



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลสวนใหญ่
อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวน ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัจุหามาตรฐานต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการอบรมอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคงลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๔



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน บริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำ แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน จังหวัดบุรีรัมย์ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร ปักครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปักครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.ห.ด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่างอกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สนวน ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลลัพธ์ที่ต่อการกิจกรรม อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวนให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายของรัฐบาล หรือ ผู้ติดตามรัฐมนตรีหรืออัยการขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวน

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนวน เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนเป็นกรรมการ ตัวแทนประชาชน หมู่บ้านและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ๑ คนเป็นเลขานุการ เท็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ จำนวนหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวนบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้เจ้าเป็นต้องจัดสรรหาอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุ่งมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่กำลังดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนครอบคลุมจัดทำแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรับภารกิจตามจำนวนหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลสนวน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressurn เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนี้ ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำเสนอข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจัดร่าง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า

อย่างไรก็ได้ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลาตามมาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในการนี้ของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเบริบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพัฒกิจขององค์กรมาบังคับกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จะจะต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกณฑ์อายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกณฑ์อายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการสัมมนา ชี้แจง ซึ่งมุ่งมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเมริยบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดรอบอัตรากำลังไม่ผุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs)

มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเปลี่ยนอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้รับประสิทิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลาส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการอันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญขององค์กรบริหารส่วนตำบลสนวน

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง/อาณาเขต และเขตการปกครอง

ลักษณะที่ตั้ง

องค์กรบริหารส่วนตำบลสนวนได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลสนวน จัดตั้งเป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลสนวน เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๓๙ ตามพระราชกฤษฎีกាឌประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษเล่มที่ ๑๐๓ ตอนที่ ๑๙๔ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๓๙ มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๙,๓๗๕ ไร่ หรือประมาณ ๓๑ ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๒๒ ของพื้นที่ทั้งหมดในอำเภอหัวยราช ครอบคลุมพื้นที่ ๑๒ หมู่บ้าน ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอหัวยราช ห่างจากที่ว่าการอำเภอหัวยราช ประมาณ ๒.๕ กิโลเมตร ตามถนนสายหัวยราช – บ้านปรือ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๒๘ หมู่ที่ ๒ บ้านสนวนนอก ตำบลสนวน อำเภอหัวยราช จังหวัดบุรีรัมย์

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลหัวยราช	อำเภอหัวยราช	จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลสวายจีก	อำเภอเมือง	จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลสองชั้น	อำเภอกระสัง	จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลอวิสาร	อำเภอเมือง	จังหวัดบุรีรัมย์

ลักษณะภูมิประเทศ

๑.๑ ลักษณะภูมิประเทศตำบลสนวน ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีลักษณะสภาพพื้นที่เป็นที่เนินสูงสลับที่ราบโล่ง

๑.๒ การปกครองและประชากร การปกครองตำบลสนวน แบ่งการปกครองเป็น ๑๒ หมู่บ้าน ซึ่งจำนวนหมู่บ้านในตำบลสนวนเป็นหมู่บ้านในเขตองค์กรบริหารส่วนตำบลสนวนทั้งหมดทุกหมู่บ้าน มีประชากรจำนวนทั้งสิ้น ๕,๔๕๕ คน แยกเป็นชาย ๒,๗๓๓ คน หญิง ๒,๗๖๒ คน มีจำนวนครัวเรือน ๑,๔๔๘ ครัวเรือน จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน ๕,๔๕๕ คน สามารถแยกจำนวนประชากรเป็นรายหมู่บ้านได้ดังนี้



ที่	หมู่บ้าน	หมู่ที่	จำนวนประชากร		รวม (คน)	จำนวน ครัวเรือน	ชื่อผู้นำหมู่บ้าน
			ชาย (คน)	หญิง (คน)			
๑	สวางจีกน้อย	๑	๑๙๘	๑๗๓	๒๗๑	๗๙	นายสมบัติ สุมรัมย์
๒	สนวนนอก	๒	๓๑๐	๓๓๑	๖๔๑	๑๗๔	นายบุญทิพย์ กะรัมย์
๓	สนวนใน	๓	๔๖๙	๔๘๔	๙๕๓	๒๙๑	นายสมชาติ เพ็ชรเลิศ
๔	แซะซอ	๔	๒๔๙	๒๖๖	๕๑๕	๑๓๓	นายทวย ฉิมประโคน
๕	สวางจีกน้อย	๕	๑๙๐	๒๑๗	๔๐๗	๑๐๗	นายชนะ สุมหรัณย์
๖	เจอก	๖	๒๖๔	๒๔๗	๕๑๑	๑๓๓	นายวีสาม ศิษฐ์จันทร์
๗	โคกกลัน	๗	๒๐๗	๒๒๖	๔๓๓	๑๑๔	นายมลเทียน กิจัยรัมย์
๘	พลงน้อย	๘	๒๘๗	๒๙๘	๕๙๕	๑๔๖	นายฉลอง กอยรัมย์
๙	ระกา	๙	๑๒๔	๑๕๑	๒๗๕	๗๗	นายสุชาติ นิพันธ์รัมย์
๑๐	หนองโพธิ์	๑๐	๑๖๔	๑๓๙	๓๐๓	๗๓	นายนพศร เเพชรเลิศ
๑๑	หนองบัว	๑๑	๒๐๗	๒๒๐	๔๒๗	๙๔	นายสุทธิน สุมหรัณย์
๑๒	โคกสุวรรณ	๑๒	๑๒๕	๑๔๑	๒๖๖	๖๕	นายสิงห์ สุมรัมย์
		รวม	๑๙	๒๙,๗๓๙	๕๙,๘๗๓	๕,๖๑๒	๑,๔๙๖

หมายเหตุ - ข้อมูลประชากรตามทะเบียนราษฎร์ ณ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๓ (จาก สำนักงานทะเบียนอำเภอ หัวราช)

๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

๒.๑ การเกษตร การประกอบอาชีพของประชาชนชาวตำบลสนวนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร ซึ่งเกษตรกรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ได้แก่ การปลูกข้าวเป็นพืชปักแบบดั้งเดิมโดยอาศัยน้ำจากการธรรมชาติเป็นสำคัญ

๒.๒ การประมง (ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนวนไม่มีการประมง)

๒.๓ การปศุสัตว์ เป็น การประกอบในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงสัตว์ปีก เช่น เป็ด ไก่ สุกร โค กระปือ ไก่ริโภคและจำหน่าย

๒.๔ การบริการ

- รีสอร์ท จำนวน ๑ แห่ง
- ร้านเสริมสวย จำนวน ๒ แห่ง
- บ้านให้เช่า จำนวน ๗ แห่ง



๒.๕ การท่องเที่ยว

- หมู่บ้านท่องเที่ยวใหม่ บ้านสนวนนอก หมู่ที่ ๒ จำนวน ๑ แห่ง

๒.๖ อุตสาหกรรม

- โรงสีข้าว จำนวน ๙ แห่ง
- โรงงานเย็บผ้า จำนวน ๑ แห่ง

๒.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

- ร้านค้า	จำนวน ๖๐ แห่ง	- ตู้ให้บริการเติมเงิน	จำนวน ๒ แห่ง
- ร้านเช่าซีดี	จำนวน ๑ แห่ง	- อู่ซ่อมรถยนต์	จำนวน ๖ แห่ง
- ปั๊มหลอด	จำนวน ๔ แห่ง	- ร้านค้าวัสดุก่อสร้าง	จำนวน ๑ แห่ง
- รถเกี่ยวข้าว	จำนวน ๑๐ คัน	- ร้านอาหารตามสั่ง	จำนวน ๑ แห่ง
- รถดูดสิ่งปฏิกูล	จำนวน ๑ คัน		

๒.๙ แรงงาน

จากการสำรวจความจำเป็นพื้นฐาน ประจำปี ๒๕๖๒ พบร่างงานอายุ ๑๕-๖๐ ปี มีอาชีพและรายได้ ๒,๕๗๑ คน แรงงานอายุ ๖๐ ปีเต็มขึ้นไปมีอาชีพและมีรายได้ ๕๘๔ คน เด็กแรกเกิดถึงเด็กอายุ ๑๔ ปี จำนวน ๑,๐๒๖ คน

๓. ด้านสังคม

๓.๑ การศึกษา ปัจจุบันองค์กรบริหารส่วนตำบลไม่มีโรงเรียนในสังกัด แต่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการถ่ายโอนมาจากกรมพัฒนาชุมชน (ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านแซะซอ) จำนวน ๑ แห่ง ศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์ที่ร่วมกับบริหารจัดการกับกรมศาสนา (ศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์วัดช่างหิน) จำนวน ๑ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นเอง (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรบริหารส่วนตำบลสนวน) จำนวน ๑ แห่ง โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน ๑ แห่ง อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน จำนวน ๖ แห่ง

๓.๒ อาชญากรรม ตำบลสนวนไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น ส่วนมากจะเป็นการทะเลาะวิวาทของเยาวชนในระหว่างหมู่บ้านในตำบล ซึ่งผู้นำชุมชนมีการเฝ้าระวังเด็กและเยาวชนกลุ่มเสี่ยง

๓.๓ ยาเสพติด ปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาวิกฤติของชาติที่ทุกรัฐบาลต้องกำหนดให้เป็นนโยบายหลักและวาระแห่งชาติที่ทุกหน่วยงานมีหน้าที่จะต้องให้ความร่วมมือทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์กรบริหารส่วนตำบลได้จัดทำแผนดำเนินงานโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดร่วมกับอำเภอหัวยราชและจังหวัดบุรีรัมย์ ในการจัดกิจกรรมบำบัดฟื้นฟูและส่งเสริมฝึกอบรมอาชีพให้แก่ผู้ติด/ผู้เสพยาเสพติดตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้ง จำนวน ๖ ราย แต่ปัญหาที่สำคัญคือ ผู้ติด ผู้เสพยาไม่ให้ความร่วมมือ ไม่ยอมรับว่าตนเองเป็นผู้เสพ ผู้ติดยา ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้ข้อมูลมา แต่ทั้งนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลสนวนได้ดำเนินการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์สร้างจิตสำนึกพลังสังคมในการป้องกันยาเสพติด เช่น จัดกิจกรรมต้านยาเสพติด (สนวนเกมส์) กิจกรรมค่ายเด็กและเยาวชนร่วมใจต้านภัยยาเสพติดร่วมกับโรงเรียนในพื้นที่

๓.๔ การสังคมสงเคราะห์ องค์กรบริหารส่วนตำบลสนวน ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- ประชาสัมพันธ์การมีบัตรของคนพิการ
- รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
- ดำเนินการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสนวน

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ เขตการปกครอง องค์กรบริหารส่วนตำบลสนวน มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๙,๓๗๕ ไร่ หรือประมาณ ๓๑ ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๒๒ ของพื้นที่ทั้งหมดในอำเภอหัวยราช ครอบคลุมพื้นที่ ๑๒ หมู่บ้าน

อาณาเขตติดต่อ

- | | |
|----------|--|
| ทิศเหนือ | ติดต่อกับตำบลหัวยราช อำเภอหัวยราช จังหวัดบุรีรัมย์ |
| ทิศใต้ | ติดต่อกับตำบลสายจีก อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ |



ที่ศตวรรษที่ ๑๕ ติดต่อกันตั้งแต่อดีตมา อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
 ที่ศตวรรษที่ ๑๖ ติดต่อกันตั้งแต่อดีตมา อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
 การปกครองแบบสนวน แบ่งการปกครองเป็น ๑๒ หมู่บ้าน ซึ่งจำนวนหมู่บ้านในแบบสนวน
 เป็นหมู่บ้านในเขตองค์กรบริหารส่วนตำบลเต็มทุกหมู่บ้าน ดังต่อไปนี้

หมู่ที่ ๑	บ้านสายยี่ก้อ	หมู่ที่ ๗	บ้านโคกกลัน
หมู่ที่ ๒	บ้านสนวนนอก	หมู่ที่ ๘	บ้านพลงน้อย
หมู่ที่ ๓	บ้านสนวนใน	หมู่ที่ ๙	บ้านระกา
หมู่ที่ ๔	บ้านแซะซอ	หมู่ที่ ๑๐	บ้านหนองโพธิ์
หมู่ที่ ๕	บ้านสนวนนอก	หมู่ที่ ๑๑	บ้านหนองบัว
หมู่ที่ ๖	บ้านจบก	หมู่ที่ ๑๒	บ้านโคกสุวรรณ

๔.๒ การเลือกตั้ง องค์กรบริหารส่วนตำบลสนวน อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ มีจำนวนผู้ใช้สิทธิ์เลือกตั้ง จำนวน ๔,๕๓๓ คน หน่วยเลือกตั้งทั้งหมด ๑๒ หน่วย ดังนี้

หน่วย เลือกตั้งที่	ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	ที่ตั้งหน่วย	ระยะทาง (กม.) ถึงที่ทำการ อบต.	จำนวนผู้มีสิทธิ์ เลือกตั้ง
๑	บ้านสายยี่ก้อ	๑	ศalaqlang หมู่บ้าน	๔.๐	๒๔๗
๒	บ้านสนวนนอก	๒	ศalaqlang หมู่บ้าน	๒.๐	๔๘๘
๓	บ้านสนวนใน	๓	ศalaqlang หมู่บ้าน	๒.๐	๗๒๘
๔	บ้านแซะซอ	๔	ศalaqlang หมู่บ้าน	๔.๐	๓๙๔
๕	บ้านสายยี่ก้อ	๕	ศalaqlang หมู่บ้าน	๔.๐	๓๐๕
๖	บ้านจบก	๖	ศalaqlang หมู่บ้าน	๔.๐	๖๒๓
๗	บ้านโคกกลัน	๗	ศalaqlang หมู่บ้าน	๔.๐	๓๓๘
๘	บ้านพลงน้อย	๘	ศalaqlang หมู่บ้าน	๖.๐	๔๘๐
๙	บ้านระกา	๙	ศalaqlang หมู่บ้าน	๖.๐	๒๐๗
๑๐	บ้านหนองโพธิ์	๑๐	ศalaqlang หมู่บ้าน	๓.๐	๒๒๖
๑๑	บ้านหนองบัว	๑๑	ศalaqlang หมู่บ้าน	๔.๐	๓๓๓
๑๒	บ้านโคกสุวรรณ	๑๒	ศalaqlang หมู่บ้าน	๔.๐	๒๐๙

ประชาชนในเขตตำบลสนวนส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมาและประชาชนยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองานองค์กรบริหารส่วนตำบลสนวน เสนอแนะในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น การประชุมประชาคมในการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบล การอบรมแกนนำฯ ฯพ.ง. ฯลฯ

จำนวนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง (เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๖)

- จำนวนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล ๑,๔๗๗ คน
- จำนวนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล ๑,๔๘๐ คน

จำนวนผู้มาใช้สิทธิ์เลือกตั้ง (ครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๖)

- จำนวนผู้มาใช้สิทธิ์เลือกตั้งนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔๖
- จำนวนผู้มาใช้สิทธิ์เลือกตั้งสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔๖

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ น้ำ น้ำที่ใช้ในการอุปโภคบริโภคเป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน น้ำดิบจากลำห้วยตลาด หนองน้ำ

สรรสาราณะ ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา สำหรับน้ำได้ดินผลิตเป็นน้ำประปาบ้าดาลใช้ใน การอุปโภคได้อย่างเพียงพอ แต่ในฤดูแล้งน้ำบริโภคไม่เพียงพอ ประชาชนก็ทำหนังสือมาขอให้ทางองค์กรบริหาร ส่วนตำบลบริการส่งน้ำให้ ซึ่งทางองค์กรบริหารส่วนตำบลก็ทำหนังสือประสานขอน้ำประปาจากการประปาส่วน ภูมิภาคจังหวัดบุรีรัมย์ในการไปบรรทุกน้ำ นำมาแจกจ่ายให้กับประชาชนเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ ประชาชน

๕.๒ ป่าไม้ ในเขตพื้นที่ตำบลสนวนไม่มีป่าไม้ แต่มีป่าในชุมชนหมู่ ๔

๕.๓ ภูเขา ในเขตพื้นที่ตำบลสนวนไม่มีภูเขา

๖. ด้านการสาธารณสุข

ในเขตตำบลสนวนประชากรในพื้นที่ร้อยละ ๘๕ มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ร้อยละ ๑๕ พบร้าเป็น ผู้สูงอายุจะเป็นโรคที่ไม่ร้ายแรงนัก มีการให้บริการด้านสาธารณสุขโดยประชาชนผู้เข้ารับการบริการหรือรักษาที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสนวน โดยมีการคัดกรองสุขภาพของประชาชนโดย อสม.ประจำหมู่บ้าน ดังนี้ เด็ก ๓ เดือนต่อครึ่ง ผู้ใหญ่ ๑ ครั้งต่อปี ซึ่งโรคที่พบในประชากรในชุมชน ได้แก่ โรคความดัน โรคเก้าท์ ซึ่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสนวนจะรับผิดชอบหมู่ที่ ๑,๒,๓,๔,๕,๗,๙,๑๐,๑๑,๑๒ และโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลบ้านเกตุได้รับผิดชอบหมู่ที่ ๖,๘ ในการให้บริการประชาชนให้คำแนะนำด้านสุขภาพต่าง ๆ ให้แก่ ประชาชนผู้มาเข้ารับบริการหรือรักษา จะเป็นโรคที่ไม่ร้ายแรงมากนัก หากเป็นโรคที่ร้ายแรงจะเข้ารับการรักษาที่ โรงพยาบาลห้วยราชซึ่งเป็นโรงพยาบาลประจำอำเภอ และโรงพยาบาลประจำจังหวัดบุรีรัมย์ต่อไป หน่วยการ ให้บริการสาธารณสุขประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล | จำนวน ๒ แห่ง |
| - ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน | จำนวน ๑๒ แห่ง |
| - อาสาสมัคร (อสม.) ประจำหมู่บ้าน | จำนวน ๙๐ คน |
| - อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำครบถ้วนเรื่อง | |

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

- | | |
|--|--------------|
| - ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๙.๙ ศาสนาอื่น ร้อยละ ๐.๑ | |
| - วัด | จำนวน ๓ แห่ง |
| - สำนักสงฆ์ | จำนวน ๑ แห่ง |

๗.๒ ประเภทและงานประจำปี

- | | |
|------------------------------------|-------------------------------|
| - ประเภทนักเรียนปีใหม่ | ประมาณเดือนมกราคม |
| - ประเภทนักเรียนสงกรานต์ | ประมาณเดือนเมษายน |
| - ประเภทน้ำรำตรด | ประมาณเดือนเมษายน – กรกฎาคม |
| - ประเภทนักเรียนเข้าพรรษา ออกพรรษา | ประมาณเดือนกรกฎาคม ตุลาคม |
| - ประเภทนักเรียนสารทไหญ (แซนโภูนา) | ประมาณเดือนตุลาคมก่อนออกพรรษา |
| - ประเภทนักเรียนกระทัจคุณยน | |

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น ประชาชนในเขตตำบลสนวนโดยนรรค์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักรسانใช้สำหรับในครัวเรือน วิธีการเลี้ยงไก่และการหอผ้าใหม่ เล่นเครื่องดัมตรีไทย วิธีการทำ ขนมไทย และวิธีการจับปลาธรรมชาติ

ภาษาถิ่น

- | | |
|-------------------------------|--|
| - ภาษาไทย ร้อยละ ๑๕ | |
| - ภาษาไทยอีสาน (ลาว) ร้อยละ ๕ | |

- ภาษาไทยเขมร ร้อยละ ๘๐

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนวนได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือน และเหลือเอาไว้จำหน่ายบ้าง สินค้าพื้นเมืองได้แก่

- ผ้าหอพื้นเมืองจากไหมและฝ้าย เช่น ผ้าขาวม้า 索รែង ผ้าไหม
- ขนมพื้นบ้าน เช่น ข้าวหลาม ขนมนงาเล็ด
- เครื่องจักรงานที่ทำจากไม้ไผ่ เช่น ล้อม ໄិ ស្សុម ข៉ាង เป็นต้น

และโดยเฉพาะผ้าตีนแดงที่ห่อจากผ้าฝ้ายและผ้าไหม เป็นสินค้าพื้นเมืองที่สร้างชื่อเสียงให้แก่ตำบลสนวน

๕.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ ในพื้นที่ของตำบลสนวนส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับทำนาเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ น้ำในการอุปโภค-บริโภคยังต้องอาศัยน้ำฝนจากแหล่งน้ำธรรมชาติจากลำห้วยตลาด หนองน้ำธรรมชาติ สรรว้า และน้ำบาดาลซึ่งยังไม่เพียงพอในหน้าแล้ง ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. โครงสร้างและอัตรากำลังในการบริการงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาพองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๕ คน จาก๑๒ หมู่บ้าน หมู่บ้านละ ๒ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล อายุในตำแหน่งคราวละ ๕ ปี

คณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพร้อมรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน ให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควบคุมและรับผิดชอบการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย

๑.๒ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม
- ๗) กองส่งเสริมการเกษตร

โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำทัวไปขององค์การบริหารส่วนตำบล



เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบดูแลในงาน

๒. อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ สำนักปลัด อบต.สนวน)

ที่	ส่วน/กอง	จำนวนพนักงานส่วนตำบล/ระดับ											จำนวนลูกจ้าง				หมายเหตุ	
		บก.สส.	บก.ภ.ก.ง.	บก.ภ.ก.ง.	อท.สส.	อท.ก.ง.	อท.ต้น	ช่างปูนเก็บ	ช่างปูนเก็บ	ปรับตัวร	อกรถ	หางานบุคคล	ภารกิจต่างๆ	รวม	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างตามภารกิจ	ลูกจ้างทั่วไป	
๑	สำนักปลัด	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	-	-	๔	๑	๓	๒	๑๐
๒	กองคลัง	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๔	-	๑	-	๔
๓	กองช่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒	๑	๔	-	-	๒	๖
๔	กองการศึกษาฯ	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๒	-	๑	๒	๗
๕	กองสาธารณสุขฯ	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๔
๖	กองสวัสดิการ	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๒	-	๑	-	๓
๗	กองส่งเสริม การเกษตร	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๒	๙
รวม		-	๑	-	-	-	๗	-	๕	๑	-	๔	๑	๑๙	๑	๙	๑๐	๓๙

- | | | | | |
|-----|--------------------|-------|----|----|
| รวม | - พนักงานส่วนตำบล | จำนวน | ๑๙ | คน |
| | - ลูกจ้างประจำ | จำนวน | ๑ | คน |
| | - ลูกจ้างตามภารกิจ | จำนวน | ๙ | คน |
| | - ลูกจ้างทั่วไป | จำนวน | ๑๐ | คน |

ด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

- การบริหารรายรับในปีงบประมาณที่ผ่านมา เปรียบเทียบยอดหลัง ๓ ปี
- การบริหารรายจ่ายจริงในปีงบประมาณที่ผ่านมา เปรียบเทียบยอดหลัง ๓ ปี

รายการ	ปี พ.ศ.	พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒
รายรับ		๓๘,๗๔๕,๕๒๑.๔๔	๓๓,๑๒๕,๔๑๖.๙๔	๓๔,๗๖๒,๑๓๓.๔๗
รายจ่าย		๓๘,๙๐๓,๒๔๓.๙๔	๓๐,๘๓๙,๕๓๑.๒๕	๓๐,๗๔๗,๘๐๙.๐๖

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวน มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จากการนำยุทธศาสตร์แผนพัฒนามาประกอบภารกิจ เคราะห์ทั้งภารกิจ โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
 - ๑.๒ ผู้จราจรในการคมนาคมขนส่งชำรุด
 - ๑.๓ ปัญหาน้ำท่วมขังในหมู่บ้านในช่วงฤดูฝน
 - ๑.๔ การขาดแคลนน้ำในการอุปโภค - บริโภคและทำการเกษตร



๑.๕ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ไฟฟ้าสาธารณะชำรุด ความต้องการของประชาชน

- สร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนดินลงทินคลุกและปรับปรุงผิวน้ำลาดยาง
- ให้มีการวางท่อระบายน้ำในหมู่บ้าน
- ให้มีการขุดลอกแม่น้ำในการอุปโภค – บริโภคและการเกษตร
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้าน
- ให้มีขยายเขตไฟฟ้า ปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ

๒. สภาพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๓ ปัญหาด้านการตลาด ไม่มีตลาดรองรับผลผลิต
- ๒.๔ ปัญหาด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตรและผลิตภัณฑ์
- ๒.๕ ปัญหาขาดการสนับสนุนทุนหมุนเวียนและอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ

ความต้องการของประชาชน

- การฝึกอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ
- ให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้แก่ชุมชน
- สร้างเสริมการมีตลาดรองรับผลผลิต และผลิตภัณฑ์ต่างๆ ในชุมชน
- มีการให้ความรู้ในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ
- ให้มีการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนและอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ

๓. สภาพัฒนาด้านสังคม การศึกษา

- ๓.๑ ปัญหาผู้สูงอายุ ผู้พิการถูกทอดทิ้งไม่มีผู้ดูแล
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๕ ไม่มีสนามกีฬาประจำตำบล
- ๓.๖ ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดีงามเริ่มหายไป

ความต้องการของประชาชน

- อย่างให้มีหน่วยงานของรัฐจัดบุคลากรเข้าไปตรวจสอบผู้สูงอายุและผู้พิการ
- มีการอบรมให้ความรู้ป้องกันแก่ไขปัญหายาเสพติด ให้ชุมชนยาเสพติดต่าง ๆ
- ให้มีบุคลากรช่วยดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการอย่างทั่วถึง
- มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาร科ไข้เลือดออก และโรคพิษสุนัขบ้า
- จัดให้มีสนามกีฬาประจำตำบลและส่งเสริมกีฬา
- ให้มีการส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๔. สภาพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ การขาดโอกาสในการศึกษาของประชาชน
- ๔.๒ ความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย
- ๔.๓ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้าถึงในการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- มีการจัดประชุมประชาคมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี และกลุ่มอาสาฯ อื่น ๆ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างทันท่วงที

๕. สภาพปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาอากาศร้อนและแห้งแล้งเนื่องจากการตัดไม้ทำลายป่า
- ๕.๒ ปัญหาน้ำในคลองชลประทาน ตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๕.๓ ปัญหายาวยชนขาดความสำนึกรักษาสิ่งแวดล้อม
- ๕.๔ ขาดการดูแลที่สาธารณะ
- ๕.๕ ปัญหาสภาพการเสื่อมโทรมของดิน
- ๕.๖ ปัญหาการใช้สารเคมีในการกำจัดศัตรูพืช

ความต้องการของประชาชน

- มีการส่งเสริมให้ปลูกป่าป้องกันและลดปัญหาโลกร้อน
- ให้มีการขุดลอกคลองชลประทานที่ตื้นเขิน
- มีการอบรมปลูกจิตสำนึกรักษาสิ่งแวดล้อม
- มีการอบรมให้ความรู้ในการปรับปรุงบำรุงดินให้อุดมสมบูรณ์

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) มี ๖ ด้าน ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

(๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมคันทางสังคม

(๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศไทย (Country Strategic Positioning)

เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศไทยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ที่ คสช. ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีรายได้กระจาดรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นเลิศการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๑. การหลุดพ้นจากกับดักเศรษฐกิจรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

(๑) เศรษฐกิจขยายตัวไม่ท่าที่กว่าร้อยละ ๕.๐

(๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capital) และรายได้ประชาชนต่อหัว (GNP Per Capital) ณ ลิ้นแผนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์) และ ๓๐๑,๗๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์) ต่อคนต่อปี

(๓) ผลิตภัณการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

(๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่า ๘.๐ (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการขนส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

(๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานที่เอื้อต่อการพัฒนาคน การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๔) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

(๕) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๓. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สร้างความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

(๒) ขับเคลื่อนประเทศไทยเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพทางภูมิศาสตร์

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

แผนพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์

๑) วิสัยทัศน์จังหวัดบุรีรัมย์ (Vision)

“ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลกเศรษฐกิจมั่นคง สังคมสันติสุข ๔ ดี”

๒) พันธกิจของจังหวัดบุรีรัมย์ (Mission)



๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม และส่งเสริมกีฬาสู่มาตรฐานโลก

๒. ส่งเสริมการผลิตสินค้าการเกษตรและอาหารปลอดภัยได้มาตรฐาน

๓. ส่งเสริมการผลิตตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ส่งเสริมการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์จากใหม่และผลิตภัณฑ์ชุมชน

๕. อนุรักษ์พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนบุรีรัมย์ให้มีความมั่นคงยั่งยืน มีความปลดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓) เป้าประสงค์รวม

๑. ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก
๒. ศูนย์กลางการพัฒนาเศรษฐกิจภายในให้พื้นฐานของการผลิตสินค้าด้านการเกษตรและอาหารปลอดภัยมาตรฐานสากล
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ดีเมื่อสุข
๔. หมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาลหมู่บ้านสันติสุข ๙ ดี
๕. พัฒนาแหล่งน้ำและคุณภาพของน้ำอย่างสมดุล
๖. พื้นฟูอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากป่าและความหลากหลายทางชีวภาพแบบมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างยั่งยืน
๗. จัดการขยายและการลดมลพิษอย่างเป็นระบบและการมีส่วนร่วมของประชาชน
๘. สังคมสงบสุขและอบอุ่น
๙. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๑๐. ลดอุบัติเหตุทางถนนและสาธารณูปโภค

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านเศรษฐกิจ

"เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลกและการพัฒนาเศรษฐกิจภายในให้พื้นฐานของการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย"

เป้าประสงค์(Goals)

๑. ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก
๒. ศูนย์กลางการพัฒนาเศรษฐกิจภายในให้พื้นฐานของการผลิตสินค้าด้านการเกษตรและอาหารปลอดภัยมาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐)
๒. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา
๓. จำนวนบุคลากรด้านการท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา (คน)
๔. จำนวนประชาชนที่รับบริการข้อมูลด้านการท่องเที่ยว (คน)
๕. มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐)
๖. โครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยวและด้านการเกษตรได้รับการพัฒนา (แห่ง)
๗. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของพื้นที่เกษตรอินทรีย์/เกษตรปลอดภัย (ไร่)
๘. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของเกษตรกรรุ่นใหม่และเกษตรกรปริมาณ (Smart Farmer) ที่เน้นการทำเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย (ราย)
๙. จำนวนกลุ่มของอุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตรที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนและการพัฒนาศักยภาพในการประกอบการ (กลุ่ม)
๑๐. จำนวนแปลงที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน GAP (แปลง)



๑๖. ร้อยละของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ใหม่เพิ่มขึ้น
๑๗. ร้อยละของมูลค่าการจำหน่ายสินค้า OTOP เพิ่มขึ้น
๑๘. ร้อยละของผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นได้รับการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน (มพช.)
๑๙. ร้อยละของมูลค่าการจำหน่ายสินค้าเกษตรแปรรูปเพิ่มขึ้น
๒๐. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของร้านอาหารที่ได้รับการรับรองมาตรฐานอาหารปลอดภัย (ร้าน)

กลยุทธ์

๑. พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน
๒. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยว
๓. พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของจังหวัด
๔. ส่งเสริมและพัฒนาความปลอดภัยและสุขอนามัยด้านการท่องเที่ยว
๕. พัฒนาสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว
๖. ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวแบบประชาธิรัฐ
๘. พัฒนา กีฬาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงกีฬาในทุกรูปแบบ
๙. สร้างอัตลักษณ์เมืองบุรีรัมย์ให้เป็น “เมืองแห่งความงดงาม” (Buriram Blue City) เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๐. ส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน เพื่อกระจายรายได้สู่ชุมชน
๑๑. เร่งรัดการจัดหน้า้และการเตรียมความพร้อมในการให้บริการน้ำเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของเมืองบุรีรัมย์
๑๒. ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กีฬาและสนามกีฬามหาวิทยาลัย
๑๓. ส่งเสริมการเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยวแบบครบวงจร
๑๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดบุรีรัมย์และกลุ่มจังหวัดอิสลามใต้
๑๕. ส่งเสริมการค้าชายแดนเพื่อการค้าและการลงทุน
๑๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร
๑๗. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย
๑๘. ส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่ม/เครือข่ายเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย
๑๙. ส่งเสริมการน้อมนำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติโดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาหมู่บ้านสันติสุข ๙ ดี
๒๐. ส่งเสริมการลงทุนและปัจจัยเอื้อให้เกิดการลงทุนเพื่อพัฒนาศักยภาพอุตสาหกรรมการเกษตรและอุตสาหกรรมบริการ
๒๑. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นเพื่อให้ได้การรับรองคุณภาพและมาตรฐาน
๒๒. ส่งเสริมและพัฒนาตลาดสินค้าเกษตรแปรรูปและเกษตรปลอดภัย
๒๓. ส่งเสริมการพัฒนามหาวิทยาลัยและคุณภาพการผลิตใหม่และผลิตภัณฑ์จากใหม่แบบครบวงจร
๒๔. การบริหารจัดการทางการเกษตร (Zonning)



๒๕. พัฒนาสถานประกอบการด้านอาหารให้ได้รับการรับรองมาตรฐานและคุณภาพ

๒๖. พัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายในการเฝ้าระวังความปลอดภัยด้านอาหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

"คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีมั่นคง ยั่งยืน บนพื้นฐานความพอเพียง"

เป้าประสงค์(Goals)

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ดีมีสุข

๒. หมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งตามหลักธรรมาภูมิบ้านสันติสุข ๙ ดี

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนของผู้สูงอายุที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ (ราย)

๒. เด็กนักเรียนอ่านออกเขียนได้ (ร้อยละ)

๓. ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาความยากจนของครัวเรือนตามเกณฑ์ที่กำหนด

๔. ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างศีลธรรมแก่เด็กและเยาวชน

๕. จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน (ราย)

๖. จำนวนของแรงงานและแรงงานนอกระบบที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิการประกันสังคมตามกฎหมายแรงงาน (ราย)

๗. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาและการส่งเสริมอาชีพ เพื่อเป็นรายได้เสริม

๘. ร้อยละของอำเภอป้องกันควบคุมโรคเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๙. อัตราการตั้งครรภ์ขั้นของวัยรุ่นลดลง (อายุ ๑๕-๑๙ ปี)

๑๐. ระดับความสำเร็จของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมติดตามตรวจสอบการปฏิบัติราชการ

๑๑. จำนวนเครือข่ายเฝ้าระวังทางสังคมและรัฐนธรรมาภูมิ

๑๒. ร้อยละของหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็ง ตามหลักธรรมาภูมิบ้านสันติสุข ๙ ดี

๑๓. ระดับความสำเร็จในการสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อการบริหารจัดการของภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวให้มีความอบอุ่น

๒. ส่งเสริมการแก้ปัญหาครัวเรือนยากจน ตามหลักธรรมาภูมิบ้านสันติสุข ๙ ดี

๓. เสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนาการศึกษาของเด็กและเยาวชนทุกระดับตามเกณฑ์คุณภาพทางการศึกษาของท้องถิ่นและระดับชาติ

๔. เสริมสร้างความมีศีลธรรมและการใช้ศีลธรรมเป็นพื้นฐานในการดำรงอยู่ในชุมชนและสังคมของเด็กและเยาวชนในทุกระดับ

๕. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านแรงงานและการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการตามกฎหมายแรงงาน

๖. ส่งเสริมการสร้างอาชีพและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นเอกลักษณ์และการจัดการแบบครบวงจรของกลุ่มอาชีพและกลุ่มวิสาหกิจชุมชนโดยกลไกประชาธิรัฐ



๗. รณรงค์และส่งเสริมการดูแลตนเอง การรักษาสุขภาพและการป้องกันโรคตลอดจนการดูแลผู้ป่วยในครอบครัวของประชาชนตามหลักสุขภาพดีถ้วนหน้า

๘. ยกระดับการบริการสาธารณสุข การเรียน การสอน และการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการแพทย์

๙. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตของคนในหมู่บ้าน/ชุมชน

๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามแผนชีวิตหมู่บ้านสันติสุข ๙ ดี (เป็นคนดีมีปัญญา รายได้สมดุล สุขภาพแข็งแรง สิงแวดล้อมสมบูรณ์สังคมอบอุ่น หลุดพ้นอาชญากรรม กองทุนเพื่อพาณิชย์และคณะกรรมการหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็ง)

๑๑. สร้างและเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐสู่การปฏิบัติในระดับหมู่บ้าน/ชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

"ทรัพยากรธรรมชาติสร้างสรรค์ชีวิตและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม"

เป้าประสงค์(Goals)

๑. พัฒนาแหล่งน้ำและคุณภาพของน้ำอย่างสมดุล

๒. พื้นฟูอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากป่าและความหลากหลายทางชีวภาพแบบมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างยั่งยืน

๓. จัดการขยะและการลดมลพิษอย่างเป็นระบบและการมีส่วนร่วมของประชาชน

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนแหล่งน้ำจักรภัณฑ์มีปริมาณและคุณภาพเพียงพอสำหรับการใช้ประโยชน์(แห่ง)

๒. จำนวนพื้นที่ป่าไม้ (พื้นที่ป่าสงวน ป่าสาธารณะ ป่าชุมชนและพื้นที่ชั่วคราว) เพิ่มขึ้น(ไร่)

๓. จำนวนชุมชนที่ดำเนินการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔. อัตราการเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะชุมชนลดลง

๕. จำนวนชุมชนที่ส่งเสริมการนำขยะมูลฝอยกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่

๖. ปริมาณขยะมูลฝอย ขยายติดเชือกและการก่อให้เกิดโรคจากขยะและมลพิษลดลง

๗. จำนวนพื้นที่เผาในที่โล่งของจังหวัดลดลง

๘. จำนวนพื้นที่ประสบภัยแล้งอุทกภัย และภัยธรรมชาติต่าง ๆ ได้รับการแก้ไขปัญหาและประชาชนที่ได้รับผลกระทบมีความพึงพอใจการแก้ไขปัญหา

๙. จำนวนพื้นที่ป่าและพื้นที่สาธารณะที่ถูกบุกรุกลดลงเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการจัดทำและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคให้เพียงพอควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการน้ำภาคการผลิต(ภาคการเกษตรและอุตสาหกรรม)โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายองค์กรต่าง ๆ

๒. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพแหล่งน้ำและการจัดการแหล่งน้ำโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายประชาสัมคม

๓. ส่งเสริม อนุรักษ์และฟื้นฟูสภาพทรัพยากรป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ โดยเน้นการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและชาญฉลาด



๔. ส่งเสริมให้เกิดชุมชนต้นแบบในการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นหน้าที่ของพลเมืองคนบุรีรัมย์

๖. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการควบคุมและลดมลพิษโดยเน้นการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ

๗. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลในระดับพื้นที่ตั้งแต่ต้นทางถึงปลายทางโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๘. ส่งเสริมให้เกิดชุมชนหรือองค์กรต้นแบบในการบริหารจัดการขยะแบบครบวงจร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบ

“บุรีรัมย์สันติสุข ๕ ดี”

เป้าประสงค์(Goals)

๑. สังคมสงบสุขและอบอุ่น

๒. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. ลดอุบัติเหตุทางถนนและสาธารณภัย

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรรักษาความสงบเรียบร้อย

๒. ระดับความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในหมู่บ้าน/ชุมชนตามแนวทางประชาธิรัฐ

๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดได้รับการบำบัดฟื้นฟูและได้รับการติดตามดูแลอย่างต่อเนื่อง

๔. ระดับความสำเร็จในการป้องกันผู้ที่อาจเข้าไปที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด

๕. ระดับความสำเร็จของการเดินทางไว้ซึ่งสถาบันชาติศาสนาพระมหากษัตริย์และการปกคล้องในระบบประชาธิรัฐอย่างมีประสิทธิภาพเป็นประมุข

๖. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้เกิดความสมานฉันท์และความสามัคคีของประชาชนภายในจังหวัดบุรีรัมย์

๗. ระดับความสำเร็จของการจัดตั้งเครือข่ายอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการจัดตั้งชุดเฉพาะกิจตำบล

๙. ร้อยละของหมู่บ้าน/ชุมชนอาชันะปัญหาเสพติดอย่างยั่งยืน

๑๐. ระดับความสำเร็จในการป้องกันและปราบปรามปัญหาอาชญากรรม

๑๑. ระดับความสำเร็จของการพนึกกำลังประชาชนในพื้นที่ชายแดนเพื่อสนับสนุนการบังคับใช้กฎหมาย

๑๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระดับห้องถังกับประเทศเพื่อนบ้าน

๑๓. ระดับความสำเร็จในการจัดตั้งเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อความมั่นคง

๑๔. ระดับความสำเร็จของการขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๑๕. ระดับความสำเร็จของการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวลงทะเบียนเข้าเมืองที่สอดคล้องกับความมั่นคงของชาติ



กลยุทธ์

๑. พัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน/ชุมชนและการเพิ่มจำนวนบุคลากรด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยให้เพียงพอต่อการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน
 ๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการป้องกัน ปราบปรามและแก้ไขปัญหาฯลฯในหมู่บ้าน/ชุมชนอย่างยั่งยืน
 ๓. ผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด ได้รับการบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพและได้รับการติดตามดูแลช่วยเหลือภายหลังจากการบำบัดฟื้นฟู
 ๔. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีประมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขโดยการสร้างความเป็นธรรมและความสมานฉันท์ของประชาชนภายในจังหวัด
 ๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสื่อมหักในสถานศึกษาและเยาวชนนอกสถานศึกษาที่อาจเข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหาภัยทางสังคมและภัยยาเสพติด
 ๖. เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและท้องถิ่นในการบริหารจัดการการตรวจสอบและการเฝ้าระวังการทุจริตคอร์รัปชันและการแสวงหาผลประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติโดยมิชอบ
 ๗. เสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันด้านความมั่นคงภายในจังหวัด
 ๘. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศของหมู่บ้านตามแนวชายแดนให้เป็นหมู่บ้านมั่นคงและสงบสุข
 ๙. พัฒนาความสัมพันธ์อันดีระดับท้องถิ่นกับประเทศเพื่อนบ้าน
 ๑๐. พัฒนาระบบเครือข่ายข่าวภาคประชาชน
 ๑๑. สร้างจิตสำนึกระ霆ให้กับผู้ประกอบการที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด
 ๑๒. รณรงค์และส่งเสริมการขึ้นทะเบียนการควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการและในชุมชนเพื่อจัดระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง
 ๑๓. รณรงค์การเฝ้าระวังและป้องกันอุบัติเหตุทางถนนและสาธารณภัยโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายของประชาสังคม
- จังหวัดบุรีรัมย์กำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ในการพัฒนาจังหวัด (Positioning) ๕ ด้าน คือ
๑. พัฒนาศักยภาพเป็น “ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก”
 ๒. ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยมาตรฐานสากล
 ๓. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่
 ๔. ส่งเสริมการค้าชายแดนเพื่อการค้าและการลงทุน

๔. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบลสนับสนุน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลสนับสนุน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลสนับสนุนจะสมburณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์กรบริหารส่วนตำบลสนับสนุนยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการ



พัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นักศึกษาได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลการที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

๑. จุดแข็ง (S:Strength)

- ๑) ทำเลที่ตั้งมีความเหมาะสมทางด้านคมนาคม ระยะทางห่างจากตัวเมือง ๒ กิโลเมตร ห่างจากตัวเมืองบุรีรัมย์ ๑๒ กิโลเมตร การเดินทางมีความสะดวกรวดเร็วด้วยรถโดยสารประจำทางและรถไฟฟ้ากังหัน บุรีรัมย์มาลงตัวอำเภอหัวราช
- ๒) กลุ่มสตรีตำบลสวนมีการปลูกหม่อนเลี้ยงไห茂และทอผ้าไห茂ในนามว่างจากกุดทำงาน
- ๓) มีอาหารอร่อยประจำถิ่น เช่น ข้าวหลาม ขนมกระยาสารท ขนมເຄົາເຄື່ອ ແກ້ໄຂປັນຍາ ตักແຕ່ ขนมจีนน้ำยา ส้มตำดักแด้ ແກະທິດຝຳເປົ້າ (ປະກະຈະເນີຍ)
- ๔) มีวัฒนธรรมพื้นบ้าน เช่น รำistrate รำກันຕຽມ รำอันເຮ
- ๕) มีรีสอร์ทพักในหมู่บ้านที่ทันสมัย
- ๖) มีหมู่บ้านท่องเที่ยวใหม่
- ๗) มีปราษฎชาวบ้าน/ภูมิปัญญาท้องถิ่นหลากหลาย
- ๘) มีการประสานการทำงานร่วมกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหมู่บ้านและหน่วยงานในพื้นที่
- ๙) มีพื้นที่กว้างขวาง สามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนและการลงทุนได้

๒. จุดอ่อน (W:Weakness)

- ๑) รายได้ที่จำกัดเก็บเงินไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ
- ๒) ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมและมีฐานะค่อนข้างยากจน
- ๓) สภาพภูมิอากาศที่มีความแห้งแล้ง
- ๔) หมู่บ้านแต่ละหมู่บ้านมีพื้นที่แบ่งเป็นคุ้มอยู่ห่างกัน ทำให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก โครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณูปโภคยังไม่เพียงพอครอบคลุม เช่น ถนน ไฟฟ้า สาธารณูปโภค ระบบประปา ระบบระบายน้ำ เป็นต้น
- ๕) ความเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต สังคมเมืองอย่างต่อเนื่องมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นจำนวนมาก
- ๖) ชุมชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การจัดการขยะมูลฝอย เป็นต้น

๓. โอกาส (O:Opportunity)

- ๑) เป็นพื้นที่การคมนาคมที่มีความที่มีความสะดวก เชื่อมต่อกับอำเภอและจังหวัดข้างเคียง
- ๒) สามารถส่งเสริมอาชีพเสริมการทอผ้าไห茂เพิ่มรายได้ให้ประชาชนในตำบล
- ๓) ส่งเสริมพัฒนาหมู่บ้านท่องเที่ยวใหม่เชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัด
- ๔) ส่งเสริมอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน
- ๕) พื้นที่มีการขยายตัวของชุมชนพากอาศัย และภาคพาณิชยกรรมอย่างต่อเนื่อง

๔. ข้อจำกัด (T:Threat)

- (๑) พื้นที่มีความแห้งแล้ง
- (๒) มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติไม่เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภคและทำการเกษตร
- (๓) ที่ดินทำการเกษตรกรรมขาดความอุดมสมบูรณ์
- (๔) เศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ ส่งผลกระทบต่อปริมาณรายได้ที่รัฐบาลจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ในการบริหารงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลสนวน ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัจจุบัน โดยสามารถกำหนดเป็นภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดโดยในพระราชบัญญัติสถาบันและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) การให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๙(๑))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๙(๓))
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๔.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสังคมสัมเคราะห์ และการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) การป้องกัน การบำบัดโรคและรังับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจสวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราชภัฏ (มาตรา ๖๙(๔))
- (๔) การสังคมสัมเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเดี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๘) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำอาหารของราชภัฏ

๔.๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะมีบัตรของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๔))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
(มาตรา ๑๖(๓๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พัฒนาระบบและ การท่องเที่ยวมีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๙(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๙(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๙(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๙(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๙(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๙(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย
และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา
๑๗(๑๙))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) สนับสนุนสภาพัฒนาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
(มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้
ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))



การกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์กรบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์กรบริหารส่วนตำบลสนวน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์แผนพัฒนาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์กรบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓

มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. การกิจหลักและการกิจrongที่องค์กรบริหารส่วนตำบลสนวนจะดำเนินการ

องค์กรบริหารส่วนตำบลสนวนได้นำการกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ แล้วพิจารณาว่าการกิจหลัก และการกิจrong ที่จะต้องดำเนินการ เช่น

การกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจrong

๑. การพัฒนาอุปกรณ์ประจำบ้าน วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดีงาม
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการส่งเสริมการตลาด
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและครอบอัตรากำลัง

องค์กรบริหารส่วนตำบลสนวน เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลประเทศาสามัคคี โดยกำหนดโครงสร้างของส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม
- ๗) กองส่งเสริมการเกษตร



ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภท สนับสนุนการทำงานของข้าราชการ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสนวนและบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลสนวน



๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙.๑ จากสภาพปัจจุบันขององค์กรบริหารส่วนตำบลสนับสนุนภารกิจ อำนาจหน้าที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจกรรมสภา <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ อบต. <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือพื้นฟู - งานกู้ชีพ กู้ภัย (OTOS) <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำภาระเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ 	<p>๑. สำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ งานธุรการ งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจกรรมสภา <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ อบต. <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือพื้นฟู - งานกู้ชีพ กู้ภัย (OTOS) <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำภาระเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ 	

โครงการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภายนอก - งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ - ครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภายนอก - งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ - ครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	
๓. กองซ่อม	๓. กองซ่อม	
๓.๑ งานก่อสร้าง <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมก่อสร้างและซ่อมแซมถนน - งานก่อสร้างสะพาน ระบบชลประทาน - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง คumnacm 	๓.๑ งานก่อสร้าง <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมก่อสร้างและซ่อมแซมถนน - งานก่อสร้างสะพาน ระบบชลประทาน - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง คumnacm 	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานควบคุมอาคาร - งานขออนุญาตอาคาร 	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานควบคุมอาคาร - งานขออนุญาตอาคาร 	
๓.๓ งานผังเมือง <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางแผนพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	๓.๓ งานผังเมือง <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางแผนพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	
๓.๔ งานประสานสารานุปปิโภค <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการสารานุปปิโภค - งานไฟฟ้า ถนนสารานุปปิโภค - งานระบายน้ำ 	๓.๔ งานประสานสารานุปปิโภค <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการสารานุปปิโภค - งานไฟฟ้า ถนนสารานุปปิโภค - งานระบายน้ำ 	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - งานสัตวแพทย์ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 	๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - งานสัตวแพทย์ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 	
๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสาธารณสุขชุมชน - งานวิชาการและแผนงาน - งานธุรการ 	๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสาธารณสุขชุมชน - งานวิชาการและแผนงาน - งานธุรการ 	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาระบบจัดเก็บขยะมูลฝอยและสีงปฏิกูล - งานควบคุมมลพิษและเหตุรำคาญ <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา - งานประสานกิจกรรม - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมงานการศึกษา - ส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม - ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา - uhnธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมพัฒนาการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมการเล่นกีฬา - ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวฯ <p>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - อาหารเสริมน้ำ อาหารกลางวัน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - แจกเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานข้อมูล <p>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ 	<p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาระบบจัดเก็บขยะมูลฝอยและสีงปฏิกูล - งานควบคุมมลพิษและเหตุรำคาญ <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา - งานประสานกิจกรรม - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมงานการศึกษา - ส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม - ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา - uhnธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมพัฒนาการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมการเล่นกีฬา - ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวฯ <p>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - อาหารเสริมน้ำ อาหารกลางวัน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - แจกเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานข้อมูล <p>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ 	

โครงการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานควบคุมป้องกันโรคระบาดในพืช - การส่งเสริมการผลิตและใช้ปุ๋ย - ส่งเสริมเทคโนโลยีทางการเกษตร - ส่งเสริมผลผลิตและรายได้แก่เกษตรกร ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด	๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานควบคุมป้องกันโรคระบาดในพืช - การส่งเสริมการผลิตและใช้ปุ๋ย - ส่งเสริมเทคโนโลยีทางการเกษตร - ส่งเสริมผลผลิตและรายได้แก่เกษตรกร ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด	

หมายเหตุ

ในการกำหนดโครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดใหม่และทำแน่นง่ายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กองเพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเพื่อนำมาพิจารณาตัดสินใจรับรุ่งส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์กรบริหารส่วนตำบลสนวน วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากการกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กร บริหารงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงใน กรอบอัตรา ๓ ปี ดังนี้

ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล (๐๑) ประกอบด้วย

- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

รวม จำนวน ๙ อัตรา

๒. กองคลัง (๐๔) ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

รวม จำนวน ๖ อัตรา

๓. กองช่าง (๐๕) ประกอบด้วย

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

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน



จำนวน ๒ อัตรา

รวม จำนวน ๖ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา
- (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

- นักวิชาการสารสนเทศ ปก./ชก.
พนักงานจ้างทั่วไป

จำนวน ๑ อัตรา

- คนงาน

จำนวน ๒ อัตรา

รวม จำนวน ๔ อัตรา

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๙) ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดช่างทิน

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

- ครู จำนวน ๑ อัตรา

- ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สนวน

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

- ครู จำนวน ๑ อัตรา

- ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแขะซอ

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดช่างทิน จำนวน ๑ อัตรา

- ครู จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

รวม จำนวน ๑๗ อัตรา

๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

รวม จำนวน ๓ อัตรา



๗. กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร
(นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน

รวม จำนวน ๕ อัตรา



-ฉบับ อปต.-

-๓๔-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้อง ^{ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า}				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด อปต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
ผู้จัดการสำนักงานฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
คงงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
คงงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
คงงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๗)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	



[Signature]

-ฉบับนี้ อบต.-

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้อง ^๓ ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดช่างพิน								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร อัตราจาก สด.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สันวน								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร อัตราจาก สด.
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								รอรับจัดสรร อัตราจาก สด. งบอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแซะซอ								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร อัตราจาก สด.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	-		-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คงละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๑,๘๓๐	๖๗๑,๑๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๑๐	๑๙,๕๑๐

๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มือตระกำลังปัจจุบัน ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คงละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๙๐	๑๓,๓๙๐
๒.	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑	๒๑,๕๐๐	๒๔๕,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๙,๗๖๐
๓.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ ลูกจ้างประจำ	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๔๖๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑๖,๐๓๐	๑๙๒,๓๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐
๕.	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๖,๔๓๐	๑๙๗,๑๖๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๖,๔๐๐	๑๙๔,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๘.	คนงาน	๒	๘,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	-	-	-

๓. กองคลัง มือตระกำลังปัจจุบัน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คงละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๐,๒๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๙๐	๑๓,๓๙๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๒๙,๑๑๐	๓๕๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	๑	๑๙,๐๖๐	๒๑๖,๗๒๐	๘,๐๐๘	๘,๒๔๐	๘,๓๒๐
๔.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	๑	๒๐,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๔๖๐
๕.	เจ้าพนักงานธุรการ ป.ง./ชง. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๒๔,๘๖๕	๒๔๗,๘๖๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๒,๗๘๐	๑๕๓,๗๘๐	๖,๒๔๐	๖,๔๔๐	๖,๗๒๐



๔. กองช่าง มือตระกำลังปัจจุบัน ๔ ตำแหน่ง ๖ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คงคล	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๑,๘๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๓๓,๔๔๐	๓๓,๙๒๐	๓๓,๙๒๐
๒.	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๒๒,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๐,๘๐๐	๒๐,๙๒๐	๒๐,๙๒๐
๓.	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๘๗,๙๐๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑๒,๒๒๐	๑๕๖,๖๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๕.	คุณงาน	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มือตระกำลังปัจจุบัน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คงคล	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐
๒.	นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๐๘๐	๓๓,๓๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๓.	คุณงาน	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มือตระกำลังปัจจุบัน ๑๗ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คงคล	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐
๒.	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๓,๔๔๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑๙,๖๔๐	๒๒๓,๖๘๐	๙,๐๐๐	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๔.	คุณงาน	๑	๙,๐๐๐	๒๐๘,๐๐๐	-	-	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดช่างหิน						
๕.	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดช่างหิน	๑	-	-	-	-	-
๖.	ครู	๑	-	-	-	-	-
๗.	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๘.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	-	-	-	-

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คงละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อปต.สันวน						
๙.	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๑๐.	ครู	๑	-	-	-	-	-
๑๑.	ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๒.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	-	-	-	-	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแซะซอ						
๑๓.	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๑๔.	ครู	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๕.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	-	-	-	-

๗. กองสวัสดิการสังคม มืออัตรากำลังปัจจุบัน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คงละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๓๒,๔๕๐	๔๓๑,๔๐๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๔๔๐	๓๓,๕๖๐
๒.	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๙,๐๘๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๔๔๐	๓๓,๕๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๓๓,๑๓๐	๔๕๗,๕๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐

๘. กองส่งเสริมการเกษตร มืออัตรากำลังปัจจุบัน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คงละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๔๐	๓๓,๖๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑๑,๔๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐๗๐	๐๗๐	๐๗๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๓.	คณาจารย์	๒	๙,๐๐๐	๒๗๖,๐๐๐	-	-	-



๗๙. ภาระต่อมาที่จะต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตามกฎหมาย

ที่	สื่อสารงาน	ระดับ ตำแหน่ง/หัวหน้า	จำนวน ในปัจจุบัน	จำนวนที่เพิ่มอยู่			บัญชีรายรับของหน่วยงานที่คงไว้ บัญชีของที่ใช้ไม่ระบายนะ	บัญชีรายรับของหน่วยงานที่เพิ่มเข้ามา (๒)	ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มเข้ามา (๓)	ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มเข้ามา (๔)	ภาระค่าใช้จ่าย (๖)
				จำนวน (ค)	จำนวน เงินเดือน (๗)	จำนวน เงินประจำวัน (๘)					
๑๙	พนักงานล้วงตรวจสอบการก่อ การผิดกฎหมาย (ที่ประชุม)	-	๓	๓	-	๐	๓	๓	-	-	-
๒๐	กองสืบสิทธิ์การตั้งค่า (๑๑)	พนักงานตรวจสอบสิทธิ์การตั้งค่า (๑๑) (นักบริหารงานสิ่งแวดล้อมที่ปรึกษา)	๕๗๕,๐๐๐	๕๗๕,๐๐๐	๕๗๕,๐๐๐	๕๗๕,๐๐๐	๕๗๕,๐๐๐	๕๗๕,๐๐๐	๕๗๕,๐๐๐	๕๗๕,๐๐๐	๕๗๕,๐๐๐
๒๑	นักวิเคราะห์เชิงนโยบายและประเมิน ผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐
๒๒	พนักงานล้วงตรวจสอบการก่อ การผิดกฎหมาย (ที่ประชุม)	-	๓	๓	๐	๐	๓	๓	-	-	-
๒๓	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายที่ปรึกษาทางกฎหมาย (นักบริหารงานการกฎหมาย)	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐
๒๔	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายที่ปรึกษาทางกฎหมาย (นักบริหารงานการกฎหมาย)	-	๓	๓	๐	๐	๓	๓	-	-	-
๒๕	พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ เอกสารและประเมินผล	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐	๗๗๐,๐๐๐
๒๖	คณานวัตกรรม	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	-	-	-
๒๗	รวม	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๐	๐	๕๐๐,๐๐๐
(๕)	ประมาณการประเมินรายได้ของหน่วยงาน	๑๕%							๑๕๐๐,๐๐๐	๑๕๐๐,๐๐๐	๑๕๐๐,๐๐๐
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรที่ปรึกษา								๑๕๐๐,๐๐๐	๑๕๐๐,๐๐๐	๑๕๐๐,๐๐๐
(๗)	คิดร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี								๗๕๐,๐๐๐	๗๕๐,๐๐๐	๗๕๐,๐๐๐
รวมทั้งหมด											

- หักบัญชีตั้งเป็นประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ (๓๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

- ฐานศักยภาพของบุคลากรยังคงประจำปี ๒๕๖๒ = ๕๕๕,๐๐๐,๐๐๐ X ๕๐% = ๒๗๕,๐๐๐,๐๐๐

- ฐานจำนวนบุคลากรยังคงประจำปี ๒๕๖๒ = ๕๗๕,๐๐๐,๐๐๐ X ๕๐% = ๒๓๗,๕๐๐,๐๐๐

- ฐานจำนวนบุคลากรยังคงประจำปี ๒๕๖๒ = ๗๗๐,๐๐๐,๐๐๐ X ๕๐% = ๓๘๕,๐๐๐,๐๐๐

- ฐานจำนวนบุคลากรยังคงประจำปี ๒๕๖๒ = ๗๗๐,๐๐๐,๐๐๐ X ๕๐% = ๓๘๕,๐๐๐,๐๐๐

- ฐานจำนวนบุคลากรยังคงประจำปี ๒๕๖๒ = ๗๗๐,๐๐๐,๐๐๐ X ๕๐% = ๓๘๕,๐๐๐,๐๐๐

- ฐานจำนวนบุคลากรยังคงประจำปี ๒๕๖๒ = ๗๗๐,๐๐๐,๐๐๐ X ๕๐% = ๓๘๕,๐๐๐,๐๐๐

- ฐานจำนวนบุคลากรยังคงประจำปี ๒๕๖๒ = ๗๗๐,๐๐๐,๐๐๐ X ๕๐% = ๓๘๕,๐๐๐,๐๐๐

- ฐานจำนวนบุคลากรยังคงประจำปี ๒๕๖๒ = ๗๗๐,๐๐๐,๐๐๐ X ๕๐% = ๓๘๕,๐๐๐,๐๐๐

- ฐานจำนวนบุคลากรยังคงประจำปี ๒๕๖๒ = ๗๗๐,๐๐๐,๐๐๐ X ๕๐% = ๓๘๕,๐๐๐,๐๐๐

- ฐานจำนวนบุคลากรยังคงประจำปี ๒๕๖๒ = ๗๗๐,๐๐๐,๐๐๐ X ๕๐% = ๓๘๕,๐๐๐,๐๐๐

- ฐานจำนวนบุคลากรยังคงประจำปี ๒๕๖๒ = ๗๗๐,๐๐๐,๐๐๐ X ๕๐% = ๓๘๕,๐๐๐,๐๐๐

- ฐานจำนวนบุคลากรยังคงประจำปี ๒๕๖๒ = ๗๗๐,๐๐๐,๐๐๐ X ๕๐% = ๓๘๕,๐๐๐,๐๐๐

- ฐานจำนวนบุคลากรยังคงประจำปี ๒๕๖๒ = ๗๗๐,๐๐๐,๐๐๐ X ๕๐% = ๓๘๕,๐๐๐,๐๐๐

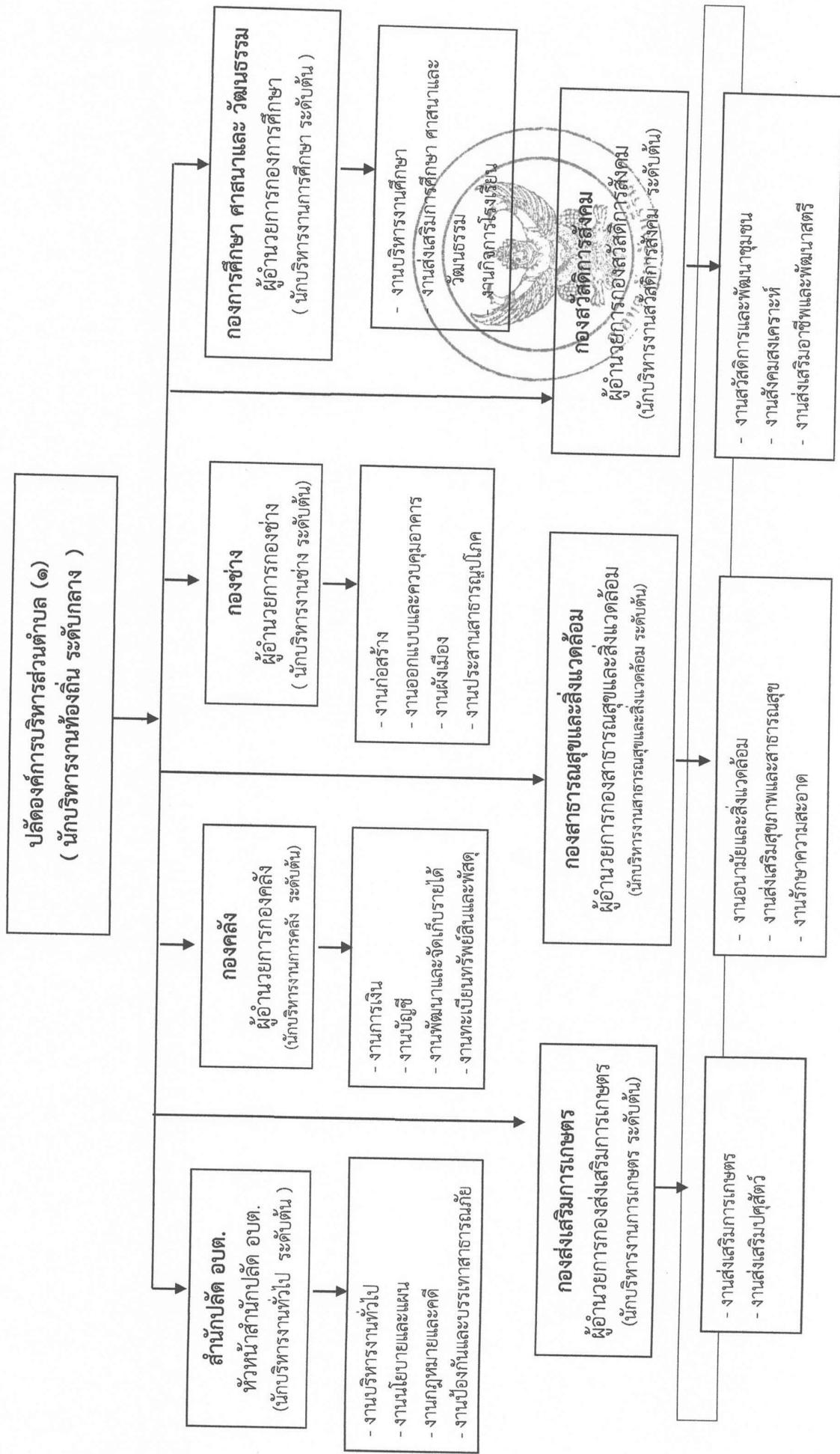
- ฐานจำนวนบุคลากรยังคงประจำปี ๒๕๖๒ = ๗๗๐,๐๐๐,๐๐๐ X ๕๐% = ๓๘๕,๐๐๐,๐๐๐

- ฐานจำนวนบุคลากรยังคงประจำปี ๒๕๖๒ = ๗๗๐,๐๐๐,๐๐๐ X ๕๐% = ๓๘๕,๐๐๐,๐๐๐

- ฐานจำนวนบุคลากรยังคงประจำปี ๒๕๖๒ = ๗๗๐,๐๐๐,๐๐๐ X ๕๐% = ๓๘๕,๐๐๐,๐๐๐

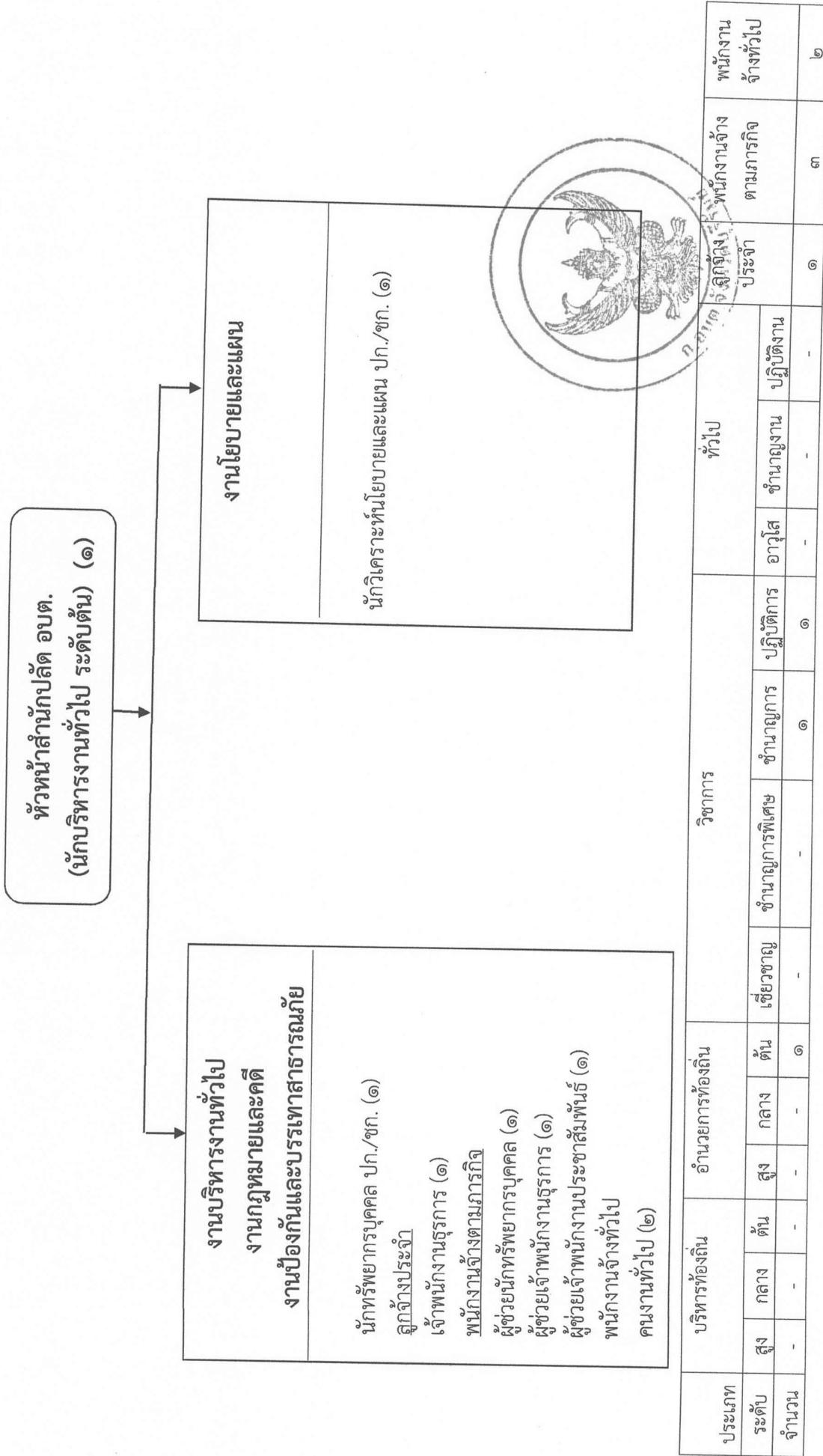
- ฐานจำนวนบุคลากรยังคงประจำปี ๒๕๖๒ = ๗๗๐,๐๐๐,๐๐๐ X ๕๐% = ๓๘๕,๐๐๐,๐๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการขององค์กรธิหารส่วนตำบลส่วนที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



ໂຄສະນາຫຼວງອໍານົມກັບດອກລູກທີ່ການປົກກຳທີ່ສ່ວນຕົວປະເທດ

-५-



โครงสร้างของกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(บัญชีทางบุคลากร ระดับ ที่น) (๑)

หน่วยงาน

งานบัญชี

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

งานทะเบียนทรัพย์สินและ พัสดุ

บัญชีทางบุคลากรและบัญชีบุคคล บก./บก. (๑)

บัญชีทางบุคลากรและบัญชีบุคคล บก./บก. (๑)

เจ้าหน้าที่งานบัญชี บก./บก. (๑)

เจ้าหน้าที่งานบัญชี บก./บก. (๑)

เจ้าหน้าที่งานบัญชี บก./บก. (๑)

เจ้าหน้าที่งานบัญชี บก./บก. (๑)

บัญชีทางบุคลากรและบัญชีบุคคล บก./บก. (๑)

บัญชีทางบุคลากรและบัญชีบุคคล บก./บก. (๑)

ประเภท	บริหารห้องเรียน	อำนวยการห้องเรียน	วิชาการ	ห้อง
ระดับ	สูง กลาง ต่ำ	สูง กลาง ต่ำ	ชั้นปูนกระดาษแข็ง ชั้นปูนกระดาษฝุ่น ปูนพื้นดิน	๑ ๒ ๓
จำนวน	- - -	- - -	- - -	๑ ๒ ๓

ประเภท	บริหารห้องเรียน	อำนวยการห้องเรียน	วิชาการ	ห้อง
ระดับ	สูง กลาง ต่ำ	สูง กลาง ต่ำ	ชั้นปูนกระดาษแข็ง ชั้นปูนกระดาษฝุ่น ปูนพื้นดิน	๑ ๒ ๓
จำนวน	- - -	- - -	- - -	๑ ๒ ๓

ក្រសួងពេទ្យ

ជំនាញអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន
(ដែលបានចូលរួមនៅក្នុងក្រសួងពេទ្យ) (១)

សារិយកសិក្សា
សារិយកសិក្សា
សារិយកសិក្សា

នាយកដ្ឋាន បានបង្កើតឡើង
ដោយប្រធានាជាតិថ្លែង
(១) បានបង្កើតឡើង

ត្រូវបានបង្កើតឡើង បានបង្កើតឡើង (៣)

ក្រសួងពេទ្យ
គ្រប់គ្រង

ក្រសួងពេទ្យ
ក្រសួងពេទ្យ
ក្រសួងពេទ្យ

ក្រសួងពេទ្យ	ប្រធានាជាតិថ្លែង	សារិយកសិក្សា	សារិយកសិក្សា	សារិយកសិក្សា	វិធាករ		ក្រសួងពេទ្យ	ប្រធានាជាតិថ្លែង	ក្រសួងពេទ្យ
					ក្រសួងពេទ្យ	ក្រសួងពេទ្យ			
ក្រសួងពេទ្យ	ត្រូវ	ក្រសួង	ត្រូវ	ត្រូវ	ក្រសួងពេទ្យ	ក្រសួងពេទ្យ	ក្រសួងពេទ្យ	ក្រសួងពេទ្យ	ក្រសួងពេទ្យ
ក្រសួងពេទ្យ	-	-	-	-	១	១	-	-	១



ໂຄຮະສັງກອງສາທາລະນະລັດລືງແຈ້ງແຈ້ງ

ຜູ້ອໍານານຍາກຮອດອສຖາມເພື່ອແຈ້ງແຈ້ງ
(ນັກນິບສົງລາຍະອຸງກອນ ຮັດ ຕຸນ)

(๑)



ມາຮັສສົງລາຍະອຸງກອນ ແລ້ວ
ມາຮັສສົງລາຍະອຸງກອນ ແລ້ວ

ພໍາລັງນຳໃຫ້ທ່ານ
ນັກນິບສົງລາຍະອຸງກອນ ພົມ/ບົນ
(๑)

ປັກສິນ	ບັນຫຼາດຫຼັກ	ບັນຫຼາດຫຼັກ							ວິຊາການ					ປັກສິນ
		ຕົວ	ກລາຍ	ຕົວ	ກລາຍ	ຕົວ	ກລາຍ	ຕົວ	ກລາຍ	ຕົວ	ກລາຍ	ຕົວ	ກລາຍ	
ຮູ້ອຸປະກອດ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ຮູ້ອຸປະກອດ



ໂຄຮົງສັນຕິພາບ ຂອງອາກອນການຮັກສິນ ສາສັກພາແລະວ່າງພາບຮຽນ

ຜ່ອນວຍການຮອດການສຶກສາ (ນັກປະຊາທິປະໄຕ ຮະດັບຕົ້ນ) (๑)

ຈານປະຊາທິປະໄຕ

ສານສັ່ງເສវີມການສຶກສາ ເພສາພະແນກລັບຜະລາຍງານ

- ກໍາພັນຫາຫຼຸດພື້ນາເຊົາເລີກ ອຳນັດວຽກ
- ກໍາພັນຫາຫຼຸດພື້ນາເຊົາເລີກ (๑)
- ຜູ້ອຳນວຍການວຽກງານການສຶກສາ
- ຜູ້ອຳນວຍການວຽກງານການສຶກສາ (๑)
- ຜູ້ອຳນວຍການວຽກງານການສຶກສາ (๑)

ຈານກິຈການໂຮງເຮັດວຽນ

ຫຼຸດພື້ນາເຊົາເລີກ

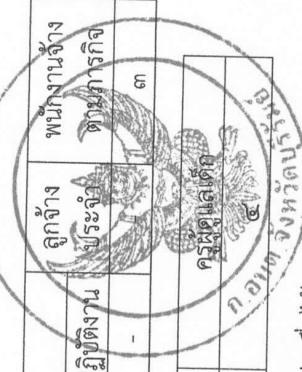
- ກໍາພັນຫາຫຼຸດພື້ນາເຊົາເລີກ (๑)
- ກໍາພັນຫາຫຼຸດພື້ນາເຊົາເລີກ (๑)
- ກໍາພັນຫາຫຼຸດພື້ນາເຊົາເລີກ (๑)
- ຜູ້ອຳນວຍການວຽກງານການສຶກສາ
- ຜູ້ອຳນວຍການວຽກງານການສຶກສາ (๑)
- ຜູ້ອຳນວຍການວຽກງານການສຶກສາ (๑)

ຈານກິຈການໂຮງເຮັດວຽນ

ຫຼຸດພື້ນາເຊົາເລີກ

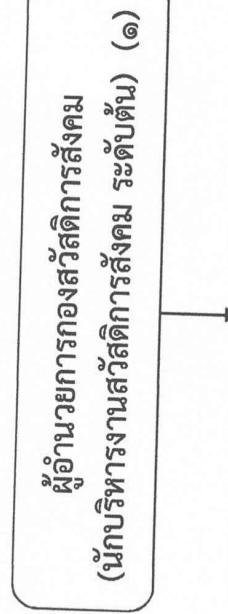
- ຫຼຸດພື້ນາເຊົາເລີກ ອຳນັດວຽກ
- ກໍາພັນຫາຫຼຸດພື້ນາເຊົາເລີກ (๑)
- ຜູ້ອຳນວຍການວຽກງານການສຶກສາ
- ຜູ້ອຳນວຍການວຽກງານການສຶກສາ (๑)
- ຜູ້ອຳນວຍການວຽກງານການສຶກສາ (๑)

ປະເທດ	ປະເທດທີ່ອ່ອນໄພ	ລ້ານງານການຫ້ອງຄົນ	ວິທາການ	ຫຼຸດ	ພັນການຫຼຸດ	ພັນການຫຼຸດ	ພັນການຫຼຸດ
ຈຸດໜວນ	ສູງ	ກດົກ	ຕົ້ນ	ສູງ	ກດົກ	ຕົ້ນ	ສູງ
ຕຳແໜ່ງ							
ຈຳນວນ							



*ຂໍ້ມູນພາບຫຼຸດ ຕໍ່າທັນຄູ່ຜູ້ອຳນວຍການວຽກງານ ແລະ ຈຳນວນ ເຊິ່ງຕ່າງໆ “ກາງຈົດສົຮຣຳທໍາແໜ່ງດັ່ງກ່າວໃຫ້ກະທຳໄດ້ກ່ອນໆໄວ້ໄປໄວ້ໄດ້”
ຮັບແຈ້ງອະນຸມັນຕີຈົດສົຮຣຳທໍາກໍາສຳຈາກກະຊວງສ່ວນສົຮຣຳກາປປາກອງທ່ອງຄົນແລ້ວ

ໂຄງສໍາຮ່າງອວກອະສັງສົດກາຮ້າງຄມ



ຈານສັງສົດກາຮແລ້ວເພື່ອມາຫຼຸດ									
ຈານສັງຄມສະຫຼາກ									
ຈານສັງສົດຮຽນອາຫັນແລະພື້ນນາສົງ									
(๑) ໄປໃຫ້ມາຫຼຸດທີ່ມາຫຼຸດ									
ນັກພູມ ພູມ ຜູ້ອໍານາຍກາຣອອສັງສົດກາຮ້າງຄມ									

ປະເທດ	ບໍລິຫານທີ່ອຳນົມ	ອຳນານຍກາຮ້ອດຕົນ	ວິຫາກາຮ	ຫຼັງ
ຮະດີປ	ສູງ	ກລາງ	ຕຳ	ສູງ
ຈຳນວນ	-	-	-	-



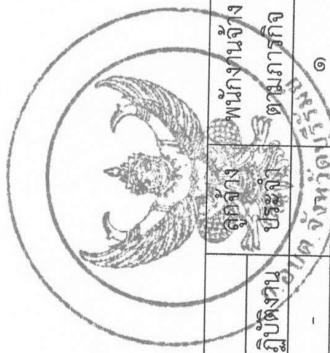
โครงการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อสนับสนุนการแก้ไขชัตดาวน์

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร
(บังคับด้วย)
(บังคับด้วย)



รายงานผลการดำเนินการตามที่ได้รับอนุมัติ									
รายงานผลการดำเนินการตามที่ได้รับอนุมัติ									
ผู้ดำเนินการหน่วยงานที่ได้รับอนุมัติ									
(๑) ผู้ดำเนินการหน่วยงานที่ได้รับอนุมัติ									
หมายเหตุ									
หมายเหตุ									

ประมวลที่	บริหารจัดการ	ลักษณะของภารกิจ	ลักษณะภารกิจของผู้ให้	วิชาการ	พนักงานประจำ	พนักงานประจำ	พนักงานประจำ	พนักงานประจำ	พนักงานประจำ
ระดับ	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-



၁၃၃

๑๗. บุคคลที่มีสิทธิ์เลือกตั้งและลงคะแนนเสียงในสิ่งที่ได้รับการประกาศให้เป็นกฎหมาย

๑๑. บัญชีแสดงจำนวนคงเหลือของแต่ละรายการตามเดือนที่กำหนดในส่วนราชการ ยกเว้นงานอื่นๆ ที่จัดทำโดยหน่วยราชการ จังหวัดตู้รั้วแม่

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณลักษณะทางอาชญา	กรอบอัตราการลักลิม			กรอบอัตรากำลังไฟฟ้า		
			เลขที่ดำเนินงาน	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ดำเนินงาน	ระดับ	เงินเดือน
	พนักงานเข้าพั่นไป							
๔๐	นางสาวอรุณ่า ภูมิสวัสดิ์	ภ.ภ.ภ.	-	ผู้ช่วยครุภัค (หัวหน้า)	-	ผู้ช่วยครุภัค (หัวหน้า)	-	-
๔๑	ศูภะพัฒนาเรืองศักดิ์นัยภานุषฐา	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาศึกษา	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาศึกษา	-	-
๔๒	นางพชรัตน์ กิมย์	ศศ.บ. (การศึกษาประถม)	๒๐๗-๖๘-๐๙๘๖๐๙๐๑๐๗๗๕	ครุภ.	-	๒๐๗-๖๘-๐๙๘๖๐๙๐๑๐๗๗๕	ครุภ.	-
๔๓	นางสาวอรุณ่า เจริญเมือง	ป.ร.ส. (กราบบูชา)	-	ผู้ช่วยครุภัค (หัวหน้า)	-	ผู้ช่วยครุภัค (หัวหน้า)	-	-
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)							
๔๔	นางสาวสุจิตรา พัชร์นัน (เอ็ม.พาร์ค)	บร.๒ (สังฆาริชรัชดาภรณ์)	๒๐๗-๖๘-๐๙๘๖๐๙๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยครุภัคศึกษาครุภัค	๒๕๔	๒๐๗-๖๘-๐๙๘๖๐๙๐๕-๐๐๑	๒๕๔	๘๖๗,๖๐๐
๔๕	นางสมนพร ภูมิสวัสดิ์	บ.๒ (สังฆาริชรัชดาภรณ์)	๒๐๗-๖๘-๐๙๘๖๐๙๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยครุภัคศึกษาครุภัค	๒๕๔	๒๐๗-๖๘-๐๙๘๖๐๙๐๕-๐๐๑	๒๕๔	๘๖๗,๖๐๐
	พนักงานเข้ามาทำงาน							
๔๖	นางสาวกุลลักษณ์ ชัยกรรณ	บ.๒ (กราบบูชา)	-	ผู้ช่วยครุภัคพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยครุภัคพัฒนาชุมชน	-	๑๔๗,๖๖๐
	กองส่งเสริมการปกครอง (๑๒)							
๔๗	ร.ภ.ก.	-	๒๐๗-๖๘-๐๙๘๖๐๙๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยครุภัครองสังกิจกรรมฯ	๒๕๔	๒๐๗-๖๘-๐๙๘๖๐๙๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยครุภัครองสังกิจกรรมฯ	๑๔๗,๖๖๐
	พนักงานเข้ามาทำงาน							
๔๘	นางสาวอรุณ่า ภูมิสวัสดิ์	บ.๒ (กราบบูชา)	-	ผู้ช่วยครุภัคพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยครุภัคพัฒนาชุมชน	-	๑๔๗,๖๖๐
	พนักงานเข้ามาทำงาน							
๔๙	พนักงานเข้ามาทำงาน	บ.๒	-	ผู้ช่วยครุภัคพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยครุภัคพัฒนาชุมชน	-	๑๔๗,๖๖๐
	พนักงานเข้ามาทำงาน							
๕๐	นายพงษ์พุด อุไรภานี	ภ.ภ.ภ.	-	ค่าตอบแทน	-	ค่าตอบแทน	-	๑๐๔,๐๐๐
๕๑	-	-	-	ค่านอนแรม	-	ค่านอนแรม	-	(๑๔๗,๖๖๐)



จังหวัดตู้รั้วแม่

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลลงค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน จะเป็นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหม่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ ราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผน แม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุก ตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการไดรีฟีเกอร์นี หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การ ประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและห้องคินต่อไป

การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลองค์การบริหารส่วนตำบลจะยึดถือปฏิบัติการ ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self - Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรโครงการพัฒนาทักษะ ของพนักงานในสังกัด

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรม สัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง หรือตามแต่โอกาส
- ๑.๓ สร้างเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

- ๒.๑ จัดให้พนักงานและลูกจ้างได้เข้ารับการศึกษาอบรม เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาย่าง น้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส
- ๒.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และสั่งเสริม ให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

- ๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- ๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้ การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

- ๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

- ๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน/ ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน



๓๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวน ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบบประชาธิไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยึดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอธิบายชัดเจน และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ปิดเบื่อน ข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดในหลักธรรยากร่วมชาติพ้ององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ข้อ ๒ ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวน ต้อง จรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๓ ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวน ต้อง เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๔ ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวน ต้อง เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๕ ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวน ต้อง ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๖ ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวน ต้อง ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้ บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ ประเทศไทยและประชาชน

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวน ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวน ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอธิบายชัดเจน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวน ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ / พนักงาน จะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และ ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวน ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ / พนักงาน จะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวน ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวน ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมดายาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวน ต้องประพฤติดนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเออบอ้างเป็นผลงานของตน

