

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 |

ระดับการศึกษาของบุคคลากร

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 ทศนคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่และให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ตรวจสอบการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเต็มที่

### (๒) ด้านการเมืองการปกครอง

ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในระบบอบประชาธิปไตยให้แก่ประชาชนทุกระดับ ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดและอำเภอ และเน้นให้องค์กรบริหารส่วนตำบลยั้งทะลายเป็นองค์กรศูนย์กลางในการบริหารและการประสานงานของราชการส่วนกลาง 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 มุ่งเน้นการศึกษาดลอดชีวิต

๖.๒ ส่งเสริมการออกกำลังกาย การกีฬาทุกประเภทที่ประชาชนสนใจ

๖.๓ จัดให้มีพื้นที่และกิจกรรมเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจอย่างสม่ำเสมอ

๖.๔ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาธรรมะ แนวคำสั่งสอนที่ถูกต้องตามศาสนาที่ตนเองนับถือและน้อมนำมาประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

๖.๕ ดำเนินการอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติไทยไว้ให้คงอยู่สืบไป

### (๗) นโยบายการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๗.๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว ทั้งทางธรรมชาติ โบราณสถานและแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม เพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สมบูรณ์

### ๘) นโยบายการส่งเสริมการดำเนินงานภาครัฐ ภาคประชาชนและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ

๘.๑ กำหนดตำแหน่ง สรรหาและพัฒนาความรู้ความสามารถให้บุคลากรในองค์กรให้ครบทุกตำแหน่งที่มีความจำเป็น

๘.๒ ส่งเสริมด้านสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการของพนักงานอย่างเท่าเทียมทุกคนทุกตำแหน่ง

๘.๓ จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสม มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน

๘.๔ พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนในทุกด้านอย่างเพียงพอ เช่น ด้านบุคลากรที่มีคุณภาพ ด้านอาคารสถานที่ที่สะอาด สะดวกสบาย ด้านวัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง

๘.๕ ส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการในทุกระดับ

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะเลสาบของครุฑม 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 ขององค์การบริหารส่วนตำบลยังทะเลาะ เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ 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 สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๓. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านไทร มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ 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. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

### 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. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

### 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 สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
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. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลยังทะลายน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑.ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมโดยตรง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดบุรีรัมย์ให้ความสำคัญ

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑.การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

### ๖.ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒.ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ 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. ปัญหาราคาสถิตผลการเกษตรราคาถูกลง และการขาดแหล่งเงินทุนดอกเบี้ย  
ราคาถูกที่เพียงพอ

๒. ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกร

#### ๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

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

#### ๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๑. ความจำเป็นด้านบุคลากรที่มีความรู้ในการพัฒนาชุมชน
๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา
๔. ประชาชนไม่ค่อยสนใจเข้ามามีส่วนร่วมการบริหารท้องถิ่น

#### ๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. คลองดินเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
๒. ปัญหากลิ่นเหม็นจากฟาร์มเลี้ยงปศุสัตว์
๓. ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
๔. ปัญหาการกำจัดมูลฝอย

#### ๔.๖ ปัญหาด้านสาธารณสุข

๑. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๒. ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
๓. ปัญหาด้านโรคที่เกิดจากพฤติกรรมกาปฏิบัติตัว เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง เป็นต้น

### ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังทะเลาะ จะดำเนินการ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก(มาตรา ๖๗(๑) )
๒. ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑) )
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘(๒) )

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖) )
๒. ส่งเสริมกิจกรรมประชาคม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔) )
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗) )

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘) )
๒. การป้องกันโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรม และการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖) )
๒. สนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น (มาตรา ๖๘ (๑๒) )
๓. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕) )

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. คู้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗) )
๒. รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒) )

ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘) )
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕) )

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๗.๑ สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๕.๗.๒ สนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

ภารกิจหลักองค์การบริหารส่วนตำบลยังทะเลาย จะดำเนินการ

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
๓. การป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
๖. การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
๗. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๘. การแก้ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์

ภารกิจรององค์การบริหารส่วนตำบลยังทะเลาย จะดำเนินการ

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การคู้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
๖. การให้มีน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร
๗. การให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา
๖. กองสวัสดิการสังคม

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๓ อัตรากำลัง ดังนี้

|                        |       |    |            |
|------------------------|-------|----|------------|
| - พนักงานส่วนตำบล      | จำนวน | ๒๑ | อัตรากำลัง |
| - พนักงานครู           | จำนวน | ๑  | อัตรากำลัง |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน | ๘  | อัตรากำลัง |
| - พนักงานจ้างทั่วไป    | จำนวน | ๓  | อัตรากำลัง |

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ในส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องคงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งไว้ ซึ่งในส่วนราชการสำนักปลัด มีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ว่างเต็ม) ซึ่งตำแหน่งนี้มีความจำเป็นต้องคงตำแหน่งไว้ กองคลัง มีตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่างเต็ม) ซึ่งตำแหน่งนี้มีความจำเป็นต้องคงตำแหน่งไว้ และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ว่างเต็ม) ซึ่งตำแหน่งนี้มีความจำเป็นต้องคงตำแหน่งไว้เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย อยู่ในช่วงการรับถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

**การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยูงทะลาย อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี (ระดับตำบล)

| จุดแข็ง S   | จุดอ่อน W   |
|---|---|
| ๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ ออบด. และพื้นที่ใกล้ ออบด.<br>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน<br>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต<br>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ<br>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ ทด.<br>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ<br>๓. มีภาระหนี้สิน                                    |
| โอกาส O   | ข้อจำกัด T  |
| ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น<br>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา<br>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ ทด ในฐานะตัวแทน  | ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ<br>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน<br>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ<br>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |



การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของเทศบาลตำบลบ้านดอน อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี (ระดับองค์กร)

|  |   |
|--|---|
| <p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li><li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li><li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ ทต.ในฐานะตัวแทน</li><li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li><li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li><li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li></ol> | <p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li><li>๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li><li>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</li></ol>   |
| <p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</li><li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li><li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ หักศนคตของประชาชนได้ดี</li><li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li><li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li></ol>   | <p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้อย่างมีผลกระทบ ญาติ พี่น้อง</li><li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ ทต.</li><li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ</li></ol> |

#### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้ประกาศยกเลิกและเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จากเดิมคือตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลยู่ทะเลสาบ (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

#### ๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๑ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจด้านการบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานสังคมสงเคราะห์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒ กองคลัง มีภารกิจด้านการเงิน งานการบัญชี งานพัฒนาและการจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓ กองช่าง มีภารกิจด้านงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค

๔ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีภารกิจด้านงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน

๕ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจด้านงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด

๖. กองสวัสดิการสังคม มีภารกิจด้าน งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ งานส่งเสริมสุขภาพ งานข้อมูล งานฝึกอบรมอาชีพ งานจัดระเบียบชุมชน ฯลฯ

๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีภารกิจด้าน งานการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน งานตรวจสอบเอกสารการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ งานกำหนดหลักเกณฑ์แนวทางตรวจสอบภายใน



| ที่ | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน      | ที่ | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่<br>ปรับปรุงใหม่ | หมายเหตุ |
|-----|--|-----|---|----------|
| ๑.  | <b>สำนักปลัด</b>                       | ๑.  | <b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>    |          |
|     | - งานบริหารงานทั่วไป                   |     | - งานบริหารงานทั่วไป                          |          |
|     | - งานกิจการสภา อบต.                    |     | - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน                      |          |
|     | - งานนโยบายและแผน                      |     | - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน                    |          |
|     | - งานกฎหมายและคดี                      |     | - งานนิติการ                                  |          |
|     | - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย         |     | - งานกิจการพาณิชย์                            |          |
|     | - งานบริหารงานบุคคล                    |     | - งานการเจ้าหน้าที่                           |          |
|     | - งานประชาสัมพันธ์                     |     | - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว                    |          |
|     |  |     | - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย                |          |
| ๒.  | <b>กองคลัง</b>                         | ๒.  | <b>กองคลัง (๐๔)</b>                           |          |
|     | - งานการเงินและบัญชี                   |     | - งานการเงินและบัญชี                          |          |
|     | - งานการคลัง                           |     | - งานบริหารงานคลัง                            |          |
|     | - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้             |     | - งานพัฒนารายได้                              |          |
|     | - งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ         |     | - งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน           |          |
|     |  |     | - งานจัดหาพัสดุ                               |          |
| ๓.  | <b>กองช่าง</b>                         | ๓.  | <b>กองช่าง (๐๕)</b>                           |          |
|     | - งานก่อสร้าง                          |     | - งานแบบแผนและก่อสร้าง                        |          |
|     | - งานออกแบบและควบคุมอาคาร              |     | - งานควบคุมอาคาร                              |          |
|     | - งานประสานสาธารณูปโภค                 |     | - งานประสานสาธารณูปโภค                        |          |
|     | - งานผังเมือง                          |     | - งานผังเมือง                                 |          |
| ๔.  | <b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>      | ๔.  | <b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>        |          |
|     | - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม              |     | - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม                      |          |
|     | - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข        |     | - งานส่งเสริมสาธารณสุข                        |          |
|     | - งานรักษาความสะอาด                    |     | - งานรักษาความสะอาด                           |          |
|     | - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม  |     | - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม         |          |
|     | - งานควบคุมโรค                         |     | - งานป้องกันและควบคุมโรค                      |          |
| ๕.  | <b>กองการศึกษา</b>                     | ๕.  | <b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>      |          |
|     | - งานบริหารการศึกษา                    |     | - งานบริหารการศึกษา                           |          |
|     | - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |     | - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม        |          |
|     | - งานกิจการโรงเรียน                    |     | - งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ                |          |
|     |  |     | - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน                     |          |
| ๖.  | <b>กองสวัสดิการสังคม</b>               | ๖.  | <b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>                 |          |
|     | - งานสังคมสงเคราะห์                    |     | - งานสังคมสงเคราะห์                           |          |
|     | - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน    |     | - งานพัฒนาชุมชน                               |          |
|     | - งานผู้สูงอายุและผู้พิการ             |     | - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน                   |          |
|     |  |     | - งานกิจการสตรีและคนชรา                       |          |
|     |  |     | - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ                    |          |
|     |  | ๗.  | <b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>                 |          |
|     |  |     | - งานตรวจสอบภายใน                             |          |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน

การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิดดังนี้

๑ ปี จะมี

๕๒

๑ สัปดาห์จะทำ

๕

๑ ปี จะมีวันทำ

๒๖๐

