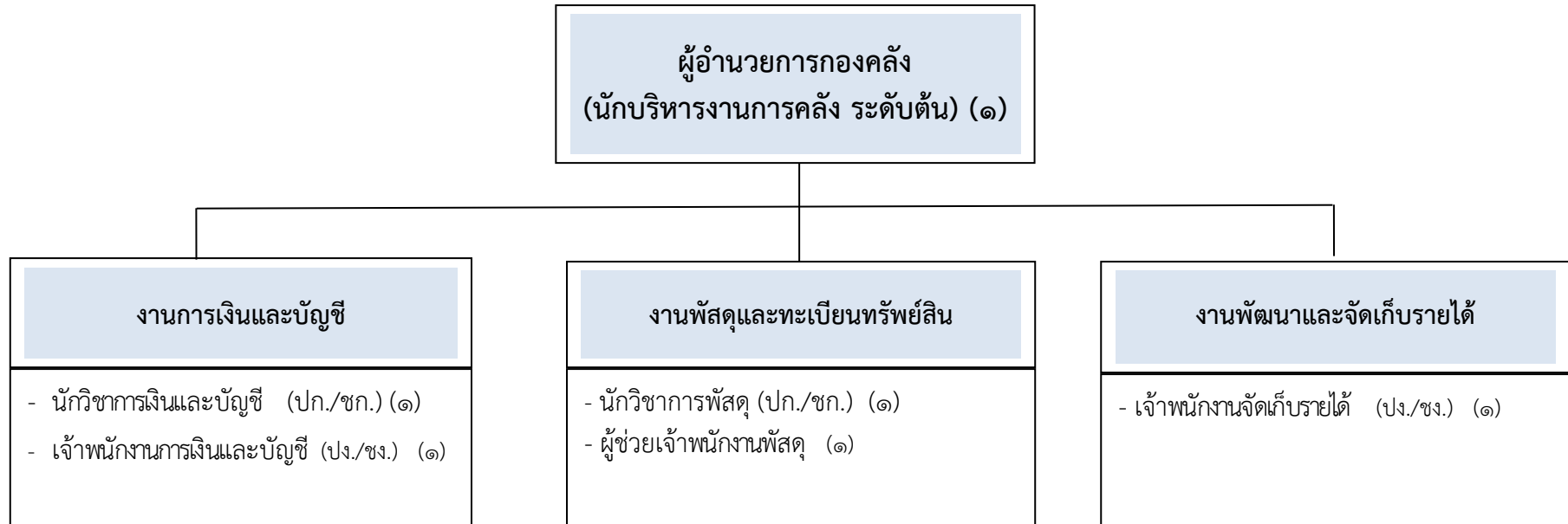


โครงสร้างของสำนักปลัด (๐๑)



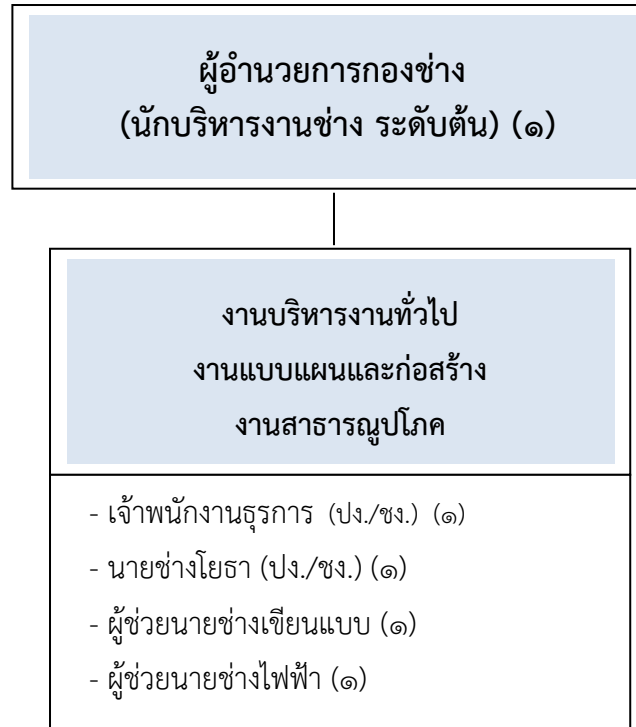
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	-	-	๑	-	๑	๕	๑	๑๓

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง (๐๔)



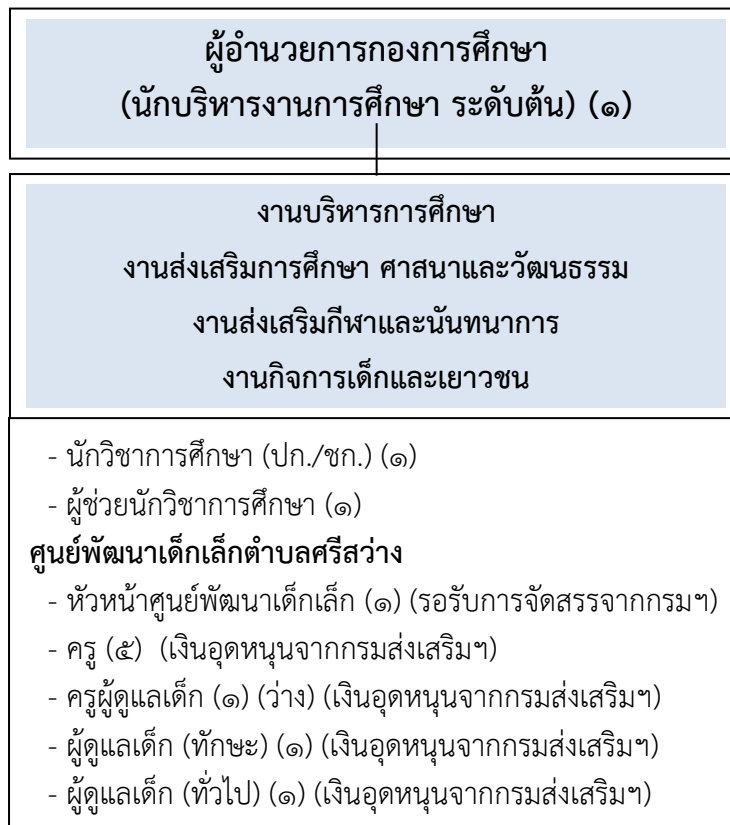
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๑	-	๖

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง (๐๕)



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

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง (๐๘)



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๓

ตำแหน่ง	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)
จำนวน	๑	๕	๑	๑	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑	นายพรมมา นาคเหนือ	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๘,๕๖๐ (๓๙,๘๘๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๔๖,๕๖๐
๒	-ว่าง-	-	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐ (ว่างเดิม)
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)												
๓	นายบพิท เสาวรส	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐๗๙๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๔	นางสาวชุตินันท์ สาสีทอง	ปริญญาตรี (การตลาด)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐X๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๕	นายวีระศักดิ์ เบอริ์ธสง	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐X๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๖	นางสุชัยญา ไคลศรี	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์สุขภาพ)	๒๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐X๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๗	นางปานิสรา อุ่นศิริวงศ์	ปริญญาตรี (คณิตศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐X๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๘	นายมานพ กอนโรสง	ปวส. (ช่างอุตสาหกรรม)	๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐X๑๒)	-	-	๒๐๓,๐๔๐
ลูกจ้างประจำ												
๙	นางเพ็ญศรี บรรหาร	ปวช. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐X๑๒)	-	-	๑๙๙,๘๐๐

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๐	นางอรสา พันธสมบัติ	ปริญญาตรี (การตลาด)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๔๙,๔๘๐ (๒๐,๗๙๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๔๘๐
๑๑	นายสุรียนต์ พลจารย์	ปริญญาตรี (เกษตรศึกษา-พืชสวน)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๒๔๗,๐๘๐ (๒๐,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๔๗,๐๘๐
๑๒	นางสุกามณี โมลา	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๙,๐๐๐ (๑๕,๗๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๐๐๐
๑๓	นางเสวตร ศรีคุณ	อนุปริญญา (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๕๖,๗๒๐ (๑๓,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๗๒๐
๑๔	นายทวีรัตน์ โนนไธสง	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๘,๑๖๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๘,๑๖๐ (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๕	นายสิทธิพงษ์ เปรมโรสง	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๐๔)												
๑๖	นางสอเม ชื่นชม	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๑๗	นางสาวรัชนี เผือกไธสง	ปริญญาโท (การบัญชีบริหาร)	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๑๘	นางสาวกมลวรรณ แผงเพ็ง	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๕๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๑๙	นางมะลิ จิรพันธ์พิเชษฐ์	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๒๐	นางสาวคัทเลียา สิทธิโชคธรรม	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๑	นางอรุณี ไกรปุย	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๙๒๐

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ/	
										ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	
กองช่าง (๐๕)												
๒๒	นายวัฒนา บุญมี	ปริญญาตรี (ก่อสร้าง)	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓- ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓- ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๗x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๒๓	นายอนุสรณ์ โมกโธสง	ปวส. ช่างอุตสาหกรรม (ศึกษาคอมไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต)	๒๗-๓-๐๕-๔๑๐๑- ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗-๓-๐๕-๔๑๐๑- ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๒๘๐
๒๔	นายโชคอนันต์ เบ็ญจทรัพย์ไพศาล	ปริญญาตรี (การจัดการงานก่อสร้าง)	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑- ๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑- ๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๕	นายมานโนช ตีมาภ	ปริญญาตรี วิศวกรรมเครื่องกล	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๔๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๙๒๐
๒๖	นายประสงค์ พิมพ์า	อนุปริญญา (อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๗,๑๒๐ (๑๒,๒๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๑๒๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)												
๒๗	นางนริชา เหล่ามานะ	ปริญญาโท (การบริหารการศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗- ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗- ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๒๘	นางหนึ่งฤทัย จำแทนทะรังค์	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓- ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓- ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๙	นางสุนิสา โพธิราช	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๓๐	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอรับการจัดสรรจาก สก.
๓๑	นางลาวรรณ สอนรัมย์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐- ๒๗๔	ครู	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐- ๒๗๔	ครู	-	๒๙๓,๗๖๐ (๒๔,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๗๖๐ (งบอุดหนุน)
๓๒	นางมณี ปะวะถา	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐- ๒๗๕	ครู	ช.ก.	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐- ๒๗๕	ครู	ช.ก.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐x๑๒)	-	-	๓๑๘,๙๖๐ (งบอุดหนุน)
๓๓	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐- ๒๗๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐- ๒๗๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๕๓,๘๐๐	-	-	๒๕๓,๘๐๐ (งบอุดหนุน)
๓๔	นางพรชัย เต่าโงสง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐- ๒๗๗	ครู	ช.ก.	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐- ๒๗๗	ครู	ช.ก.	๓๐๓,๓๖๐ (๒๕,๒๘๐x๑๒)	-	-	๓๐๓,๓๖๐ (งบอุดหนุน)
๓๕	นางขจรจิต บัดโงสง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐- ๒๗๘	ครู	ช.ก.	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐- ๒๗๘	ครู	ช.ก.	๓๐๙,๗๒๐ (๒๕,๘๑๐x๑๒)	-	-	๓๐๙,๗๒๐ (งบอุดหนุน)
๓๖	นางพวงแก้ว ไชยสง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐- ๒๗๙	ครู	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐- ๒๗๙	ครู	-	๒๘๑,๒๘๐ (๒๓,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๘๑,๒๘๐ (งบอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๗	นางสาวอรทัย พลดอน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐			๑๑๒,๘๐๐
		(การศึกษาปฐมวัย)							(๙,๔๐๐x๑๒)			(งบอุดหนุน)
									๔๔,๐๔๐	-	-	๔๔,๐๔๐
												(งบ อปท.)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๘	นางจุฑาภรณ์ พลแสน	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๒๐,๐๐๐			๑๒๐,๐๐๐
		(การศึกษาปฐมวัย)							(๙,๐๐๐x๑๒)			(งบอุดหนุน)
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๓๙	-	-	-	-	-	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕- ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ กำหนดใหม่

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานส่วนตำบลทุกคน อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลาจึง กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีแนวทางการพัฒนาดังนี้

แนวทาง	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา
๑. การปฐมนิเทศ	ฝึกอบรม	ผู้ปฏิบัติงานใหม่ทุกคน	ภายในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๒. การพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	ฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน/ประชุมเชิงปฏิบัติการ	พนักงานทุกคน/ทุกตำแหน่ง	ไม่ต่ำกว่า ปีละ ๑ ครั้ง
๓. การพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	ฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน/ประชุมเชิงปฏิบัติการ	พนักงานทุกคน/ทุกตำแหน่ง	ไม่ต่ำกว่า ปีละ ๑ ครั้ง
๔. การพัฒนาการบริหาร	ฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน/ประชุมเชิงปฏิบัติการ	พนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป	ไม่ต่ำกว่า ปีละ ๑ ครั้ง
๕. การพัฒนาคุณสมบัติส่วนตัว	ฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน/ประชุมเชิงปฏิบัติการ	พนักงานทุกคน/ทุกตำแหน่ง	ไม่ต่ำกว่า ปีละ ๑ ครั้ง
๖. การพัฒนาศีลธรรมและจริยธรรม	ฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน/	พนักงานทุกคน/ทุกตำแหน่ง	ไม่ต่ำกว่า ปีละ ๑ ครั้ง
๗. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	ปฐมนิเทศ/ การศึกษาดูงาน / การฝึกอบรม/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ	พนักงานทุกคน/ ทุกตำแหน่ง	ไม่ต่ำกว่า ปีละ ๑ ครั้ง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามกฎหมาย รักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริหารแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม องค์กรบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง จึงประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. พึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และการสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
๕. ยินยอมทำให้สิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพลิตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อม ให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก

ประกาศคุณธรรม จริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสว่าง

อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์

.....

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามกฎหมาย รักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริหารแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม องค์การบริหาร ส่วนตำบลศรีสว่าง จึงประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. พึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และการสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือ ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
๕. ยืนหยัดทำให้สิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่ คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน
