

ร่าง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลชุ้งทะเล  
อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี

## สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

### ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ที่	สำนัก/กอง	บริหาร	อำนวยการ		วิชาการ	ทั่วไป	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
			ผอ.	ฝ่าย						
๑	ปลัด/รองปลัด	๒	-	-	-	-	-	-	-	-
๒	สำนักปลัด	-	๑	-	๓	๒	-	-	๒	๒
๓	กองคลัง	-	๑	-	๒	๑	-	-	๒	-
๔	กองช่าง	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	๑
๕	กองสาธารณสุขฯ	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-
๖	กองการศึกษาฯ	-	๑	-	๑	๑	๑	-	๒	-
๗	กองสวัสดิการสังคม	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-
	รวม	๒	๖	-	๖	๗	๑	-	๘	๓

### ๒. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ มติ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑

- กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ปรับปรุง ครั้งที่ ๒ มติ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๖ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

- กำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ขง.)

ปรับปรุง ครั้งที่ ๓ มติ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

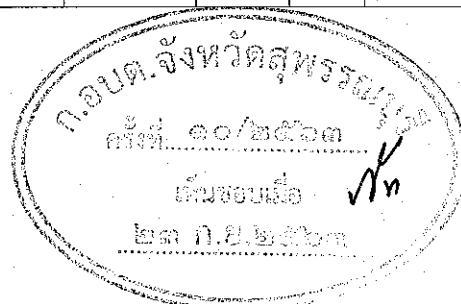
- กำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ขก.)

ปรับปรุง ครั้งที่ ๔ มติ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

- กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

### ๓. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ที่	สำนัก/กอง	บริหาร	อำนวยการ		วิชาการ	ทั่วไป	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
			ผอ.	ฝ่าย						
๑	ปลัด/รองปลัด	๒	-	-	-	-	-	-	-	-
๒	สำนักปลัด	-	๑	-	๔	๑	-	-	๒	๒
๓	กองคลัง	-	๑	-	๒	๑	-	-	๒	-
๔	กองช่าง	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	๑
๕	กองสาธารณสุขฯ	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-
๖	กองการศึกษาฯ	-	๑	-	๑	๑	๑	-	๒	-
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-
	รวม	๒	๖	-	๘	๕	๑	-	๘	๓



๔.จากการวิเคราะห์ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี ตามแบบเอกสารหมายเลข ๕ และเอกสารหมายเลข ๖) เรียบร้อยแล้ว  
องค์การบริหารส่วนตำบลสระพังลาน พิจารณาแล้วเห็นควร

คงตำแหน่งเดิม     กำหนดตำแหน่งเพิ่ม     ยุบตำแหน่ง

๕. สรุปกรอบอัตรากำลัง

๑.สายบริหาร	จำนวน	.....๒.....	อัตรา	มีนครอง	.....๒.....	อัตรา	ว่าง.....-	อัตรา
๒.สายอำนวยการ	จำนวน	.....๖.....	อัตรา	มีนครอง	.....๔.....	อัตรา	ว่าง.....๒.....	อัตรา
๓.สายวิชาการ	จำนวน	.....๘.....	อัตรา	มีนครอง	.....๘.....	อัตรา	ว่าง.....-	อัตรา
๔.สายทั่วไป	จำนวน	.....๕.....	อัตรา	มีนครอง	.....๑.....	อัตรา	ว่าง.....๔.....	อัตรา
๕.ครู	จำนวน	.....๑.....	อัตรา	มีนครอง	.....๑.....	อัตรา	ว่าง.....-	อัตรา

๖.ตำแหน่งว่าง

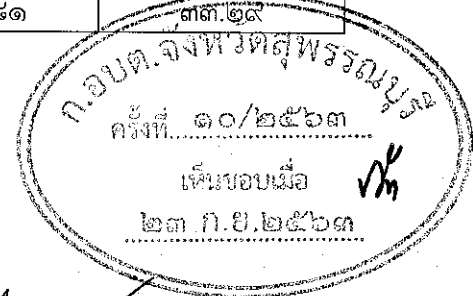
- ๑ ตำแหน่งว่าง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ว่างเมื่อ ๑ ม.ค. ๕๙ รายงานให้ กสส.สรรหาเมื่อ ๑ ม.ค. ๕๙
๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ว่างเมื่อ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ รายงานให้กสส.สรรหา สรรหา เมื่อ ๒๒ เม.ย. ๖๒
๓. ตำแหน่งว่าง นายช่างโยธา ปง./ชง.ว่างเมื่อ ๑ ม.ค.๕๙ รายงานให้ กสส.สรรหาเมื่อ ๑ ม.ค. ๕๙
๔. ตำแหน่งว่าง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. สำนักปลัด ว่างเมื่อ ว่างเมื่อ ๑ ม.ค.๕๙
๕. ตำแหน่งว่าง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. กองการศึกษา ว่างเมื่อ ว่างเมื่อ ๑ พ.ค.๖๑
๕. ตำแหน่งว่าง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. กองสาธารณสุขฯ ว่างเมื่อ ว่างเมื่อ ๑๖ พ.ค.๖๑

๗.ภาระค่าใช้จ่าย มาตรา ๓๕

รายการ	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
งบด้านบุคคลากร	๑๐,๘๔๙,๙๗๔	๑๑,๑๘๕,๕๗๘	๑๑,๕๖๑,๘๙๓
ร้อยละ ๑๕ ของงบด้านบุคคลากร	๑,๔๑๕,๒๑๔	๑,๔๕๘,๙๘๘	๑,๕๐๘,๐๗๓
ข้อบัญญัติปี	๓๒,๕๕๐,๐๐๐	๓๓,๐๗๕,๐๐๐	๓๔,๗๒๘,๗๕๐
ร้อยละ ๔๐	๓๓.๓๓	๓๓.๘๑	๓๓.๒๕

\*เพิ่มร้อยละ ๕

ขอรับรองว่าเป็นความจริง



ลงชื่อ.....  
(นางสาวจันทร์จิรา ชำดวง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

ลงชื่อ.....  
(นายประสิทธิ์ ไพเราะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย



ร่าง

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต. ) กำหนดประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ และมติ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย ตามระยะเวลาที่กำหนด จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประสิทธิ์ ไพเราะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ พร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนนั้นแต่เนื่องจากแผนอัตรากำลังดังกล่าว ได้ครบกำหนดระยะเวลาลงแล้ว เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพ.ร.บ.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จ.สุพรรณบุรี) ตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้เหมาะสมต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้ง โอน(ย้าย) รับโอน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

(นายประสิทธิ์ ไพเราะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย	๒๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลายต้องดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่	๔๙-๕๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย	๕๒
๑๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย เรื่องมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม	๗๕
๑๔. ข้อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๗๖

### ภาคผนวก

- คำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย ที่ ๑๖๕/ ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย ครั้งที่๑/๒๕๖๓ วันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผน อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

### ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้อง ดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้ สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับ แผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผน กำลังคน)

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยังทะเลาย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลยังทะเลาย

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุพรรณบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Wort process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relativ Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณา

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

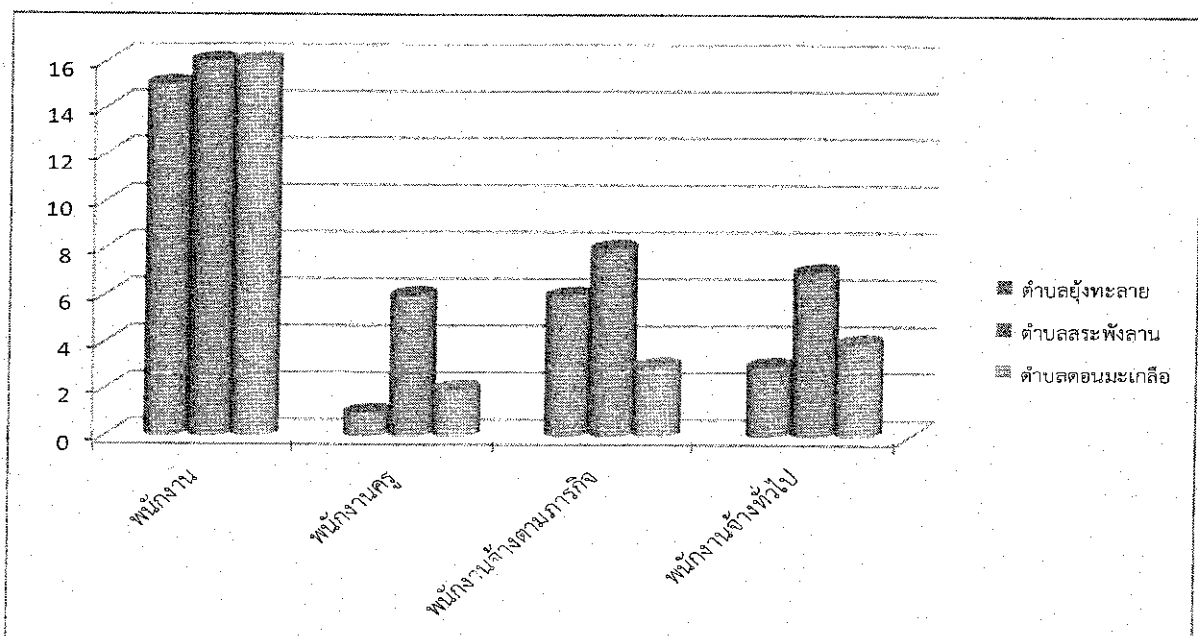
๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะก่อให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

### แผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพังลาน และ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะเกลือ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของ การกำหนดตำแหน่งเมื่อ เปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยูงทะลาย จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่ม ตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลยูงทะลาย ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ตามกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดย ต้องได้รับการพัฒนาความรู้สามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่มงาน เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่ เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนด กรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework ) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิง วิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การ รวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ย อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคต ต่อส่วนราชการในการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

### ขั้นตอนสำหรับกรวางแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลายมีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบันงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เลื่อนคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

### หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณา ดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย
๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง
  - ๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น
  - ๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน
- ๓ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน
๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกล่มงานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

##### ข้อมูลของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ และดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย เพื่อบริการประชาชนและพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

##### ๑. สภาพทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

###### (๑) ที่ตั้ง

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย ตั้งอยู่เลขที่ ๒๕๐ หมู่ที่ ๑ บ้านยั้งทะลาย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุรินทร์ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภออุทุมพรพิสัยไปทางทิศใต้ ประมาณ ๗ กิโลเมตร

###### (๒) เนื้อที่

ตำบลยั้งทะลายมีเนื้อที่ประมาณ ๒๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๖,๒๕๐ ไร่ แบ่งออกเป็น			
ที่อยู่อาศัย	๔,๘๕๘ ไร่	คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๙	ของพื้นที่ทั้งหมด
พื้นที่เกษตรกรรม	๑๑,๑๕๐ ไร่	คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๖	ของพื้นที่ทั้งหมด
พื้นที่สาธารณประโยชน์	๒๔๒ ไร่	คิดเป็นร้อยละ ๑.๕	ของพื้นที่ทั้งหมด

###### (๓) ภูมิประเทศ

ตำบลยั้งทะลายมีลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะสำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม

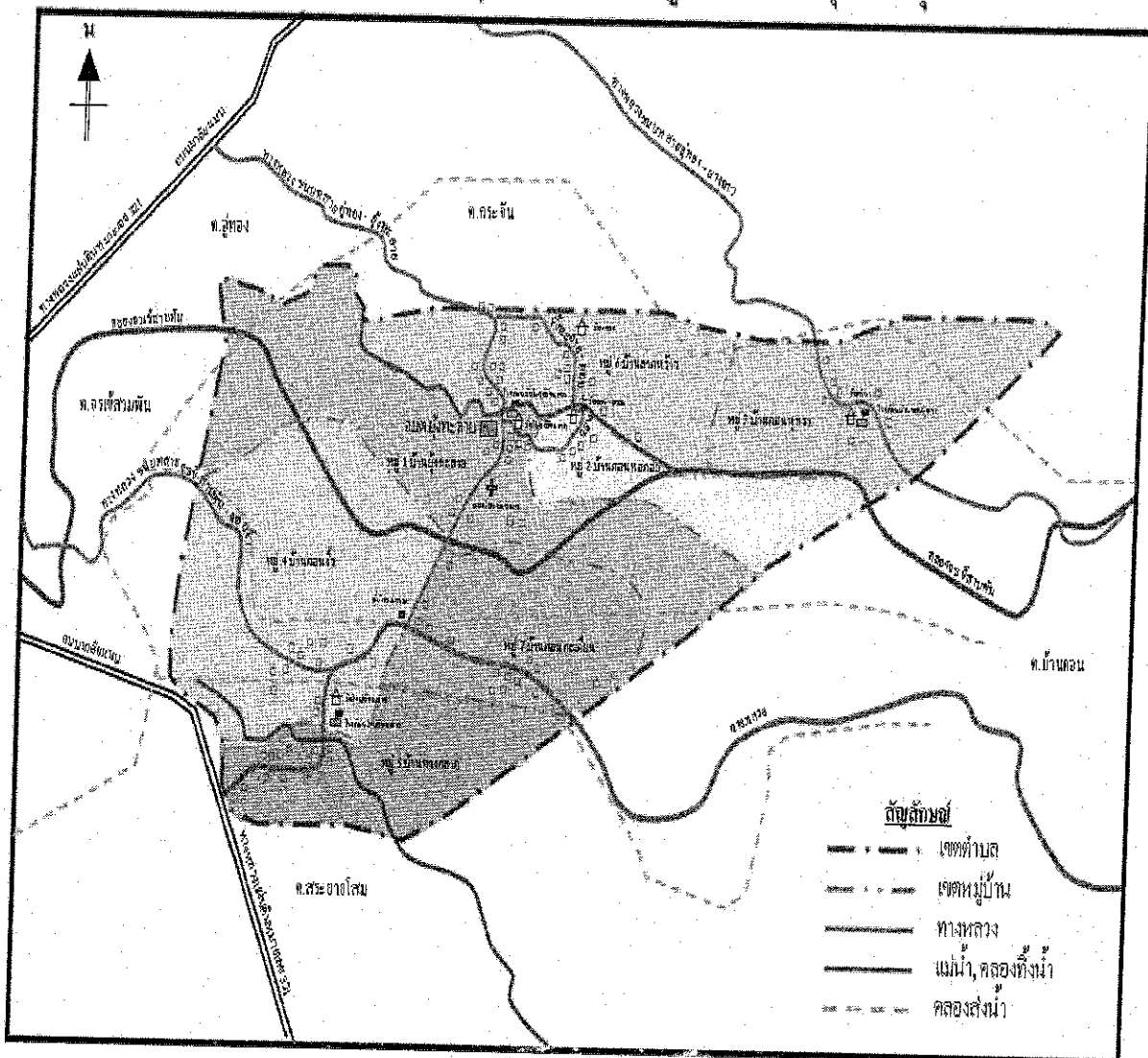
อาณาเขต ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลอุทุมพรพิสัยและตำบลกระเจียน อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุรินทร์
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลสระยายโสม อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุรินทร์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลบ้านดอน อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุรินทร์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลจรเข้มสามพัน อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุรินทร์

(๔) เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย มีจำนวนหมู่บ้านทั้งสิ้น ๗ หมู่บ้าน และมีพื้นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลายเต็มพื้นที่ทุกหมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑	บ้านยั้งทะลาย	นายสมนึก	บันบุญมี	เป็นกำนัน
หมู่ที่ ๒	บ้านดอนหอคอย	นายทองดี	โพธิ์ทอง	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓	บ้านดอนพุทรา	นายสมนึก	หงส์ทอง	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔	บ้านดอนจิว	นายสมชัย	รูปสม	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕	บ้านทางตลาด	นายอดิศักดิ์	กลัดตลาด	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	บ้านลาดพร้าว	นายจักรกฤษ	แป้นเขียว	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗	บ้านดอนตะเคียน	นายสมพร	อาจคงหาญ	เป็นผู้ใหญ่บ้าน

แผนที่สังเขปตำบลยั้งทะลาย อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี



(๕) ประชากร

ประชากรรวมทั้งสิ้น ๔,๔๘๓ คน แยกเป็น ชาย ๒,๑๕๙ คน หญิง ๒,๓๒๔ คน ความหนาแน่นเฉลี่ยของประชากร ๔ คนต่อตารางกิโลเมตร

ตารางแสดงข้อมูลจำนวนประชากรและครัวเรือนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านยั้งทะลาย	๒๗๑	๔๗๓	๕๔๘	๑,๐๒๑
๒	บ้านดอนหอคอย	๑๒๖	๒๓๘	๒๒๔	๔๖๒
๓	บ้านดอนพุทรา	๑๓๒	๒๖๕	๒๗๕	๕๔๐
๔	บ้านดอนจิว	๑๐๙	๒๑๕	๒๒๒	๔๓๗
๕	บ้านทางตลาด	๑๙๕	๓๙๕	๓๙๒	๗๘๗
๖	บ้านลาดพร้าว	๒๐๒	๓๕๖	๔๐๐	๗๕๖
๗	บ้านดอนตะเคียน	๑๔๑	๒๔๘	๒๕๖	๕๐๔
รวม		๑,๑๓๗	๒,๑๕๙	๒,๓๒๔	๔,๔๘๓

(ที่มา : งานทะเบียนราษฎรอำเภออุทุมพร ธเนศ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ )

๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

(๒.๑) อาชีพ

- เกษตรกรรม	ประมาณร้อยละ	๗๕
- รับจ้างทั่วไป	ประมาณร้อยละ	๑๕
- ค้าขาย	ประมาณร้อยละ	๗
- อื่นๆ	ประมาณร้อยละ	๓

(๒.๒) หน่วยงานธุรกิจ

- บัณฑิตน้ำมันและก๊าซ	๗	แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม	๑	แห่ง

๓. สภาพทางสังคม

(๓.๑) การศึกษา

สถานศึกษาสอนชั้นอนุบาลถึงโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้

ที่	ชื่อสถานศึกษาในสังกัด สพฐ.	ที่ตั้ง	จำนวนครู (คน)	จำนวนครู อัตราจ้าง (คน)	นักการ ภารโรง (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)		
						ชาย	หญิง	รวม
๑	โรงเรียนบ้านดอนพุทรา	หมู่ที่ ๓	๓	-	๑	๑๗	๑๕	๓๒
๒	โรงเรียนวัดใหม่สีทาวาส	หมู่ที่ ๔	๗	๒	๑	๕๙	๕๐	๑๐๙
รวม			๑๐	๒	๒	๘๖	๖๕	๑๕๑

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลยั้งทะลาย จำนวน ๑ แห่ง ดังนี้

ที่	ชื่อศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	ที่ตั้ง	จำนวนครู (คน)	นักการภารโรง (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)		
					ชาย	หญิง	รวม
๑	ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบล ยั้งทะลาย	หมู่ที่ ๑	๑	๑	๓๙	๒๖	๖๕
รวม			๑	๑	๓๙	๒๖	๖๕

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง ดังนี้

ที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ที่ตั้ง	จำนวนครู (คน)	นักการภารโรง (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)		
					ชาย	หญิง	รวม
๑	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด วัดใหม่สีทาวาส	หมู่ที่ ๔	๒	-	๑๕	๒๕	๔๐
รวม			๒	-	๑๕	๒๕	๔๐



(๓.๒) สถาบันและองค์กรศาสนา

สถาบันและองค์กรทางพระพุทธศาสนา มีจำนวน ๕ แห่ง ได้แก่

- |                    |           |
|--------------------|-----------|
| - วัดโบสถ์วิทยาคาร | หมู่ที่ ๑ |
| - วัดดอนหอคอย      | หมู่ที่ ๒ |
| - วัดศรีพร         | หมู่ที่ ๓ |
| - วัดใหม่สิทธิवास  | หมู่ที่ ๔ |
| - วัดหลวง          | หมู่ที่ ๖ |

(๓.๓) การสาธารณสุข

- |  |     |      |
|--|-----|------|
| - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลยั้งทะลาย     | ๑   | แห่ง |
| - พนักงานสาธารณสุขชุมชน                    | ๕   | คน   |
| - อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ คิดเป็นร้อยละ | ๑๐๐ |      |

(๓.๔) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- |                                |   |      |
|--------------------------------|---|------|
| - ที่พักสายตรวจประจำตำบล จำนวน | ๑ | แห่ง |
|--------------------------------|---|------|

๔. การบริการพื้นฐาน

(๔.๑) การคมนาคม

ตำบลยั้งทะลาย มีเส้นทางการคมนาคมที่สำคัญ คือ

- ถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๒๑ (มาลัยแมน) เชื่อมการคมนาคมระหว่างจังหวัดสุพรรณบุรีและจังหวัดนครปฐม ตัดผ่านตำบลยั้งทะลาย หมู่ที่ ๕ บ้านทางตลาด
- ถนนทางหลวงชนบทหมายเลข สพ. ๒๐๖๕ เชื่อมการคมนาคมระหว่างตำบลอุ้มอ่องและตำบลยั้งทะลาย ตัดผ่านตำบลยั้งทะลายหมู่ที่ ๖ บ้านลาดพร้าว หมู่ที่ ๑ บ้านยั้งทะลายและหมู่ที่ ๗ บ้านดอนตะเคียน
- ถนนทางหลวงชนบทหมายเลข สพ. ๒๐๒๙ เชื่อมการคมนาคมภายในตำบลระหว่างหมู่ที่ ๑ บ้านยั้งทะลาย หมู่ที่ ๒ บ้านดอนหอคอยและหมู่ที่ ๖ บ้านลาดพร้าว
- ถนนทางหลวงชนบทหมายเลข สพ. ๓๑๙๗ เชื่อมการคมนาคมระหว่างหมู่ที่ ๔ บ้านดอนจิว ตำบลยั้งทะลาย และตำบลจรเข้สามพัน อำเภออุ้มอ่อง จังหวัดสุพรรณบุรี
- ถนนทางหลวงชนบทหมายเลข สพ. ๓๕๐๕ เชื่อมการคมนาคมระหว่างตำบลยั้งทะลายและตำบลศรีสำราญ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ตัดผ่านตำบลยั้งทะลายหมู่ที่ ๕ บ้านทางตลาด หมู่ที่ ๔ บ้านดอนจิวและหมู่ที่ ๗ บ้านดอนตะเคียน

- ถนนทางหลวงชนบทหมายเลข สพ. ๕๐๑๒ เชื่อมการคมนาคมระหว่างตำบลอุ้มถ้องและตำบลบ้านดอน ตัดผ่านตำบลยั้งทะลายหมู่ที่ ๓ บ้านดอนพุทรา

(๔.๒) การโทรคมนาคม

- สถานีโทรคมนาคมอื่นๆ (เสาส่งสัญญาณของ โทรมูฟเอช) ๓ แห่ง

(๔.๓) การไฟฟ้า

- คริวเรือนที่ได้รับบริการกระแสไฟฟ้าจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคร้อยละ ๙๙

(๔.๔) แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำห้วย , ลำน้ำ ๒ แห่ง

- บึง , หนองน้ำและอื่น ๆ ๓ แห่ง

(๔.๕) แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- คลองชลประทาน ๒ แห่ง

- บ่อน้ำตื้น ๒ แห่ง

- บ่อโยก ๔ แห่ง

๕. ข้อมูลอื่นๆ

(๕.๑) ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

ดิน หากพิจารณาคุณสมบัติของดินทั้งทางกายภาพและเคมี เช่น เนื้อดิน ความลึกของดิน ความสามารถในการอุ้มน้ำของดิน ชนิดและปริมาณแร่ธาตุอาหารของดิน จะพบว่าสภาพของดินในเขตตำบล เหมาะสมกับการปลูกพืช ดังนี้

๑. การทำนาปลูกข้าว
๒. การเพาะปลูกพืชไร่ พืชสวน
๓. การเพาะปลูกไม้ยืนต้น ไม้ผลต่าง ๆ

แหล่งน้ำ ประกอบด้วยลำคลองต่างๆ ที่สำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ คลอง ๖๐ วา นอกนั้นเป็นคลองส่งน้ำชลประทานซึ่งส่วนใหญ่จะรับน้ำจากเขื่อนในเขตจังหวัดกาญจนบุรี

(๕.๒) มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน	๑ รุ่น	จำนวน	๒๐๐ คน
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	๒ รุ่น	จำนวน	๘๗ คน

๖. ด้านการเมือง - การบริหาร

(๖.๑) โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ

๑. ฝ่ายบริหาร

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อาจแต่งตั้งรองนายก อบต. ซึ่งไม่ใช่สมาชิกสภา อบต. เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของ อบต. ได้ไม่เกินสองคน และอาจแต่งตั้งที่ปรึกษานายก อบต. และเลขานุการนายก อบต. ซึ่งมีไม่ใช่สมาชิกสภา อบต. ได้จำนวนรวมกันไม่เกินสองคน ดังนี้

๑. นายประสิทธิ์	ไพเราะ	ตำแหน่ง	นายก อบต.
๒. นายไพสันต์	ชาวโพธิ์คอย	ตำแหน่ง	รองนายก อบต.
๓. นายชินดนัย	แผนสมบูรณ์	ตำแหน่ง	รองนายก อบต.
๔. นายเม้ง	สวยคำข้าว	ตำแหน่ง	เลขานุการนายก อบต.

มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี ทำหน้าที่บริหารงานราชการของ อบต.ยั้งทะลาย จะมีพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของคณะผู้บริหาร

๒. ฝ่ายนิติบัญญัติ

๑. นายวีรภัทร	หงส์โต	ตำแหน่ง	ประธาน สภา อบต.
๒. นายปัญญา	อาจคงหาญ	ตำแหน่ง	รองประธานสภา อบต.
๓. นายฉัตรชัย	ศรีเหรา	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๑
๔. นางราตรี	กลินเกษร	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๑
๕. นางน้ำค้าง	ศรีเหรา	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๒
๖. นายสมร	คงหอม	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๓
๗. นายสมพงษ์	ศรีเหรา	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๓
๘. นายชูชีพ	กลัดอยู่	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๔
๙. นายสุชาติ	สุทธิจิตร	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๕
๑๐. นายสิทธิศักดิ์	สนสารี	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๕
๑๑. นายมนต์	อินทร์อำนาจ	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๖
๑๒. นายแขน	เสื่อคำ	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๖
๑๓. นายปณชัย	ศรีเหรา	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๗
๑๔. นางสาวจันทร์จิรา	ข้าวดวง	ตำแหน่ง	เลขานุการสมาชิกสภา

- มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติและควบคุมการบริหารงานคณะผู้บริหาร

๗. ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพในท้องถิ่น

(๗.๑) ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย มีโครงสร้างการบริหารงานบุคคล และงบประมาณในส่วนต่าง ๆ แยกเป็น

### โครงสร้างการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลยูงทะลาย มีบุคลากร จำนวน ๓๓ คน ได้แก่

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

#### สำนักปลัด

- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) จำนวน ๑ คน
- นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) จำนวน ๑ คน
- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) จำนวน ๑ คน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก.) จำนวน ๑ คน
- นักประชาสัมพันธ์ (ชก.) จำนวน ๑ คน
- เจ้าพนักงานธุรการ(ปง/ชง) (ว่าง) จำนวน ๑ คน

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ คน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ คน

#### พนักงานจ้างทั่วไป

- ยาม จำนวน ๑ คน
- แม่บ้าน จำนวน ๑ คน

#### กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) จำนวน ๑ คน
- นักวิชาการพัสดุ (ชก) จำนวน ๑ คน
- นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) (ว่าง) จำนวน ๑ คน
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ คน

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ คน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่าง) จำนวน ๑ คน

#### กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ว่าง) จำนวน ๑ คน
- นายช่างโยธา (ปง/ชง) (ว่าง) จำนวน ๑ คน

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ คน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ คน

#### พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๑ คน

#### กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) จำนวน ๑ คน
- นักวิชาการศึกษา (ชก) จำนวน ๑ คน
- ครู (คศ.๑) จำนวน ๑ คน
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.) (ว่าง) จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก(มีทักษะ) (ว่าง) จำนวน ๑ คน
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ คน

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ) จำนวน ๑ คน
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง) (ว่าง) จำนวน ๑ คน

กองสวัสดิการสังคม

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) จำนวน ๑ คน
- นักพัฒนาชุมชน (ชก.) จำนวน ๑ คน

ระดับการศึกษาของบุคลากร

ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ประถมศึกษา	๓	คน
มัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา	๓	คน
ปริญญาตรี	๖	คน
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๒	คน

ระดับการศึกษาของบุคลากร

ระดับการศึกษาของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ประถมศึกษา	-	คน
มัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา	๑	คน
ปริญญาตรี	๓	คน
สูงกว่าปริญญาตรี	-	คน

ระดับการศึกษาของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

ประถมศึกษา	๔	คน
มัธยมศึกษา / อาชีวศึกษา	๕	คน
ปริญญาตรี	๔	คน
สูงกว่าปริญญาตรี	๑	คน

๗.๒ ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

- การรวมกลุ่มของประชาชน ๒๖ กลุ่ม ได้แก่
- กลุ่มอาชีพ ๕ กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์ ๗ กลุ่ม
- กลุ่มสตรีแม่บ้าน ๗ กลุ่ม
- กลุ่มกองทุนเศรษฐกิจชุมชนสำหรับกลุ่มอาชีพ ๗ กลุ่ม



- ๔) ประชาชนและเยาวชนมีคุณธรรมนำความรู้ ตามวิถีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- ๕) องค์กรมีการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

### ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพผลผลิต

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การเสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษา

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณี

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารและการบริการประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## นโยบายการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาไว้ ๘ ด้าน ดังนี้

### (๑) ด้านการบริหาร

บริหารงานในหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความเที่ยงธรรม ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการและพนักงานทุกคนให้มีทักษะ ทักษะที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่และให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ตรวจสอบการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเต็มที่

### (๒) ด้านการเมืองการปกครอง

ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตยให้แก่ประชาชนทุกระดับ ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดและอำเภอ และเน้นให้องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลายเป็นองค์กรศูนย์กลางในการบริหารและการประสานงานของราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นทุกหน่วยงาน พร้อมทั้งเสริมสร้างศักยภาพของชุมชน กลุ่มองค์กรและประชาชน ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

### (๓) นโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การควบคุมอาคารและการผังเมือง

๑.๑ ก่อสร้าง ซ่อมแซมและบำรุงรักษาถนน ทางสาธารณะ ลานตากข้าวและอาคารสาธารณะซึ่งเป็นที่ประชาชนใช้ประโยชน์ร่วมกัน ให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งในเขตหมู่บ้านและพื้นที่ทางการเกษตร เพื่อให้ประชาชนมีทางคมนาคมที่สะดวกรวดเร็วเหมาะสำหรับการคมนาคมขนส่งและการประกอบอาชีพของราษฎรมีสถานที่ปรับปรุงคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรทำให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น รวมทั้งมีสถานที่จัดกิจกรรมร่วมกันในหมู่บ้าน/ชุมชน

๑.๒ ก่อสร้าง ซ่อมแซมและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ ทางน้ำให้ได้มาตรฐาน เพื่อให้ราษฎรมีน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ ตลอดจนสร้างรางระบายน้ำและชุดลอกคู-คลอง เพื่อป้องกันน้ำท่วมขังไร่นาและอาคารบ้านเรือนของราษฎร

๑.๓ ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้า ประปาและสาธารณูปโภคอื่น รวมทั้งการดูแลบำรุงรักษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในตำบลอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อความสะดวกสบายของประชาชนในท้องถิ่น

### (๔) นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน

๒.๑ ส่งเสริมการเรียนรู้และน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มาใช้ในทุกกิจกรรมและทุกระดับ มุ่งเน้นการอยู่ดีมีสุขของประชาชนเป็นหลัก

๒.๒ ส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายให้กับประชาชนและสนับสนุนแหล่งเงินทุนแก่ประชาชนและกลุ่มอาชีพ เพื่อให้มีการพัฒนาอาชีพสู่แนวทางที่ดี ลดภาระการว่างงาน รวมไปถึงจัดหาแหล่ง



เงินทุนเพื่อให้ประชาชนมีทุนในการประกอบอาชีพ อีกทั้งจัดหาหรือซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มทางเลือกในการหารายได้ของประชาชนมากขึ้น

๒.๓ ส่งเสริมการรวมกลุ่ม เพื่อเพิ่มศักยภาพการผลิตและอำนาจต่อรองเป็นกลุ่มอาชีพ พร้อมทั้งพัฒนาให้เป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

๒.๔ ส่งเสริมให้มีกระบวนการพัฒนาและยกระดับคุณภาพผลผลิตต่าง ๆ เข้าสู่มาตรฐานในระดับต่าง ๆ และพัฒนาจุดเด่น รวมทั้งทรัพยากรที่มีอยู่ในตำบลเป็นสินค้า OTOP

(๕) นโยบายการพัฒนาการส่งเสริมและสนับสนุนการบริการสาธารณสุขและมุ่งให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้าถึงระบบบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๕.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการสงเคราะห์และช่วยเหลืออย่างเป็นธรรมและทั่วถึง มีปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างเพียงพอและทั่วถึง

๕.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการดำเนินการที่เป็นธรรมจากทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ไม่ถูกเอารัด เอาเปรียบ

๕.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับมลภาวะต่าง ๆ

๕.๕ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน

๕.๖ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตนและภาคภูมิใจในความเป็นไทย เลื่อมใสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๕.๗ ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งป้องปรามการเกิดอาชญากรรมต่างๆ

๕.๘ บูรณาการการดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและองค์กรภาคประชาชนในชุมชน

(๖) นโยบายการพัฒนาด้านการศึกษา ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖.๑ พัฒนาและเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับประชาชนอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง มุ่งเน้นการศึกษาตลอดชีวิต

๖.๒ ส่งเสริมการออกกำลังกาย การกีฬาทุกประเภทที่ประชาชนสนใจ

๖.๓ จัดให้มีพื้นที่และกิจกรรมเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจอย่างสม่ำเสมอ

๖.๔ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษารธรรมะ แนวคำสั่งสอนที่ถูกต้องตามศาสนาที่ตนเองนับถือและน้อมนำมาประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

๖.๕ ดำเนินการอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติไทยไว้ให้คงอยู่สืบไป

### (๗) นโยบายการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๗.๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว ทั้งทางธรรมชาติ โบราณสถานและแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม เพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สมบูรณ์

### (๘) นโยบายการส่งเสริมการดำเนินงานภาคราชการ ภาคประชาชนและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ

๘.๑ กำหนดตำแหน่ง สรรหาและพัฒนาความรู้ความสามารถให้บุคลากรในองค์กรให้ครบทุกตำแหน่งที่มีความจำเป็น

๘.๒ ส่งเสริมด้านสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการของพนักงานอย่างเท่าเทียมทุกคนทุกตำแหน่ง

๘.๓ จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสม มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน

๘.๔ พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนในทุกด้านอย่างเพียงพอ เช่น ด้านบุคลากรที่มีคุณภาพ ด้านอาคารสถานที่ที่สะอาด สะดวก สบาย ด้านวัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ด้วยความรวดเร็ว และถูกต้อง

๘.๕ ส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการในทุกระดับ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะเลหลายแบบองค์รวม มีดังนี้

### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๒. สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม มีคลองไหลผ่าน หลายสาย เอื้อต่อการพัฒนาอาชีพเกษตรกรรม

๓. มีบุคลากรที่รับผิดชอบงานหลักครบทุกตำแหน่ง

๔. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ สนับสนุนการจัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงาน

### จุดอ่อน (Weak-W)

๑. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒. บุคลากรยังขาดความรู้ในภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน

๓. ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

๔. อบต. มีข้อจำกัดงบประมาณในการดำเนินการตามแผนพัฒนาสามปี มาตั้งข้อบัญญัติ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนทุกโครงการ

### โอกาส (Opportunity - O)

๑. มีการพัฒนาตำบลอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผู้บริหาร มีนโยบายสอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาระดับจังหวัด และแผนพัฒนาระดับชาติ

๒. การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมการบริหาร และตรวจสอบการทำงาน

๓. การขอรับการสนับสนุนงบประมาณ กรณีโครงการ เกินศักยภาพมีหลายช่องทาง ได้แก่ กรมส่งเสริมฯ จังหวัด อำเภอ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

### อุปสรรค (Threat - T)

๑. ปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่เกษตรกรรม บางพื้นที่แล้งขาดแคลนน้ำ และระบบการระบายน้ำไม่ไหลเวียน

๒. ประชาชนขาดการรวมกลุ่มที่ดีและขาดความต่อเนื่องในการบริหารงานกลุ่ม

๓. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและการเมืองในระดับ ประเทศ จึงส่งผลให้รัฐบาลจัดสรรเงินรายได้และเงินอุดหนุนให้ อบต. จำนวนลดลง

๔. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมการบริหารราชการยังน้อยเกินไป

๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลยังทะเลาะเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร

๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร

๓. สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม มีคลองไหลผ่าน หลายสาย เอื้อต่อการพัฒนาอาชีพเกษตรกรรม

๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

##### จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

### ๓. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านไทร มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์กรบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์กรบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้ นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไขเลือดออก

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลประโคนชัย

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีมีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

### ๔. การพัฒนาด้านการบริหารและจัดการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

### ๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลยังทะลวย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ใน ระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑.ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยตรง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดบุรีรัมย์ให้ความสำคัญ

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑.การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ จากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

#### ๒.ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

##### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการ บริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

##### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒.ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

##### โอกาส (Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่ รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด บุรีรัมย์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

#### ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยังทะเลาย

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยังทะเลาย สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลยังทะเลาย จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

#### ๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน ไม่สะดวก
๒. ปัญหาการน้ำประปายังไม่ทั่วถึงครอบคลุมทั้งตำบล
๓. ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
๔. ปัญหาน้ำท่วมพื้นที่การเกษตรซ้ำซาก

#### ๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัญหาราคาผลผลิตผลการเกษตรราคาถูกลง และการขาดแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยราคาถูกลงที่เพียงพอ
๒. ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกร

#### ๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

๑. ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. ปัญหาด้านการศึกษาของเยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
๓. ปัญหายาเสพติด
๔. ปัญหาพฤติกรรมเสี่ยงของกลุ่มวัยรุ่น







การวิเคราะห์ต้นทุน (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคของหน่วยงานราชการ โดยพิจารณาจากปัจจัยภายในและภายนอกของหน่วยงานราชการ ซึ่งการวิเคราะห์ต้นทุน (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคของหน่วยงานราชการ โดยพิจารณาจากปัจจัยภายในและภายนอกของหน่วยงานราชการ ซึ่งการวิเคราะห์ต้นทุน (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคของหน่วยงานราชการ โดยพิจารณาจากปัจจัยภายในและภายนอกของหน่วยงานราชการ

**การวิเคราะห์ต้นทุน (SWOT Analysis) ขององค์การบริหารส่วนตำบล...**

หน้า ๘๘ จาก ๙๗

การวิเคราะห์ต้นทุน (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคของหน่วยงานราชการ โดยพิจารณาจากปัจจัยภายในและภายนอกของหน่วยงานราชการ ซึ่งการวิเคราะห์ต้นทุน (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคของหน่วยงานราชการ โดยพิจารณาจากปัจจัยภายในและภายนอกของหน่วยงานราชการ ซึ่งการวิเคราะห์ต้นทุน (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคของหน่วยงานราชการ โดยพิจารณาจากปัจจัยภายในและภายนอกของหน่วยงานราชการ

๒๕๕๑	๓	จำนวน	...	-		
๒๕๕๒	๘	จำนวน	...	-		
๒๕๕๓	๑	จำนวน	...	-		
		๒๕๕๑	๑๑	จำนวน	...	-

หน้า ๘๘ จาก ๙๗

- ๑. ส่วนที่ ๑
- ๒. กองคลัง
- ๓. กองช่าง
- ๔. กองสาธารณสุขและส่งเสริมสุขภาพ
- ๕. กองการพยาบาล
- ๖. กองส่งเสริมสุขภาพ

หน้า ๘๘ จาก ๙๗

หน้า ๘๘ จาก ๙๗

๑	๑	๑	๑
๒	๒	๒	๒
๓	๓	๓	๓
๔	๔	๔	๔
๕	๕	๕	๕
๖	๖	๖	๖
๗	๗	๗	๗
๘	๘	๘	๘
๙	๙	๙	๙
๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
๑๑	๑๑	๑๑	๑๑
๑๒	๑๒	๑๒	๑๒
๑๓	๑๓	๑๓	๑๓
๑๔	๑๔	๑๔	๑๔
๑๕	๑๕	๑๕	๑๕
๑๖	๑๖	๑๖	๑๖
๑๗	๑๗	๑๗	๑๗
๑๘	๑๘	๑๘	๑๘
๑๙	๑๙	๑๙	๑๙
๒๐	๒๐	๒๐	๒๐
๒๑	๒๑	๒๑	๒๑
๒๒	๒๒	๒๒	๒๒
๒๓	๒๓	๒๓	๒๓
๒๔	๒๔	๒๔	๒๔
๒๕	๒๕	๒๕	๒๕
๒๖	๒๖	๒๖	๒๖
๒๗	๒๗	๒๗	๒๗
๒๘	๒๘	๒๘	๒๘
๒๙	๒๙	๒๙	๒๙
๓๐	๓๐	๓๐	๓๐
๓๑	๓๑	๓๑	๓๑
๓๒	๓๒	๓๒	๓๒
๓๓	๓๓	๓๓	๓๓
๓๔	๓๔	๓๔	๓๔
๓๕	๓๕	๓๕	๓๕
๓๖	๓๖	๓๖	๓๖
๓๗	๓๗	๓๗	๓๗
๓๘	๓๘	๓๘	๓๘
๓๙	๓๙	๓๙	๓๙
๔๐	๔๐	๔๐	๔๐
๔๑	๔๑	๔๑	๔๑
๔๒	๔๒	๔๒	๔๒
๔๓	๔๓	๔๓	๔๓
๔๔	๔๔	๔๔	๔๔
๔๕	๔๕	๔๕	๔๕
๔๖	๔๖	๔๖	๔๖
๔๗	๔๗	๔๗	๔๗
๔๘	๔๘	๔๘	๔๘
๔๙	๔๙	๔๙	๔๙
๕๐	๕๐	๕๐	๕๐

(รายละเอียด)

ศูนย์วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ (SWS) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ (SWS) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

๑.๑ S จาก Strengths

๑.๒ W จาก Weaknesses

๑.๓ O จาก Opportunities

๑.๔ T จาก Threats

๑.๕ S จาก Strengths

๑.๖ W จาก Weaknesses

๑.๗ O จาก Opportunities

๑.๘ T จาก Threats





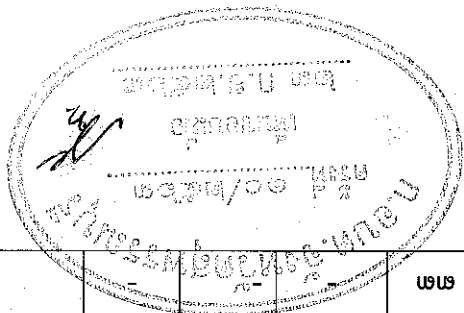












				លេខ	លេខ	លេខ	លេខ	កម្រិត/ប្រភេទ
	-	-	-	១	១	១	១	(បណ/បក) កងរដ្ឋបាលក្រុងស្រីសោភ័ណ
	-	-	-	១	១	១	១	(ក្រសួង និង រដ្ឋបាលខេត្ត/ក្រុង) រដ្ឋបាលខេត្តស្រីសោភ័ណ រដ្ឋបាលខេត្តស្រីសោភ័ណខេត្តស្រីសោភ័ណខេត្តស្រីសោភ័ណ
								<b>(១១) រដ្ឋបាលខេត្តស្រីសោភ័ណ</b>
	-	-	-	១	១	១	១	(ក្រសួង និង រដ្ឋបាលខេត្ត/ក្រុង) រដ្ឋបាលខេត្តស្រីសោភ័ណ
(ក្រសួង)	-	-	-	១	១	១	១	(គណបក្ស) រដ្ឋបាលខេត្តស្រីសោភ័ណ
								<b>ចំនួនប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែ</b>
	-	-	-	១	១	១	១	១២២ ប្រាក់ខែ ខែ
(ក្រសួង)	-	-	-	១	១	១	១	(គណ/គណ) រដ្ឋបាលខេត្តស្រីសោភ័ណ
	-	-	-	១	១	១	១	(បណ/បក) គណបក្សប្រជាជនកម្ពុជា
	-	-	-	១	១	១	១	(ក្រសួង និង គណបក្សប្រជាជនកម្ពុជា) រដ្ឋបាលខេត្ត ស្រីសោភ័ណ គណបក្សប្រជាជនកម្ពុជាខេត្តស្រីសោភ័ណ
								<b>(២០) រដ្ឋបាលខេត្តស្រីសោភ័ណ គណបក្សប្រជាជនកម្ពុជា</b>
(ក្រសួង)	-	-	-	១	១	១	១	(គណ/គណ) រដ្ឋបាលខេត្តស្រីសោភ័ណ
(ក្រសួង)	-	-	-	១	១	១	១	(ក្រសួង និង រដ្ឋបាលខេត្ត/ក្រុង) រដ្ឋបាលខេត្តស្រីសោភ័ណ រដ្ឋបាលខេត្តស្រីសោភ័ណខេត្តស្រីសោភ័ណខេត្តស្រីសោភ័ណ
								<b>(៤០) រដ្ឋបាលខេត្តស្រីសោភ័ណខេត្តស្រីសោភ័ណ</b>
	-	-	-	១	១	១	១	កងរដ្ឋបាល
								<b>ក្រុមហ៊ុន/គណបក្ស</b>
	-	-	-	១	១	១	១	រដ្ឋបាលខេត្តស្រីសោភ័ណ
	-	-	-	១	១	១	១	រដ្ឋបាលខេត្តស្រីសោភ័ណ
								<b>ចំនួនប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែ</b>
(ក្រសួង)	-	-	-	១	១	១	១	(គណ/គណ) រដ្ឋបាលខេត្តស្រីសោភ័ណ
(ក្រសួង)	-	-	-	១	១	១	១	(ក្រសួង និង រដ្ឋបាលខេត្ត/ក្រុង) រដ្ឋបាលខេត្តស្រីសោភ័ណ
								<b>(៥០) គណបក្ស</b>
តំណាងរាស្ត្រ	១៤៥១៤	៥៤៥១៤	៥៤៥១៤	១៤៥១៤	៥៤៥១៤	៥៤៥១៤	រដ្ឋបាលខេត្តស្រីសោភ័ណ	រដ្ឋបាលខេត្តស្រីសោភ័ណ
	៥៥ / រដ្ឋបាល			រដ្ឋបាលខេត្តស្រីសោភ័ណ				