

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



## องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพธารมย์ จังหวัดราชบุรี

---

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ปรับปรุง ครั้งที่ ๑



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่างแล้ว นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และกำหนดงานภายในส่วนราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) จึงขอประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ เพื่อเป็นกรอบในการบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ตามระยะเวลาที่กำหนดได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสุซุฑษม วรรณพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

### เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และกำหนดงานภายในส่วนราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จึงประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒๒๖ วรรคสอง (๑) (๒) และ(๓) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองสวัสดิการสังคม
- (๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม (๑) - (๔) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๕) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

( นายสุกเกษม วรรณพัฒน์ )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

### เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความเห็นชอบ กำหนดขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่น ให้สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่ เพิ่มขึ้น จึงขอประกาศโครงสร้างส่วนราชการ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ตามมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่าง อื่นภายในกรอบกำหนด ดังนี้

#### • ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ประกอบด้วย

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)
- (๒) กองคลัง (๒)
- (๓) กองช่าง (๓)
- (๔) กองสวัสดิการสังคม (๑๑)
- (๕) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

#### ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการ เฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบได้ดังนี้

### ๑.๑ งานบริหารทั่วไป

- งานแผนนโยบายและบริหารทั่วไป
- งานกฎหมายและคดี
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานประชาสัมพันธ์
- งานบริหารงานบุคคล
- งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
- งานกิจการสภา
- งานสารบรรณ

### ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- งานนโยบายและแผน
- งานงบประมาณ
- งานข้อมูลวิชาการ

### ๑.๓ งานนิติการ

- งานกฎหมายและคดี
- งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์

### ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานช่วยเหลือฟื้นฟูความเดือนร้อนของผู้ประสบภัย
- งานกู้ภัย

### ๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

- งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภาฯ
- งานอำนวยความสะดวกและประสานส่วนราชการ
- งานการประชุมกิจการสภา

### ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานข้อมูลการศึกษา
- งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา
- งานหลักสูตรการศึกษา
- งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม

## ๒. กองคลัง (๐๒)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายการต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบได้ดังนี้

### ๒.๑ งานการเงินและบัญชี

- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน
- งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน
- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท
- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ
- งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายการต่างๆ
- งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ
- งานการจัดทำบัญชี
- งานแสดงฐานะการเงินและเก็บรักษาเงิน
- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี
- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง

๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจัดหา
- งานทะเบียนคุม
- งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ
- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
- งานแผนที่ภาษี
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้และหนี้สิน
- งานประสานสาธารณสุขภาค

๓. กองช่าง (๐๓)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้างงานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบได้ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุม

- งานออกแบบและเขียนแบบ
- งานประมาณราคา
- งานตรวจสอบการก่อสร้าง
- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี
- งานจัดทำราคากลาง
- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง

๓.๒ งานสาธารณสุขภาค

- งานเกี่ยวกับการประปา
- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง

๓.๓ งานผังเมือง

- งานสำรวจ
- งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง
- งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย

๔. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น สรุปรายงานเสนอแนะและดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานสวัสดิการสังคมที่ โดยควบคุมตรวจสอบการจัดการงานต่าง ๆ หลายด้าน เช่น งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจัดตั้งกลุ่มพัฒนาชุมชน การจัดตั้งศูนย์เยาวชน การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของศูนย์เยาวชน การจัดให้มีกีฬาเด็กและเยาวชนงานนันทนาการชุมชน การจัดให้มีห้องสมุดประชาชน งานส่งเสริมกีฬาประชาชน งานขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น การติดตามผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยราชการ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับ งานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงานพิจารณาวางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ติดต่อประสานงาน วางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตาม ประเมินผล และแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานพัฒนาชุมชน

- งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม

- งานธุรการ

๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์

- งานสังคมสงเคราะห์

- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน

- งานกิจการสตรีและคนชรา

๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- งานฝึกอบรมอาชีพ

- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม

- งานส่งเสริมทุนกลุ่มและดำเนินการ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔



(นายสุเกษม วรรณพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ที่ ๒๐๔/๒๕๖๔

เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างตามกรอบอัตรากำลังใหม่

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แกไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จัดบุคลากรที่มีอยู่เดิมลงสู่ตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างตามบัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ รายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสุขเกษม วรรณพัฒน์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่างให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

\*\*\*\*\*

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง.....	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง.....	๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง.....	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนตำบลสว่าง.....	๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๑๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๑๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๒๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๒๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๒๗

ภาคผนวก

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลสว่าง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลสว่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการ /พนักงานส่วนตำบล /ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา /ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างสามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง แล้วว่ามีปัญหาอะไรบ้างและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ โดยระบุสภาพปัญหาของพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสมสภาพปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง นำมาจัดลำดับ ดังนี้

##### ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ต้นทุนการผลิตสูง
- ปุ๋ยมีราคาแพง
- ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร
- การซื้อขายผ่านพ่อค้าคนกลาง
- ปัญหาอพยพแรงงาน
- ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ
- ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากพื้นที่ไม่เอื้อต่อการลงทุนทางอุตสาหกรรม

##### ความต้องการด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ เพื่อเป็นอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยวป้องกันการอพยพแรงงาน
- พัฒนาความรู้และทักษะการประกอบอาชีพเกษตรกร โดยเฉพาะการปลูกพืชเศรษฐกิจที่เป็นที่ต้องการของตลาด เช่น ยางพารา มันสำปะหลัง ปาล์ม ข้าวหอมมะลิ
- จัดหาแหล่งรองรับผลผลิตทางการเกษตรให้ตรงตามความต้องการ
- ส่งเสริมจัดตั้งแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในชุมชน

##### ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อไม่ได้มาตรฐาน
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง
- แหล่งน้ำไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง
- ระบบระบายน้ำออกจากชุมชนยังไม่ได้มาตรฐาน

##### ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยางแอสฟัลต์
- บำรุงรักษา ซ่อมแซมถนน/ลงลูกรังถนนดิน
- ขยายเขตไฟฟ้าทั่วทุกพื้นที่
- ก่อสร้างฝายน้ำล้นเพื่อกักเก็บน้ำ ชุดลอกหนองคลองบึง ลำห้วย
- ก่อสร้างรางระบายน้ำในพื้นที่เพื่อมิให้เกิดน้ำท่วมขัง โดยคำนึงถึงผังเมือง

### ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษากายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของ อบต.
- ขาดบุคลากรที่สามารถทำงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในชุมชน
- การส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณีท้องถิ่น ไม่ได้รับการดำเนินอย่างต่อเนื่อง

### ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาด้านสื่อการเรียนการสอนทั้งใน และนอกระบบ
- ส่งเสริมบุคลากรด้านการศึกษาในสังกัด (ผดค.) ให้ศึกษาเพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวข้อง
- สร้างแรงจูงใจเพื่ออนุรักษ์ สืบสานบุคลากรปราชญ์ชาวบ้านด้านศาสนาฯ
- สนับสนุนงานบุญประเพณี วัฒนธรรม มีปัญหาท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนา

### ปัญหาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

- ความเจริญเติบโตทางวัตถุสร้างมลภาวะต่อชุมชนทั้งต่อร่างกายและสภาพสิ่งแวดล้อม
- ชุมชนขาดจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการกลับมาแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ด้านสังคมสงเคราะห์ผู้ยากไร้

### ความต้องการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

- จัดสร้างเตาเผาขยะ
- จัดตั้งและส่งเสริมกิจกรรมของสภาเยาวชนตำบล
- จัดหาสนามกีฬา ส่งเสริมสนับสนุนกีฬา กิจกรรมนันทนาการให้แก่ชุมชน
- จัดอบรมเกี่ยวกับเยาวชนที่มีความเสี่ยงต่อการติดยาเสพติด
- จัดสวัสดิการ และส่งเสริมด้านการสงเคราะห์คนชรา คนพิการ คนด้อยโอกาส ให้ได้รับบริการจากส่วนราชการให้มากขึ้น
- ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติและธรมรงค์ การใช้ทรัพยากรทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า

### ปัญหาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- ความไม่เข้าใจ ไม่รู้ในกฎหมาย/ระเบียบ
- ความเชื่อถือในความเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคคลภายนอก

### แนวทางการพัฒนาด้านบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจในกฎหมาย/ระเบียบ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยจัดให้ประชาคมร่วมการจัดซื้อจัดจ้าง
- ส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจในงานราชการในระบบราชการท้องถิ่น
- จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์และจัดระบบสารสนเทศให้เพียงพอเพื่อการบริหารจัดการที่ดี
- สนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารของหน่วยราชการต่างๆ ให้แก่ชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน

### ปัญหาด้านการท่องเที่ยว

- ไม่มีระบบการจัดการและทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ในเชิงท่องเที่ยว

### แนวทางพัฒนาและความต้องการด้านการท่องเที่ยว

- ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในชุมชนอยู่แล้ว
- ส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนเข้ามาดำเนินการ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่างนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT (ภาคผนวก) องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น รวมถึงยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล (ภาคผนวก) ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว(มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ(มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๒))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗  
มาตรา ๑๖,๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็น องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู จำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๓๔ อัตรา สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังได้ดังนี้

### ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบันมีขอบเขตของงานไม่ครอบคลุมต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งในส่วนของพนักงานจ้างไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

### แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. ยุบเลิกงานในส่วนราชการที่ไม่มีภารกิจ และกำหนดเพิ่มงานในส่วนราชการให้ครอบคลุมต่อภารกิจ
๒. ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะสมกับงาน put the right man on the right job

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน ปริมาณงานส่วนราชการต่าง ๆ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเท่ากัน (ภาคผนวก) และจากการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงมีบุคลากรที่เพียงพอแล้ว มีโครงสร้างส่วนราชการที่เพียงพอแล้ว จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพิ่มเติม

### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู จำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๓๔ อัตรา

#### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนนโยบายและบริหารทั่วไป</li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานการประชุมกิจการสภาและการเลือกตั้ง</li> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานพาณิชย์ และประชา</li> </ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลข่าวสารของและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ</li> </ul> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศูนย์อำนวยความสะดวก อปพร.</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟูความเดือดร้อนของ</li> </ul> <p>ผู้ประสบภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul>	<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนนโยบายและบริหารทั่วไป</li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานข้อมูลวิชาการ</li> </ul> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์ และอุทธรณ์</li> <li>- งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ</li> </ul> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟูความเดือดร้อนของ</li> </ul> <p>ผู้ประสบภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul>	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p><b>๑.๕ งานกิจการสภา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภาฯ</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานส่วนราชการ</li> <li>- งานเลือกตั้งสมาชิก อบต.</li> <li>- งานข้อมูลการเลือกตั้ง</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนความรู้และวิชาการ</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลการศึกษา</li> <li>- งานหลักสูตรการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม</li> </ul>	<p><b>๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภาฯ</li> <li>- งานการประชุมกิจการสภา</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานส่วนราชการ</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลการศึกษา</li> <li>- งานหลักสูตรการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม</li> </ul>	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานแสดงฐานะการเงินและเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานการพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้และหนี้สิน</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน</li> <li>- งานการจัดทำบัญชี</li> <li>- งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน</li> <li>- งานแสดงฐานะการเงินและเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท</li> <li>- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี</li> <li>- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ</li> <li>- งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายการต่างๆ</li> <li>- งานจัดทำหรือช่วยจัดหางบประมาณและเงินนอกงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจัดหา</li> <li>- งานทะเบียนคุม</li> <li>- งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้และหนี้สิน</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> </ul>	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างบูรณถนน สะพานและสิ่งก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานการประเมินราคา</li> </ul> <p>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานการระบายน้ำ</li> </ul> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างบูรณถนน สะพานและสิ่งก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานการประเมินราคา</li> </ul> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานการระบายน้ำ</li> </ul> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๔. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</p> <p>๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุอาถา ไร่ที่พึ่ง เร่ร้อนจรจัด ถูกทอดทิ้ง</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน ได้แก่ การสอดส่อง ดูแลและช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย</li> <li>- งานประสานและร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง</li> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน</li> </ul>	<p>๔. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</p> <p>๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุอาถา ไร่ที่พึ่ง เร่ร้อนจรจัด ถูกทอดทิ้ง</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน ได้แก่ การสอดส่อง ดูแลและช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย</li> <li>- งานประสานและร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง</li> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน</li> </ul>	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาชุมชนทางด้านพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและสุขภาพ</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและสตรี</li> <li>- งานให้คำแนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่างๆ</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li> <li>- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆด้านสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชน</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ</li> <li>- งานเบี่ยงชีพคนพิการ</li> <li>- งานเบี่ยงชีพผู้ป่วยเอดส์</li> <li>- งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง</li> <li>- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ</li> <li>- งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรภาคเอกชน</li> <li>- งานสำรวจสภาพปัญหาสังคมต่างๆ</li> <li>- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ด้านสังคมสงเคราะห์</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน</li> <li>- งานพัฒนาสตรีและเยาวชน</li> <li>- งานการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี</li> <li>- งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้ด้านอาชีพให้แก่ชุมชนด้านต่างๆ</li> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพเสริมระยะสั้นให้แก่ชุมชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาชุมชนทางด้านพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและสุขภาพ</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและสตรี</li> <li>- งานให้คำแนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่างๆ</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li> <li>- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆด้านสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชน</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ</li> <li>- งานเบี่ยงชีพคนพิการ</li> <li>- งานเบี่ยงชีพผู้ป่วยเอดส์</li> <li>- งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง</li> <li>- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ</li> <li>- งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรภาคเอกชน</li> <li>- งานสำรวจสภาพปัญหาสังคมต่างๆ</li> <li>- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ด้านสังคมสงเคราะห์</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน</li> <li>- งานพัฒนาสตรีและเยาวชน</li> <li>- งานการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี</li> <li>- งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้ด้านอาชีพให้แก่ชุมชนด้านต่างๆ</li> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพเสริมระยะสั้นให้แก่ชุมชน</li> </ul>	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) -งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การตรวจสอบการปฏิบัติงาน</li> <li>- งานตรวจสอบเอกสารหลักฐานทางบัญชี พัสดุ</li> <li>- งานตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานยนต์</li> </ul>	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบเอกสารทางการเงิน การบัญชี และพัสดุ</li> <li>- งานตรวจสอบติดตาม และการวิเคราะห์ ประเมินผล</li> <li>- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย รับตรวจ</li> </ul> <p>๕.๒ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๕.๓ งานบริการให้คำปรึกษา</p>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการใน อนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจํารถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจํารถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสว่าง</b>								(ว่างเดิม)
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกก่ง</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำอุปราช</b>								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								(ว่างเดิม) “อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต.”
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								(ว่างเดิม) “อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต.”
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>								(ว่างเดิม)
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕๘</b>	<b>๕๘</b>	<b>๕๘</b>	<b>๕๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ที่	ชื่อสถาบัน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนเงินที่คาดว่าจะ คงใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตราที่ลดลง เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๓	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๑๓๓,๕๖๐	๐	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๒,๕๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๖,๖๘๐	๓๖๖,๖๘๐	(๒๖,๕๕๐)
๓๔	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๓๕๕,๕๒๐	๓๕๕,๕๒๐	๓๕๕,๕๒๐	(๒๗,๕๖๐)
๓๕	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๓๕,๕๖๐	๐	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๒๓๕,๕๖๐	๒๓๕,๕๖๐	๒๓๕,๕๖๐	(๑๕,๕๕๐)
๓๖	พนักงานบัญชี	-	๑	๑	๑๑๕,๖๕๐	๐	๑	-	-	-	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๑๒๕,๕๕๐	๑๒๕,๕๕๐	๑๒๕,๕๕๐	(๕,๕๗๐)
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๑๕,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๕๗๐)
๓๘	คนงานทั่วไป	-	๒	-	-	๐	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๓๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๕๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๖๖,๕๒๐	๕๖๖,๕๒๐	๕๖๖,๕๒๐	(ว่างเต็ม)
๔๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๒๕,๕๕๐	๐	๑	-	-	-	๑๑,๕๕๐	๑๑,๕๕๐	๑๑,๕๕๐	๓๓๕,๕๕๐	๓๓๕,๕๕๐	๓๓๕,๕๕๐	(๒๗,๕๕๐)
๔๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑	๑	๒๕๐,๕๕๐	๐	๑	-	-	-	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๓๐๑,๖๐๐	๓๐๑,๖๐๐	๓๐๑,๖๐๐	(๒๓,๓๒๐)
๔๒	พนักงานช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๖,๖๕๐	๐	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๒,๑๗๐	๑๔๒,๑๗๐	๑๔๒,๑๗๐	(๑๓,๓๒๐)
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๑,๒๕๐	๐	๑	-	-	-	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	(๑๐,๕๕๐)
๔๔	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๔๕	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (๑๑)	ต้น	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๒,๕๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๑,๖๘๐	๔๐๑,๖๘๐	๔๐๑,๖๘๐	(๒๕,๐๓๐)
๔๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐	๑	-	-	-	๕,๖๕๐	๕,๖๕๐	๕,๖๕๐	๒๖๘,๒๑๐	๒๖๘,๒๑๐	๒๖๘,๒๑๐	(๒๑,๕๕๐)
๔๗	พนักงานบัญชี	-	๑	๑	๑๖๐,๐๕๐	๐	๑	-	-	-	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	(๑๓,๓๒๐)
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หน่วยตรวจสุขภาพภายใน (๑๒)	ชก.	๑	๑	๓๖๕,๕๕๐	๐	๑	-	-	-	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๓๗๘,๖๐๐	๓๗๘,๖๐๐	๓๗๘,๖๐๐	(๑๓,๓๒๐)
(๕)	รวม		๕๖	๕๖	๑๐,๓๖๕,๕๖๐	๕๓๒,๐๐๐	๕๕	-	-	-	๓๑๗,๕๕๐	๓๒๑,๗๒๐	๓๒๑,๗๒๐	๑๓,๖๕๕,๕๕๐	๑๓,๖๕๕,๕๕๐	๑๓,๖๕๕,๕๕๐	(๑๓,๓๒๐)
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๕๕																
(๗)	รวมเงินค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																

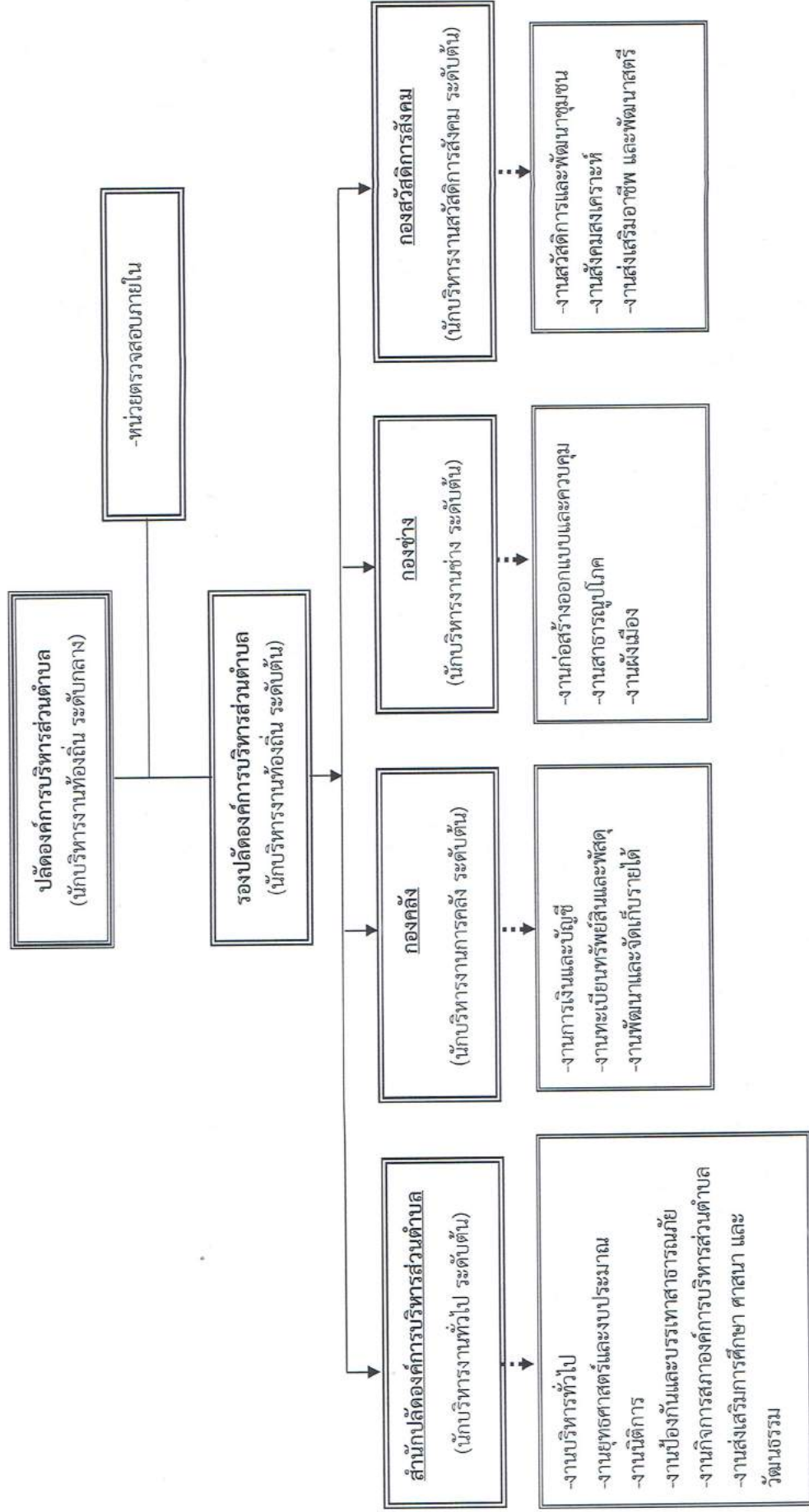
**หมายเหตุ**

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๔๕,๓๒๐,๐๐๐ บาท  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๔๖,๖๓๕,๖๐๐ บาท  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๔๕,๐๓๕,๕๕๐ บาท

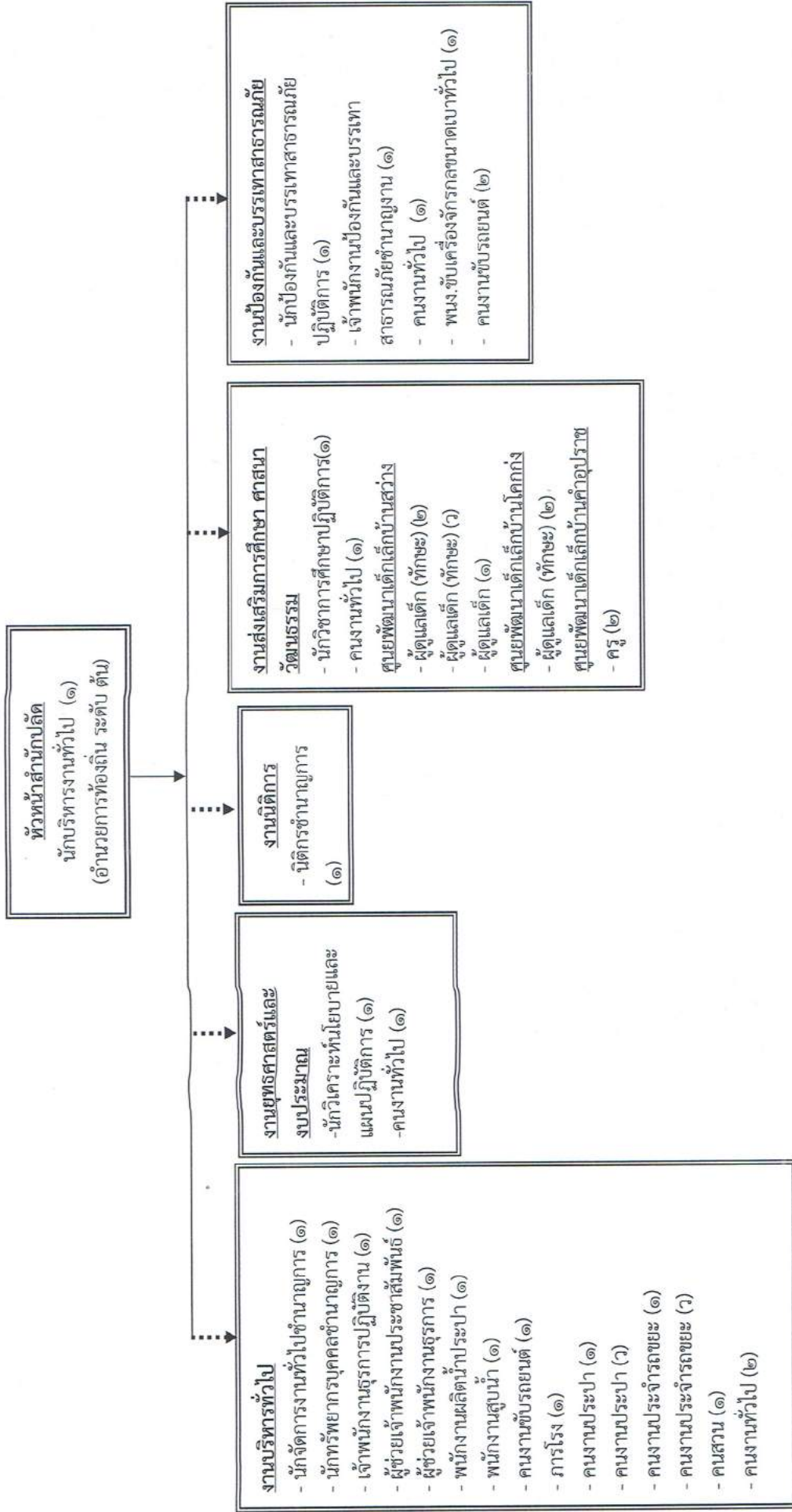
ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (๔๕,๐๐๐,๐๐๐ X ๓%) = ๑,๓๕๐,๐๐๐ = ๔๕,๓๕๐,๐๐๐  
 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ (๔๕,๓๒๐,๐๐๐ X ๓%) = ๑,๓๕๙,๖๐๐ = ๔๖,๖๗๙,๖๐๐  
 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (๔๖,๖๓๕,๖๐๐ X ๓%) = ๑,๓๙๙,๐๘๐ = ๔๘,๐๓๔,๖๘๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

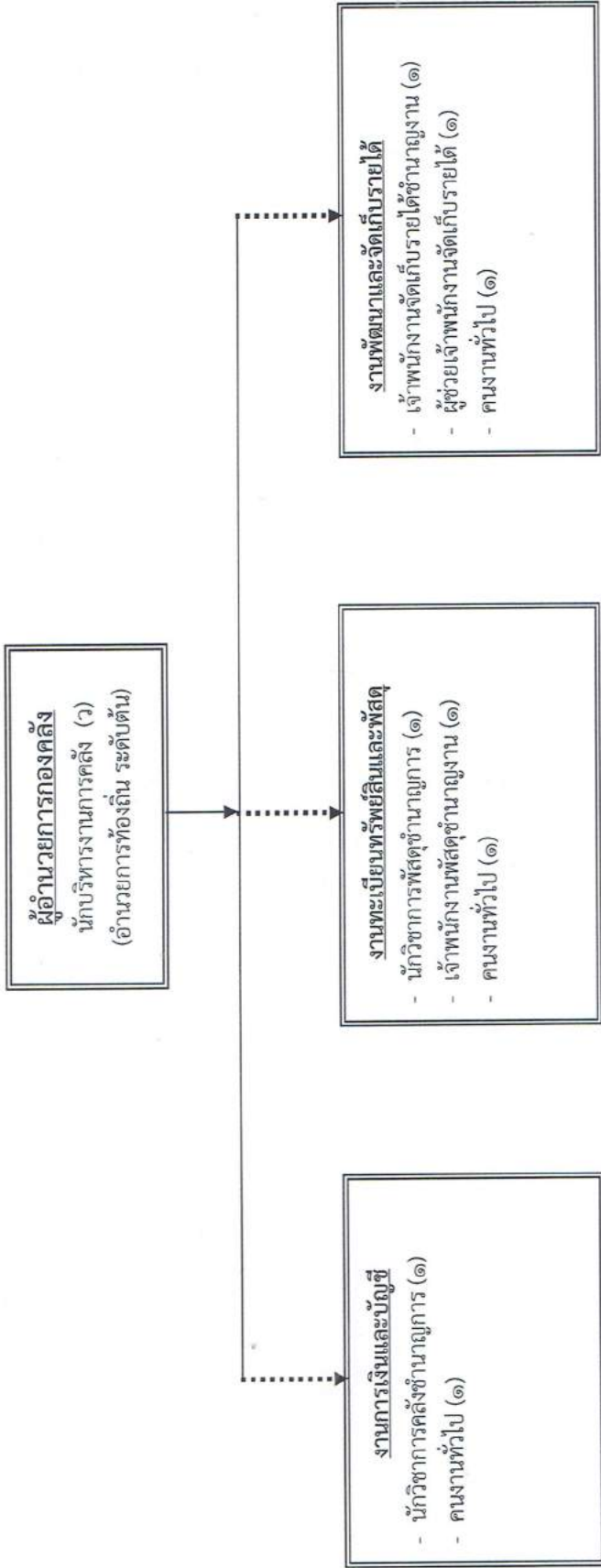


**โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**



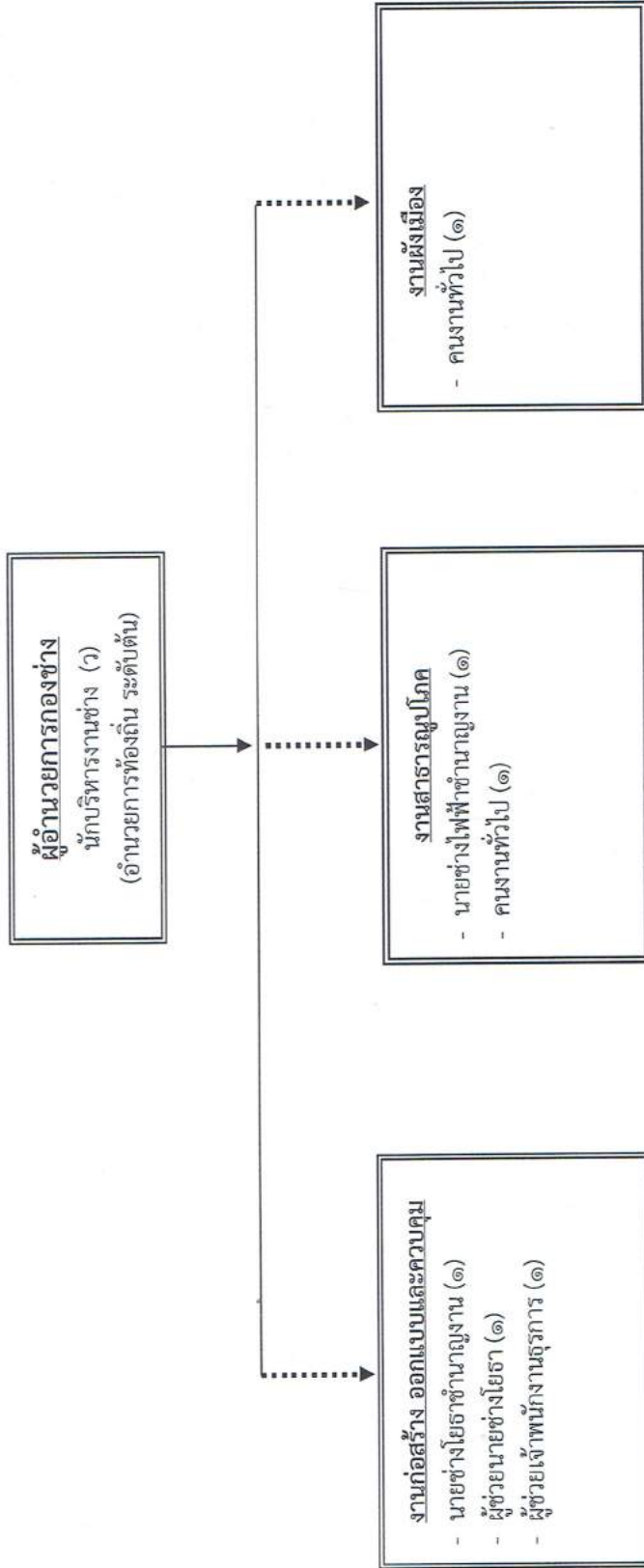
ระดับ	อท.กลาง	อท.ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๓	๓	๑	๑	๒	-	๘/ว่าง ๑	๑๔/ว่าง ๒

**โครงสร้างองค์กร**



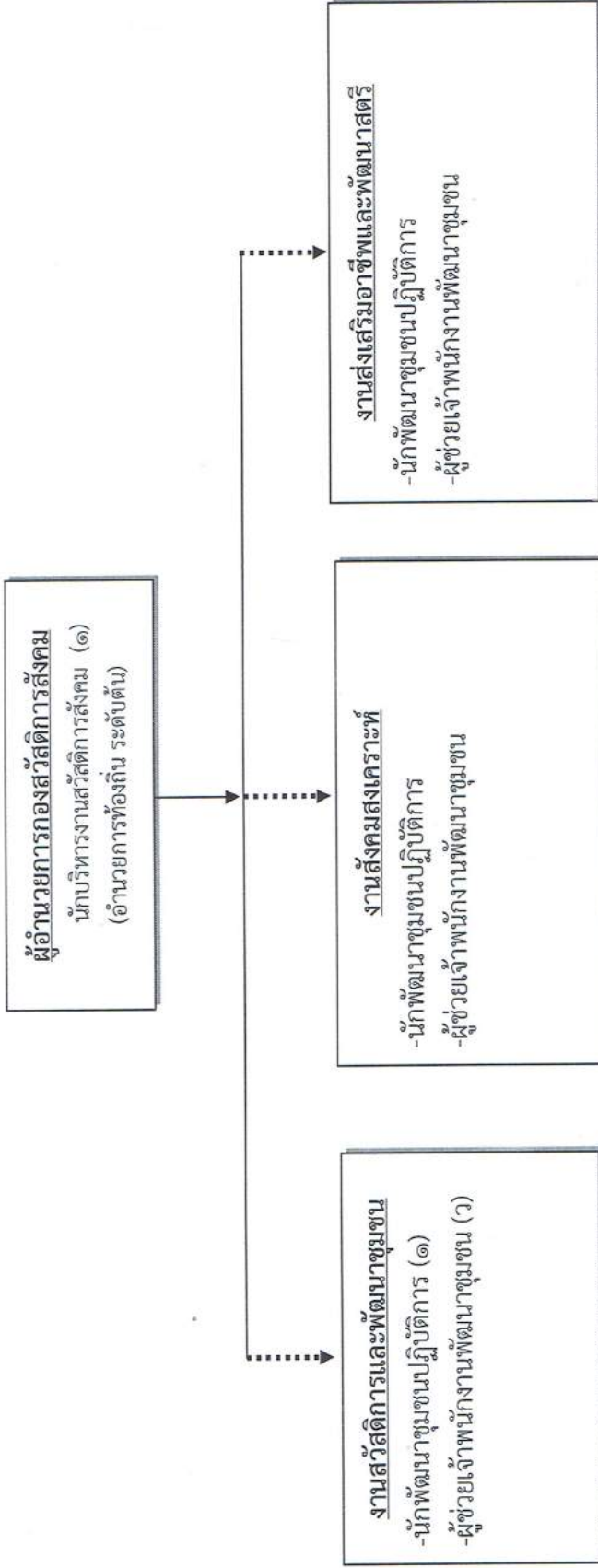
ระดับ	อพ.กลาง	อพ.ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	ว่าง	๒	-	๒	-	-	๑	๓

### โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อท.กลาง	อท.ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	ว่าง	-	-	๒	-	-	๒	๒

**โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม**



ระดับ	อท.กลาง	อท.ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	-	(ว่าง)	-

## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้นๆ		
๑	นางชัญญา บุตรพรหม	ว.ม.	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๕๖,๕๐๐	
๒	นางพงษ์ภรณ์ พลเยี่ยม	ว.ม.	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๖๔,๖๕๐	
๓	สีกัญจน์ อดิ (๐๑) นายศราวุฒิ นามนามเมือง	บ.บ.บ.	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๖,๑๖๐	
๔	นางสุกัญญา รัตตวงศ์	น.บ.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๖,๖๘๐ (๓,๐๒๐x๑๒)	-	๔๑๖,๖๕๐	
๕	นางนภิตดา วรชينا	ร.บ.ม.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	๓๕๖,๑๖๐	
๖	นางสาวจิพร ไชยสา	บ.บ.บ.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๕๙,๓๒๐ (๒๙,๑๐๐x๑๒)	-	๔๑๖,๖๕๐	
๗	นางสาวพัชรสิดา นิลเจริญศรีกุล	ศ.บ.บ.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๓๑๒,๕๖๐ (๒๖,๐๘๐x๑๒)	-	๓๕๖,๑๖๐	
๘	นางสาวครองขวัญ ติฬาย	ว.ท.บ.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๑๘,๕๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	๒๕๖,๑๖๐	
๙	พ.จ.อ.อุทัย ศรีสุวรรณย์	ร.บ.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๓๒๓,๐๔๐ (๒๖,๙๒๐x๑๒)	-	๓๕๖,๑๖๐	
๑๐	พ.จ.อ.สุวิทย์ เตโช	ศ.น.ม.	๔๗-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๔๗-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๔๑๓,๑๖๐ (๓๔,๔๓๐x๑๒)	-	๔๑๖,๖๕๐	
๑๑	จ.ส.ต.วุฒิภัทร บุสภาค	ร.บ.บ.	๔๗-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๔๗-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐x๑๒)	-	๓๕๖,๑๖๐	
๑๒	พนักงานจ้าง นางปิยพร เจาะจง	ศ.ต.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๖๕,๗๒๐	
๑๓	นายสุพจน์ ภาณิตร	ป.ช.	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	๑๕๙,๐๐๐	
๑๔	นางสาวกมล เอี่ยมเสริม	บ.ร.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	-	๑๖๐,๘๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๕	นายพิบูล ปัจจุมา	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำตาลประจำ	-	พนักงานผลิตน้ำตาลประจำ	-	๑๒๖,๒๕๐	-	-	(ว่างเต็ม)	
๑๖	นายอุไร จันเอก	ม.๖	-	คนงานขับรถยนต์	-	คนงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๑๗	นายวิระ พระสว่าง	ปวช.	-	คนงานขับรถยนต์	-	คนงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๑๘	นายพรมมิตร เดชจร	ม.๖	-	คนงานขับรถยนต์	-	คนงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๑๙	นายสงขลา จันมี	ม.๖	-	คนงานประจำ	-	คนงานประจำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๒๐	-	-	-	คนงานประจำ	-	คนงานประจำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๒๑	นายทินภัทร คำแดงไธย	ปวช.	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๒๒	นางสาวชลกานต์ อัมพะไทย์	ปวส.	-	คนสวน	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๒๓	นายอุตร อาจารี	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๒๔	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๒๕	นายวุฒิชัย บุตรพรม	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๒๖	นางสาวชไมพร พรมดี	ค.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๒๗	นายชาติชาย ศรีระลา	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๒๘	นายสยาม พระสว่าง	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๒๙	นายธิเบต โสมทวี	บธ.ม.	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๓๐	นางสาวทัศนีย์ บุตรพรม	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๓๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๓๑	นางปราณีดี พิศนภักดี	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ห้กษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ห้กษะ)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๓๒	นางประภาเพ็ญ สมเพชร	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ห้กษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ห้กษะ)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๓๓	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ห้กษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ห้กษะ)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๓๔	นางสาววีรณิกร บุตรพรม	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๓๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกยาง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๓๕	นางประยุณ ยะเชษฐา	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ห้กษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ห้กษะ)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๓๖	นางสาววีระ ผงสาย	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ห้กษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ห้กษะ)	-	๑๒๘,๒๕๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๗	ศูนย์พัฒนาศูนย์เด็กเล็กบ้านสุขประชา นางสาวอรุณพร ศรีจิตต์คำ	ศษ.ม.	๔๗-๓-๐๑-๖-๖-๐๐๔๓๖	ครู	-	๔๗-๓-๐๑-๖-๖-๐๐๔๓๖	ครู	-	-	จ้างจากเงินอุดหนุน จ้างจากเงินอุดหนุน	
๓๘	นางสุวิษา ราชบุรีเจริญ	คป.	๔๗-๓-๐๑-๖-๖-๐๐๔๓๗	ครู	-	๔๗-๓-๐๑-๖-๖-๐๐๔๓๗	ครู	-	-		
๓๙	ภองคสังข์ (๐๔)	-	๔๗-๓-๐๔-๖๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๖๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม) "อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก. อบต."	
๔๐	นางสาวนิตยา ไกรยกาศ	บธ.บ.	๔๗-๓-๐๔-๖๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๗-๓-๐๔-๖๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๐๕,๖๕๐ (๒๕,๕๗๐x๑๒)		
๔๑	นางภัทราธิรา ศรีพล	บธ.บ.	๔๗-๓-๐๔-๖๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๗-๓-๐๔-๖๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)		
๔๒	นางสายทอง สังขมณี	ปวส.	๔๗-๓-๐๔-๖๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๔๗-๓-๐๔-๖๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๕๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)		
๔๓	นางสาวนภาพร กมลศรี	บธ.บ.	๔๗-๓-๐๔-๖๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๔๗-๓-๐๔-๖๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๕๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)		
๔๔	พัญชนางัง นางถิยา เชื้อพงศ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ คนงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ คนงานทั่วไป	-	๑๒๗,๕๖๐		
๔๕	นางสาวจันทร์เพ็ญ พระสว่าง	บธ.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		
๔๖	นางสาวบุษกร วิงศ์ใหญ่	วท.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		
๔๗	นางสาววิมลรัตน์ ศรีวิเชียร	บธ.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		
๔๘	ภองซ่าง (๐๕)	-	๔๗-๓-๐๕-๖๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗-๓-๐๕-๖๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	
๔๙	นายสุพล สิมสาร	ปวท.	๔๗-๓-๐๕-๖๒๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๗-๓-๐๕-๖๒๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๐	นายชัยชีพ พิมพ์แพทย์	วท.บ.	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ขง	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ขง	๒๔๓,๒๕๐ (๒๔,๒๗๖x๑๒)	-	
๕๑	<b>พนักงานจ้าง</b> นายณัฐพล จันทเกิด	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๖,๕๒๐	-	
๕๒	น.ส.พรพรรณ ศษสุวรรณ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๑๒๐	-	
๕๓	นายฤกษ์ดาพงษ์ กิ่งเมือง	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๕๔	นายปรีชา โสตะปาน	วท.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๕๕	<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b> นางณภนภัช จันทะวงษา	ร.ม.	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๔๙,๗๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๔๓,๗๒๐
๕๖	นางสาวสิริภานต์มา อุดมฤทธิ์	วท.บ.	๔๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๔๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐x๑๒)	-	
๕๗	<b>พนักงานจ้าง</b>	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐	-	
๕๘	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b> นางวงเดือน ศรีสุวรรณ	บธ.ม.	๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๓๕๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานตำบล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้มีการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่ง หรืออาจหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยยึดตามแนวทางดังต่อไปนี้

๑. ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุก มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ให้มีการติดต่อหลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้ง ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. สร้างนวัตกรรมหรือมีความคิดริเริ่มที่ทันสมัย มีขีดความสามารถที่วิเคราะห์ความเสี่ยงได้ และมีความสามารถปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ได้

๔. ให้มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงมี หน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม เพื่อยึดถือเป็น หลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*

# ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง  
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

\*\*\*\*\*

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๔๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลัก แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

ฉะนั้น ตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการ แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุขเกษม วรรณพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

## บทวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจง่าย ในการวิเคราะห์องค์กรด้วย SWOT จะถูกแบ่งเป็นสภาพแวดล้อมขององค์กร ๒ ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในองค์กร และสภาพภายนอกขององค์กร หรือ อาจแบ่งตามลำดับสภาพการณ์ได้ดังนี้

๑. สภาพการณ์ภายในองค์กร ได้แก่ จุดแข็ง จุดเด่นขององค์กร (Strengths) และจุดอ่อน หรือข้อเสียเปรียบขององค์กร (Weaknesses)
๒. สภาพการณ์ภายนอกขององค์กร ได้แก่ โอกาสในการดำเนินงานตามแผนงาน (Opportunities) และอุปสรรคที่อาจเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินงาน (Threats)

### การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิคำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต</li> <li>๔. มีการพัฒนาการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานได้คล่องตัว</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน</li> <li>๒. บุคลากรมีการโอน-ย้ายบ่อย ทำให้การทำงานไม่มีความต่อเนื่อง</li> <li>๓. บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย</li> <li>๔. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li> <li>๕. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ</li> </ol>
โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อูทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต.ในฐานะตัวแทนหน่วยงานราชการ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</li> <li>๓. มีความก้าวหน้าในหน้าที่อยู่ในวงแคบ</li> </ol>

## การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง (Strengths)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</li> <li>๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี</li> <li>๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี</li> <li>๖. มีระบบบริหารงานบุคคล</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน (Weaknesses)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดความกระตือรือร้น</li> <li>๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ เสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</li> <li>๔. พื้นที่พัฒนากว้างปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานเกษตร งานช่าง งานด้านสิ่งแวดล้อม</li> <li>๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่เพียงพอ</li> <li>๖. ข้อมูลเอกสารต่างๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติไม่ครบถ้วน</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส (Opportunities)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ดี</li> <li>๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>ข้อจำกัด (Threats)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ</li> </ol>

**แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง  
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเท่ากัน**



จำนวน	อบต.สว่าง	อบต.วังสามัคคี
พนักงานส่วนตำบล	๒๔	๒๕
พนักงานจ้าง	๓๔	๓๑
ลูกจ้างประจำ	๐	๐

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง และองค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ซึ่งเป็นประเภทเดียวกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้วการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ยังไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒) เป็นการกำหนดว่าในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างจะเป็นไปในทิศทางใด และเป็นเครื่องมือกำหนดแนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาสี่ปี(พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)ว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนาดังกล่าวโดยมีรายละเอียดแนวทางการพัฒนาดังนี้

#### ๑.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

“อบต.สว่าง จะเป็นองค์กรนำอยู่คู่คุณธรรม บริหารงานอย่างมีอาชีพแบบมีส่วนร่วมในการจัดการมีความสมานฉันท์ ประชาชนมีหลักประกันคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนมีความเข้มแข็งด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง”

#### พันธกิจ

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน และเศรษฐกิจ
๒. การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
๓. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร
๗. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรู้ การศึกษาในการพัฒนาประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

#### ๑.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐบาล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ส่งเสริมการท่องเที่ยว

#### กลยุทธ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

###### เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

### พันธกิจ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. ให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางบกและทางน้ำ

### เป้าประสงค์

ตำบลสว่างน่ายู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทั่วถึง

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานภายในตำบล

### ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนถนน ท่อระบายน้ำ ฯลฯ ที่ได้รับการบำรุงรักษา
๒. จำนวนการขยายเขตไฟฟ้า และไฟฟ้าสาธารณะที่เพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนระบบประปาที่ได้รับการขยายเขต /บำรุงรักษา
๔. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนการได้รับบริการสาธารณะอื่นๆ เช่น บริการกู้ชีพกู้ภัย บริการอินเทอร์เน็ต

### กลยุทธ์

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวกและรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก
๒. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้า และไฟฟ้าสาธารณะ
๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา
๔. บริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

### เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัดร้อยเอ็ด

### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๒. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. พัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน

### เป้าประสงค์

ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีรายได้เพิ่มขึ้น

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลสว่างน่ายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

### คำเป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพเสริม
  ๒. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาอาชีพด้านเกษตร ประมง และปศุสัตว์
  ๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมชุมชนที่ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
- กลยุทธ์**
๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
  ๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือน และกลุ่มอาชีพ
  ๓. สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการ และผู้บริโภค

## **๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต**

### เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการ และสังคม และด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

### พันธกิจ

ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนา ภูมิปัญญา ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของตำบล และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนด้านสุขภาพและอนามัยให้ดีขึ้น

### เป้าประสงค์

ระบบการศึกษา ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา ประเพณี วัฒนธรรมอันดีของตำบลได้รับการส่งเสริมบริหารจัดการอย่างเหมาะสม ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ระบบการศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพที่เพิ่มขึ้น
๒. ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และบำรุงรักษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๓. สุขภาพและอนามัยของประชาชนในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

### คำเป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนชุมชนที่มีความสงบสุข พึ่งปรารถนาร่วมกัน
๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษา และศึกษาเพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี

### กลยุทธ์

๑. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
๓. การพัฒนาส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย
๔. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน
๕. การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและการนันทนาการ

### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

#### เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

#### พันธกิจ

อนุรักษ์และบำรุงรักษาทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม

#### เป้าประสงค์

ทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ และสิ่งแวดล้อมภายในตำบลสว่างได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

สิ่งแวดล้อมภายในตำบลสว่างได้รับการจัดการ ดูแล อนุรักษ์และฟื้นฟูเพิ่มขึ้น

#### ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. จำนวนของการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟู
๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนแหล่งน้ำเสียได้รับการบำบัด
๓. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยลดน้อยลง
๔. จำนวนที่สาธารณะประโยชน์ที่ได้รับการอนุรักษ์เพิ่มขึ้น

#### กลยุทธ์

๑. สร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย
๓. การบริหารจัดการ และรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. อนุรักษ์ที่สาธารณะประโยชน์

### ๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

#### เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ และให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดร้อยเอ็ดตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

#### พันธกิจ

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล

#### เป้าประสงค์

๑. ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ แก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ชุมชนมีศักยภาพเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น
๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรเพิ่มขึ้น

#### ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนผู้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาทางการเมือง และสังคม
๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนและผู้มาติดต่อราชการที่พึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

**กลยุทธ์**

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร และองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
๓. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (PSO)
๔. การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชน และสังคม

๕. ยุทธศาสตร์ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐบาล

**เป้าหมาย**

เพื่อปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติงานตามแนวทางนโยบายของรัฐบาล

**พันธกิจ**

๑. ส่งเสริมการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน
๒. ปฏิบัติงานตามแนวทางนโยบายของรัฐบาล

**เป้าประสงค์**

๑. ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนงาน
๒. ดำเนินงานหรือกิจกรรมการที่ได้มอบจากรัฐบาล

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑. กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐ
๒. ให้บริการการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมภาครัฐเพื่อสนองความต้องการของประชาชน

**ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด**

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของความสำเร็จของจำนวนภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนงานบริการ กิจการสาธารณะ

๒. ปัญหาเสพติดในชุมชนลดลง

๓. ร้อยละของจำนวนมรดก และทารกได้รับการดูแล

๔. จำนวนประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จำนวนอุบัติเหตุ อุบัติภัย เพิ่มขึ้น และอาชญากรรมมีจำนวนลดลง

**กลยุทธ์**

ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับ การถ่ายโอนงานในการจัดการระบบบริการสาธารณะตามแนวทาง และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกระจายอำนาจ กำหนดและดำเนินงานหรือกิจกรรมที่ได้มอบจากรัฐบาล

๑. การถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษา

๒. ส่งเสริมอัตราการป้องกัน ฝ้าระวัง รักษาบำบัดผู้เสี่ยงติดยาเสพติด และรักษาชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๓. ส่งเสริมการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของมรดก และทารก

๔. ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินให้สามารถลดปัญหาความรุนแรงของครอบครัว อุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรม และสาธารณภัยต่าง ๆ

๕. ส่งเสริมการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๖. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการท่องเที่ยว

เป้าหมาย

เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพด้านการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพด้านการท่องเที่ยว
๒. พัฒนาเส้นทางคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว
๓. สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการรักษาแหล่งท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

๑. สถานที่ท่องเที่ยวภายในตำบลสว่างได้รับการพัฒนา
๒. การท่องเที่ยวภายในตำบลสว่างได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา พื้นฟู
๒. การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในตำบล

ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๒. จำนวนเส้นทางคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการก่อสร้างและปรับปรุง
๓. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการดูแลรักษาเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพด้านการท่องเที่ยว
๒. พัฒนาเส้นทางคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว
๓. สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการรักษาแหล่งท่องเที่ยว

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. นโยบายปัญหาเร่งด่วน

๑.๑ ปรับปรุงพัฒนาบุคลากร พนักงาน ลูกจ้าง ให้สอดคล้องกับฐานะ สภาพความเป็นอยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง โดยจะคำนึงถึงความเหมาะสม ความจำเป็นและงบประมาณในแต่ละปีเป็นหลัก

๑.๒ พัฒนาซ่อมแซมถนน และสะพานที่ชำรุดเสียหายให้ราษฎรสัญจรไปมาและขนส่งพืชผลทางการเกษตรได้อย่างสะดวก

๑.๓ พัฒนาขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะริมถนนในเขตตำบล เพื่อแสงสว่างในการสัญจรไป-มา และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๔ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อทำการเกษตร เลี้ยงสัตว์ การประมง เพื่อเพิ่มผลผลิตและเป็นรายได้เพิ่มให้แก่เกษตรกรชาวนา

๑.๕ ก่อสร้างสะพานปลาตามฝายกั้นน้ำต่างๆ เพื่อให้ปลาสามารถขึ้นมาวางไข่ในแหล่งธรรมชาติได้ ซึ่งเป็นการขยายพันธุ์ปลาและเป็นการเพิ่มปริมาณปลาให้กับแหล่งน้ำ

## ๒. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง มุ่งมั่นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีแนวทางดังนี้

๒.๑ สร้างและบำรุงรักษาถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลูกรังภายในหมู่บ้านทั้งเส้นทางหลักและทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ถนนสู่พื้นที่การเกษตรและการขนส่งสินค้าทางการเกษตรและการพาณิชย์ ให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้นเพื่อเป็นการกระจายความเจริญไปยังทุกพื้นที่

๒.๒ ก่อสร้างสะพาน และบล็อกคอนกรีตข้ามบึงก้านตง เพื่อการสัญจรไป-มา และเพื่อให้ระบายน้ำได้สะดวกอีกทั้งยังป้องกันน้ำท่วมไร่นาราษฎร

๒.๓ สร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำพร้อมทั้งระบบชลประทาน โดยการเพิ่มการขุดลอกพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคและบริโภค หรือใช้ในการเกษตรได้มากยิ่งขึ้นโดยจะรวมถึงลำห้วยเดิมที่ตื้นเขิน

๒.๔ ขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าเพื่อแสงสว่างและทำการเกษตรตามโครงการถนนถึงนาไฟฟ้าถึงไร่

๒.๕ ก่อสร้างสะพานปลาตามฝายน้ำล้นภายในตำบลสว่าง ให้ปลาที่อยู่ตามลำน้ำธรรมชาติขึ้นวางไข่และขยายพันธุ์ซึ่งเป็นการเพิ่มปริมาณปลา เพื่อให้ราษฎรได้ทำการประมงและบริโภคและยังเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับราษฎรอีกด้วย

## ๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ลดรายจ่ายให้กับประชาชนทุกระดับ โดยจะส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามศักยภาพของชุมชนในระดับฐานรากของตำบล โดยมีแนวทางดังนี้

๓.๑ สนับสนุนส่งเสริมการลงทุนให้กลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อเป็นต้นทุนในการเพิ่มผลผลิตและรายได้ อีกทั้งจะสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน หรืออุตสาหกรรมขนาดย่อม

๓.๒ ส่งเสริมอาชีพเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริ

๓.๓ สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน อบรมให้ความรู้ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับราษฎรในท้องถิ่น

## ๔. นโยบายด้านสังคม

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ตำบลสว่างเป็นชุมชนที่ปลอดภัย ปลอดภัยจากเสพติด น่าอยู่ และพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนในตำบล ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและสร้างโอกาสให้ทุกคนได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีแนวทางดังนี้

๔.๑ สนับสนุนงบประมาณป้องกันและปราบปรามปัญหาเสพติดในชุมชนให้หมดไป ตามนโยบายของรัฐบาล

๔.๒ ส่งเสริมการสร้างชุมชนน่าอยู่ การสร้างความเข้มแข็ง และความสามัคคีของชุมชน

๔.๓ ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และเด็กนักเรียนที่ยากจนขาดแคลน

๔.๔ สนับสนุนจัดให้มีโครงการขี้นี้แบบปลอดภัยไร้อุบัติเหตุให้กับประชาชนและเยาวชน

๔.๕ ส่งเสริมและเพิ่มคุณค่าของผู้สูงอายุ โดยหากิจกรรมและอาชีพเสริมให้กับผู้สูงอายุ

๔.๖ ปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้กับผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย และยากไร้

๔.๗ สนับสนุนกิจกรรม สร้างระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔.๘ สนับสนุนส่งเสริมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้มีรายได้ พร้อมทั้งพัฒนา ศักยภาพในการใช้วิทยุสื่อสารในการทำงานและช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในกรณีพิเศษ ในโรงพยาบาลของรัฐ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการ ปฏิบัติหน้าที่

๔.๙ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มองค์กรต่างๆ

#### ๕. นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะส่งเสริมและสนับสนุนระบบสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและ มีความเข้มแข็งตลอดจนสร้างระบบสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนในตำบล ให้มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ โดยมีแนวทางดังนี้

๕.๑ ส่งเสริมระบบสาธารณสุขมูลฐานให้มีความเข้มแข็ง

๕.๒ สนับสนุนกิจกรรมอาสาสมัครสาธารณสุขตำบล ให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๕.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลสว่าง มีความรู้เกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ พร้อมทั้ง ป้องกันโรคระบาดและโรคติดต่อ

๕.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลสว่าง มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ส่งเสริมให้มีการเล่นกีฬา และ การออกกำลังกาย

๕.๕ สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวตำบลสว่างตามยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข

๕.๖ ส่งเสริมและปรับปรุงระบบสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์

๕.๗ ปรับภูมิทัศน์สถานที่สำคัญ และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

๕.๘ การพัฒนาจัดสร้างที่กำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลในตำบล

๕.๙ รณรงค์สร้างจิตสำนึกที่ดี และการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล ในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าสูงสุด โดยส่งเสริมให้มีการคัดแยก ขยะมูลฝอยในครัวเรือน และสนับสนุนกิจกรรมการอนุรักษ์ป่าชุมชน

๕.๑๐ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านปศุสัตว์ ป้องกันรักษาโรคระบาดของสัตว์ให้เกษตรกร ผู้เลี้ยงสัตว์

#### ๖. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะส่งเสริมและสนับสนุนระบบการศึกษาทั้งในและนอกระบบ อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล การพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อ การเรียนรู้ชุมชน ตลอดจนการส่งเสริมจริยธรรม วัฒนธรรมท้องถิ่น และรักษาประเพณีท้องถิ่นให้ยั่งยืน โดยมีแนวทางดังนี้

๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง

๖.๒ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้น่าอยู่ และพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

๖.๓ ส่งเสริมให้มีเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้

๖.๔ ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาให้หลากหลายและทั่วถึงเป็นประจำทุกปี

๖.๕ ส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรมให้เป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของตำบลสว่าง เช่น ประเพณีบุญบั้งไฟ งานประเพณีเข้าพรรษา งานประเพณีสงกรานต์ ฯลฯ

๖.๖ สนับสนุนให้มีการจัดแข่งขันกีฬาในระดับหมู่บ้าน และตำบลร่วมกัน เพื่อให้ประชาชนเกิดความสามัคคี และได้ทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะกีฬาชุมชนสัมพันธ์

๖.๗ สนับสนุนงบประมาณด้านอุปกรณ์การกีฬาให้กับหมู่บ้านทุกหมู่บ้านภายในตำบล

๖.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาตามโครงการ เตรียมความพร้อมทางพื้นฐานภาษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

#### ๗. นโยบายด้านการท่องเที่ยว

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะส่งเสริมการดำเนินการจัดให้ตำบลสว่างเป็นแหล่งท่องเที่ยว เพราะตำบลสว่าง มีสถานที่และบุญประเพณีซึ่งมีมาแต่ช้านานเป็นต้นว่า วัดบ้านสว่าง เสาศาลาใหญ่ งานประเพณีบุญบั้งไฟ และงานประเพณีลอยกระทง โดยมีแนวทางดังนี้

๗.๑ การพัฒนาและส่งเสริมงานประเพณีบุญบั้งไฟให้เป็นงานท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่างสมดุลและยั่งยืน

#### จุดยืนทางยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และยุทธศาสตร์จังหวัดจะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจน จะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันใหม่ให้เข้มแข็งขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมและเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างจึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์(Positioning) คือ “ อบต.สว่าง จะเป็นองค์กรนำอยู่คู่คุณธรรม บริหารงานอย่างมีอาชีพแบบมีส่วนร่วมในการจัดการมีความสมานฉันท์ ประชาชนมีหลักประกันคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนมีความเข้มแข็งด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง ”

#### การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและได้มาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย ความสงบสุขของประชาชน และด้านเศรษฐกิจ ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ ให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรม ดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก
๒. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา
๔. บริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า

## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ การแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัดร้อยเอ็ด

๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
๓. สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการและผู้บริโภค

## ๓. ด้านคุณภาพชีวิต

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ซึ่งเป็นไปตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

๑. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
๓. การพัฒนาส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย
๔. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน
๕. การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและการนันทนาการ

## ๔. ด้านสิ่งแวดล้อม

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชน ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย
๓. การบริหารจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. อนุรักษ์ที่สาธารณะประโยชน์

## ๕. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ และให้บรรจุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดร้อยเอ็ดตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา

๓. ส่งเสริมการพัฒนาาระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (PSO)

๔. การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม

๖. ด้านการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐบาล

เพื่อปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติงานตามแนวทางนโยบายของรัฐบาล ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนงานในการจัดการระบบบริการสาธารณะตามแนวทางและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกระจายอำนาจกำหนดและดำเนินงานหรือกิจกรรมการที่ได้มอบจากรัฐบาล

๑. การถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษา

๒. ส่งเสริมอัตราการป้องกันเฝ้าระวังรักษาบำบัดผู้เสี่ยงติดยาเสพติดและรักษาชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๓. ส่งเสริมการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของมารดาและทารก

๔. ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้สามารถลดปัญหาความรุนแรงของครอบครัว อุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมและสาธารณภัยต่างๆ

๕. ส่งเสริมการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๗. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพด้านการท่องเที่ยวซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพด้านการท่องเที่ยว

๒. พัฒนาเส้นทางคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว

๓. สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการรักษาแหล่งท่องเที่ยว

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตด้วยเทคนิค SWOT

เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่นอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่างในภาพรวมดังนี้

SWOT Analysis ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เป็นตำบลที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ ประชากรอาศัยหนาแน่น

๒. มีสถานที่ราชการหลายหน่วยงานตั้งอยู่ในเขตตำบล

๓. มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์

๔. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก มีทางหลวงตัดผ่าน ถนนภายในหมู่บ้านสามารถติดต่อกันได้

๕. โครงสร้างที่กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง ทำให้การตัดสินใจของผู้บริหารสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ตรงจุดมากขึ้น

๖. มีประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงาม

๗. มีการก่อสร้างที่อยู่อาศัยเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเพิ่มมากขึ้น

#### จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. จากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ มีการก่อสร้างที่อยู่อาศัยมีจำนวนมากขึ้นทำให้พื้นที่เกษตรกรรมมีจำนวนลดลง

๒. เส้นทางคมนาคมบางเส้นทางยังไม่ได้รับการพัฒนา

๓. ประชากรที่เพิ่มขึ้น ทำให้ปัญหาขยะเพิ่มมากขึ้น

๔. มีระบบน้ำประปาใช้ไม่เพียงพอ

#### โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น การท่องเที่ยว การปรับโครงสร้างภาคการเกษตรอุตสาหกรรม การบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดมีความชัดเจน

๓. เป็นจังหวัดที่มีเส้นทางส่งสินค้าไปตลาดอินโดจีน ซึ่งสามารถส่งเสริมศักยภาพด้านการลงทุนและการท่องเที่ยวเข้าไปยังกลุ่มประเทศอินโดจีน

๔. พ.ร.บ.กำหนดแผนและการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๗ ทำให้ท้องถิ่นได้รับการกระจายอำนาจมากขึ้น

#### อุปสรรค (Threatens)

๑. สถานะสิ่งแวดล้อม ภัยธรรมชาติ ส่งผลต่อการทำอาชีพเกษตรกรรม (ภัยแล้ง ภัยน้ำท่วม) ภาวะระบาดของโรคพิษและศัตรูพืช

๒. ภาวะระบาดของโรคประจำถิ่น เช่น โรคไข้เลือดออก โรคฉี่หนู

๓. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางไม่เพียงพอต่อความต้องการในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาท้องถิ่น

๔. ขาดความต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล รวมถึงปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง

๕. ค่านิยมของประชาชนในปัจจุบันเปลี่ยนไปสู่กระแสบริโภคนิยมทำให้ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานท้องถิ่นที่บรรจุใหม่ / การเปลี่ยนสายงาน	บุคลากรที่ได้รับบริการบรรจุใหม่ / เปลี่ยนสายงาน	ธันวาคม - เมษายน ของทุกปี มิถุนายน - ตุลาคม ของทุกปี	องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัด	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓			
๓	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย	✓			
๔	หลักสูตรผู้อำนวยการก่อสร้าง	นักบริหารงานก่อสร้าง จำนวน ๑ ราย	✓			
๕	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ ราย	✓			
๖	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย	✓			
๗	หลักสูตรนิติกร	นิติกร จำนวน ๑ ราย	✓			
๘	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย	✓			
๙	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๐	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๑	หลักสูตรนักป้องกันฯ/เจ้าพนักงานป้องกันฯ	นักป้องกันฯ/เจ้าพนักงานป้องกันฯ จำนวน ๒ ราย	✓			
๑๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๓	หลักสูตรนักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๔	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ / เจ้าพนักงานพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๒ ราย	✓			
๑๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๖	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๗	หลักสูตรนายช่างโยธา	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	✓			

๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕-๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนายก อบต.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	✓		-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.	รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย	✓		-สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
๓	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต./เลขานุการนายกฯ	เลขานุการสภา อบต. จำนวน ๑ ราย	✓		
๔	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา อบต.	ประธานสภา/รองประธานสภา อบต. จำนวน ๒ ราย		✓	
๕	หลักสูตรสมาชิก อบต.	สมาชิกสภา อบต. ๒๒ ราย		✓	
๖	ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีความรู้สูงขึ้น	สมาชิกสภา อบต. ๒๖ ราย		✓	

๔. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕-๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการบริหาร	-นายก อบต. -ผู้บริหาร/ สมาชิกสภา อบต./ ผู้นำหมู่บ้านและพนักงาน อบต. จำนวน ๑๐๐ ราย -นายก อบต./ พนักงานส่วนท้องถิ่น	✓	✓	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	-พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ ราย	✓	✓	-องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง
๓	หลักสูตรการกำกับดูแลการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-ปลัด อบต./ รองปลัด อบต./ ผอ.กอง จำนวน ๖ ราย	✓	✓	-สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
๔	หลักสูตรการดำเนินงานทางวินัย	-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/ นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๒ ราย	✓	✓	-สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๕	หลักสูตรการบริหารงานท้องถิ่นยุค ๔.๐		✓	✓	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๖	หลักสูตรการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น		✓	✓	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหารและพนักงาน อบต. จำนวน ๘๔ ราย	✓	✓	องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ระเบียบวาระการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

วันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ที่ ๔๘๓/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ดังนี้

- |                                  |                         |
|----------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล     | เป็นกรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง            | เป็นกรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง            | เป็นกรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม  | เป็นกรรมการ             |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด              | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล              | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

มีหน้าที่ จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยพิจารณาตามความเหมาะสม ความจำเป็นตามลักษณะงาน ปริมาณงาน ตำแหน่งสายงาน และกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

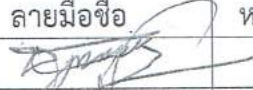
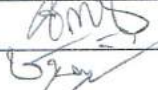
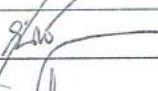
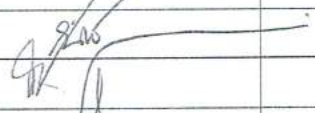


๓.๑ พิจารณาโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

บันทึกลายมือชื่อการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

วันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุเกษม วรรณพัฒน์	ประธานกรรมการ		
๒	นางชัญญา บุตรพรหม	กรรมการ		
๓	นางชนิษฏานันท์ พลเยี่ยม	กรรมการ		
๔	นางณปภัช จันทะวงษา	กรรมการ		
๕	นายสุพล สมสาร	กรรมการ		
๖	นายศราวุฒิ นามนาเมือง	กรรมการและเลขานุการ		
๗	นางสาวจิรพร ไชยสา	ผู้ช่วยเลขานุการ	จ.ม.ร	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

วันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุขเกษม วรรณพัฒน์	ประธานกรรมการ	สุขเกษม วรรณพัฒน์	
๒	นางชัญญา บุตรพรหม	กรรมการ	ชัญญา บุตรพรหม	
๓	นางชนิษฏานันท์ พลเยี่ยม	กรรมการ	ชนิษฏานันท์ พลเยี่ยม	
๔	นางณภักข์ จันทะวงษา	กรรมการ	ณภักข์ จันทะวงษา	
๕	นายสุพล สมสาร	กรรมการ	สุพล สมสาร	
๖	นายศราวดี นามนาเมือง	กรรมการและเลขานุการ	ศราวดี นามนาเมือง	
๗	นางสาวจิรพร ไชยสา	ผู้ช่วยเลขานุการ	จิรพร ไชยสา	

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

ผู้เข้าร่วมประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายสุขเกษม วรรณพัฒน์ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ที่ ๔๘๓/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ  
ประธานกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่  
ที่ ๑/๒๕๖๔ ดังนี้

- |                                   |                         |
|-----------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล      | เป็นกรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง             | เป็นกรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง             | เป็นกรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม   | เป็นกรรมการ             |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด               | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล               | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

มีหน้าที่ จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่  
และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำ  
กรอบอัตรากำลัง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงาน  
ครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยพิจารณาตามความเหมาะสม ความจำเป็นตาม  
ลักษณะงาน ปริมาณงาน ตำแหน่งสายงาน และกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วน  
ตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงิน  
งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในระยะเวลา ๓ ปี

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒      รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา  
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓      เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ พิจารณาโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

นายสุขเกษม วรรณพัฒน์ การประชุมในวันนี้ เพื่อพิจารณาประกาศเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ  
ประธานกรรมการ      ฉบับใหม่ ซึ่งต้องพิจารณาว่ากระทบกับ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างหรือไม่ ให้เลขานุการและหัวหน้าสำนักปลัดชี้แจง  
ประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ที่ประชุม  
ทราบด้วยครับ

นางสาวจิรพร ไชยสา      ประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างมีดังนี้ค่ะ  
เลขานุการ      -ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ  
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน  
ตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล  
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓  
-ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ  
ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่  
๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓  
-ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และ  
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม  
(ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓  
เปรียบเทียบตาราง โครงสร้างส่วนราชการหลักและโครงสร้างส่วนราชการที่อาจมี  
หรือโครงสร้างส่วนราชการทางเลือกมีดังนี้ค่ะ

ประเภท อบต.	โครงสร้างส่วนราชการหลัก	โครงสร้างส่วนราชการที่อาจมี
ประเภทสามัญ	มี ๔ ส่วนราชการ -สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล -กองคลัง -กองช่าง -หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองการเจ้าหน้าที่ กองการประปา กองช่างสุขาภิบาล กองสวัสดิการสังคม กองการแพทย์ กองส่งเสริมการเกษตร กองกิจการพาณิชย์ กองกิจการขนส่ง กองพัฒนาชนบท กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองพัสดุและทรัพย์สิน

		กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน กองนิติการ กองวิเทศสัมพันธ์ กองเทศกิจ กองผังเมือง กองการท่องเที่ยวและกีฬา กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.อบต.กำหนด
--	--	--

ประเภท อบต.	โครงสร้างส่วนราชการหลัก	โครงสร้างส่วนราชการที่อาจมี
สามัญสูง และ ประเภทพิเศษ	มี ๘ ส่วนราชการ -สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล -กองคลัง -กองช่าง -กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ -กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -กองการเจ้าหน้าที่ -หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล กองการประปา กองช่างสุขาภิบาล กองสวัสดิการสังคม กองการแพทย์ กองส่งเสริมการเกษตร กองกิจการพาณิชย์ กองกิจการขนส่ง กองพัฒนาชนบท กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองพัสดุและทรัพย์สิน กองนิติการ กองวิเทศสัมพันธ์ กองเทศกิจ กองผังเมือง กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน กองการท่องเที่ยวและกีฬา กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน

ตามประกาศดังกล่าวข้างต้น ข้อ ๒๒๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
  - (๒) กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
  - (๓) สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- ให้ส่วนราชการตาม (๑) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก

ข้อ ๒๒๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามข้อ ๒๒๖ วรรคสอง(๑) (๒) และ (๓) ซึ่งถือว่าเป็นราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) สำนัก/กองคลัง
- (๓) สำนัก/กองช่าง
- (๔) สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๕) สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- (๖) สำนัก/กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๗) กองการเจ้าหน้าที่
- (๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม (๒)-(๗) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ(๘) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ลำดับแรก

ข้อ ๒๒๘ การประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒๒๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นประกาศการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด (รายละเอียดดังกล่าวปรากฏตามเอกสารแจ้งเวียนให้ทุกท่านทราบ)

มติที่ประชุม

รับทราบ

นายศราวุฒิ นามนาเมือง  
กรรมการ

ตามประกาศดังกล่าวข้างต้น แยกรายละเอียดได้ดังนี้ครับ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลักประกอบด้วย

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) หน่วยตรวจสอบภายใน

๑.๑ ส่วนราชการหลัก หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงานหรือฝ่ายหรือกลุ่มงาน

๑.๒ การกำหนดส่วนราชการหลักในครั้งแรก โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด และไม่ต้องประเมินตัวชี้วัดอาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๑.๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย ๑ อัตรา โดยไม่ต้องประเมินปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือตัวชี้วัด และเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย/กลุ่มงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้องกับบัญชีตามโครงสร้างส่วนราชการ โดยขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด

ดังนั้น โครงสร้างปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีส่วนราชการ ๔ กอง และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

- ๑ สำนักงานปลัด
- ๒ กองคลัง
- ๓ กองช่าง
- ๔ กองสวัสดิการสังคม
- ๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

- การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับประกาศโครงสร้างส่วนราชการฉบับใหม่ไม่กระทบกับโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ซึ่งมีหน่วยงานหลักครบตามที่ประกาศกำหนดไว้ นอกจากเปลี่ยนชื่อส่วนราชการจากเดิม สำนักงานปลัด เป็น สำนักปลัด

ในกรณีนี้ จึงให้หน่วยงานจัดทำร่างประกาศโครงสร้างส่วนราชการให้สอดคล้องกับประกาศโครงสร้างฉบับใหม่แล้วเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลครับ

มติที่ประชุม

รับทราบ

นายสุขเกษม วรรณพัฒน์  
ประธานกรรมการ

ท่านหัวหน้าสำนักปลัด และเลขานุการก็ได้ชี้แจงมาให้คณะกรรมการทราบเรียบร้อยแล้ว มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถามเพื่อเพิ่มเติมหรือไม่

มติที่ประชุม

ไม่มี

นายสุขเกษม วรรณพัฒน์  
ประธานกรรมการ

ถ้าไม่มี ผมขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้จัดทำประกาศโครงสร้างส่วนราชการฉบับใหม่ เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามประกาศดังกล่าว โดยเสนอขอความเห็นชอบให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ดพิจารณาต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

-ไม่มี-

นายสุขเกษม วรรณพัฒน์  
ประธานกรรมการ

มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ อีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุมเพียงเท่านี้และขอขอบคุณคณะกรรมการทุกคนที่ได้เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้

เลิกประชุม เวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....จิราพร.....ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวจิราพร ไชยสา)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นายสุขเกษม วรรณพัฒน์)

ประธานกรรมการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....งานบริหารงานบุคคล.....สำนักปลัด.....องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง.....

ที่.....๘๖๕๐๖/-.....วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.....

เรื่อง.....แจ้งเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖.....

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ตามที่ท่านเป็นกรรมการในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ดังเอกสารแนบ) เพื่อพิจารณากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมในวันที่ ๒๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและและเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

( นายสุขเกษม วรรณพัฒน์ )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

-ทราบ

๑. นางชัญญา บุตรพรหม

..... กรรมการ

๒. นางชนิษฏานันท์ พลเยี่ยม

..... กรรมการ

๓. นางณปภัช จันทวงษา

..... กรรมการ

๔. นายสุพล สมสาร

..... กรรมการ

๕. นายศรารุฒิ นามนาเมือง

..... กรรมการและเลขานุการ

๖. นางสาวจิรพร ไชยสา

..... ผู้ช่วยเลขานุการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อ.โพธารอง จ.ร้อยเอ็ด

ที่ รอ ๘๖๕๐๑ / -

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

### ๑. เรื่องเดิม

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด จึงได้มีมติเห็นชอบประกาศแก้ไขเพิ่มเติม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ.๒๕๖๓ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

### ๒. ข้อเท็จจริง

ตามประกาศดังกล่าวข้างต้น ข้อ ๒๒๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
  - (๒) กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
  - (๓) สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- ให้ส่วนราชการตาม (๑) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก

ข้อ ๒๒๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามข้อ ๒๒๖ วรรคสอง(๑) (๒) และ (๓) ซึ่งถือว่าเป็นราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) สำนัก/กองคลัง
- (๓) สำนัก/กองช่าง
- (๔) สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๕) สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- (๖) สำนัก/กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๗) กองการเจ้าหน้าที่
- (๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม (๒)-(๗) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ(๘) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงมีโครงสร้างแบ่งส่วนราชการที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสวัสดิการสังคม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๓. ข้อกำหนด

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงเห็นควรพิจารณา ดังนี้

๔.๑ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ที่ ๔๘๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ (ตั้งเอกสารแนบ) กำหนดจัดการประชุมเพื่อพิจารณาโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และ

๔.๒ เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ดให้ความเห็นชอบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ) ..... จี.ม.ส

(นางสาวจิรพร ไชยสา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

= ศิวินิเทศ

(ลงชื่อ) .....

(นายศราวุฒิ นามนาเมือง)

หัวหน้าสำนักปลัด





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ที่ ๔๘๓ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามระเบียบหลักเกณฑ์ และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด นั้น

อาศัยความตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๕, ๑๖ และคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- |                                     |                         |
|-------------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล        | เป็นกรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง               | เป็นกรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง               | เป็นกรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม     | เป็นกรรมการ             |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด                 | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล                 | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

มีหน้าที่ จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยพิจารณาตามความเหมาะสม ความจำเป็นตามลักษณะงาน ปริมาณงาน ตำแหน่งสายงาน และกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุชเกษม วรรณพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง



องค์การบริหารส่วนตำบลวัง  
 รัชต์... ๑๐๗/๖๔  
 รัชต์... ๘ ๒๗.๕ ๖๔  
 รัชต์... ..

ที่ รอ ๐๐๒๓.๑๘/ว.๑๖๗

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
 อำเภอโพธารอง ที่ว่าการอำเภอโพธารอง  
 ถนนนิคมดำริห์ รอ ๔๕๑๑๐

๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี, นาอุดม, พรมสวรรค์, สว่าง, อุ่มเม่า และหนองใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๘๘ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๔

ด้วยอำเภอได้รับแจ้งจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ดแจ้งว่า  
 มีองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔๕ แห่ง รายงานขอความเห็นชอบปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ  
 ที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เป็นตามประกาศคณะกรรมการ  
 พนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ  
 บริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ และองค์การบริหาร  
 ส่วนตำบล จำนวน ๙ แห่ง รายงานขอความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ  
 ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในกรณีขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และยุบเลิกตำแหน่ง

ขอแจ้งว่า ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ได้พิจารณาในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่  
 ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔๕ แห่ง ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่ง  
 ส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เป็นตามประกาศ  
 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล  
 ขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ และ  
 เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๙ แห่ง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ  
 ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในกรณีขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และยุบเลิกตำแหน่งได้ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมา  
 พร้อมนี้ ดังนั้น อำเภอจึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับความเห็นชอบดำเนินการจัดทำประกาศ และ  
 แก้ไขรายละเอียดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด  
 ร้อยเอ็ดมีมติเห็นชอบ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป เสร็จแล้วรายงานให้จังหวัดร้อยเอ็ดทราบด้วย

เรียน นายก อบต.วังสามัคคี

- ๑๓๐.๖๖๗ กอปรังปรุง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ขอแสดงความนับถือ

และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

- เพื่อให้ได้ทราบขอ ตีพิมพ์

๗ เมษายน ๒๕๖๔

(นางวนิดา ภูดวงตา)

ผู้ช่วยท้องถิ่นอำเภอโพธารอง

รักษาการแทนท้องถิ่นอำเภอโพธารอง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ  
 โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๕๗-๑๖๓๔  
 E-mail : tongtinphonthong@Gmail.com

Handwritten signature and initials

Handwritten signature and initials



กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ  
 อำเภอโพธารอง - จังหวัดร้อยเอ็ด  
 เลขที่รับ ๖๗๖  
 วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔

ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว มคส

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด  
 ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด  
 ถนนเทวาภิบาล รอ ๔๕๐๐๐

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
 เรียน ท้องถิ่นอำเภอ .....

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔๕ แห่ง รายงานขอความเห็นชอบปรับปรุงโครงสร้าง  
 การแบ่งส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เป็นไปตาม  
 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน  
 บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ และ  
 องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๙ แห่ง รายงานขอความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ  
 ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในกรณีขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และยุบเลิกตำแหน่ง

ขอแจ้งว่า ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ได้พิจารณาในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔  
 มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔๕ แห่ง ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่มีความจำเป็น  
 ในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล  
 จังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม  
 (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ และเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๙ แห่ง  
 ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในกรณีขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และยุบเลิก  
 ตำแหน่งได้ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ดังนั้น จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับความเห็นชอบ  
 ดำเนินการจัดทำประกาศ และแก้ไขรายละเอียดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการ  
 พนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ดมีมติเห็นชอบ เสร็จแล้วรายงานผลดำเนินการให้จังหวัดทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอินทร อินใจ)

ท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐ ๔๓๕๓ ๘๙๑๐

บัญชีข้อมูลการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)  
 ที่ ก.อบต. จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔

\*\*\*\*\*

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี อำเภอโพนทอง

ลำดับ ที่	อบต./ อำเภอ	อัตรากำลัง		ปริมาณงานย้อนหลัง (๓ ปี)			รายละเอียดตำแหน่งที่ขอตำแหน่ง				มติ ก.อบต. จังหวัด ร้อยเอ็ด	
		ท.นง. อบต.	ท.จ. ประจำ	๓ ปี ๒๕๖๐	๒ ปี ๒๕๖๑	๑ ปี ๒๕๖๒	รายการ	อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลัง ใหม่	รายจ่าย เพื่อการ พัฒนา (ปี ๒๕๖๔)		จำนวนการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ก่อนปรับแผนฯ ปี ๒๕๖๔ (ตาม ๖.๗๐)
๒	อ.โพนทอง						ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา				ผ่านการประชุมของคณะอนุกรรมการฯ เมื่อ ๑๙ มี.ค.๖๔	เห็นชอบ
		๑๐	๑๐	๑๕	๑๐	๒๐	๓. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา	๐	+๑	๑,๙๒๖%	๒๙,๙๔๙%	เห็นชอบ
		๑๐	๑๐				เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑			๘๖๗,๑๐๐	๑๓,๙๙๖,๐๘๑	เห็นชอบ
										๔๔,๙๔๙,๙๔๙	๔๔,๙๔๙,๙๔๙	เห็นชอบ
							ขอยุบเลิกตำแหน่งว่างเดิม					เห็นชอบ
							๒. ตำแหน่งช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา	๑	-๑			เห็นชอบ
							หมายเหตุ - งบประมาณตั้งไว้ปี ๒๕๖๔ = ๔๔,๙๔๙,๙๔๙ - เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้ = ๓๘,๓๐๓,๕๓๐ - รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนฯ = ๒๖,๙๒๖,๘๓๔					

*(Handwritten signature)*

บัญชีข้อมูลการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๗)  
 ที่ กอบค.จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๕

\*\*\*\*\*

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลนาคู อำเภอโพนทอง

ลำดับ ที่	ยอช./ อำเภอ	อัตรากำลัง		ปริมาณงานย้อนหลัง			รายการ	รายละเอียดตำแหน่งที่ขอตั้งเป็นการ		จำนวนการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล		มติ อนุกรรมการ/ เหตุผล ที่ไม่เห็นชอบ	มี ก.อบค. จังหวัด ร้อยเอ็ด	
		พง. อช.	ลจ. ประจำ	๓ ปี ๒๕๖๐	(๓ ปี) ๒ ปี ๒๕๖๑	๑ ปี ๒๕๖๒		รายการ	อัตรากำลัง เดิม	ใหม่	ก่อนปรับแผน ปี ๒๕๖๕ (ตาม ว.๙๐)			หลังปรับแผน ปี ๒๕๖๕ (ตาม ว.๙๐)
๔	อบต.นาอุดม						ขอปรับขนาดตำแหน่งใหม่ ขยับงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรากำลัง				ผ่านการประชุมของคณะอนุกรรมการ เมื่อ ๑๙ มี.ค.๖๕			
	อ.โพนทอง	สำนักปลัด		๖๗	๘๒	๑๐๒	๑. ตำแหน่ง ผอ. มีวิทยากรสิ่งแวดล้อม	๐	+๑	๑๐.๐๓๗%	๓๑.๔๐%	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
	สามก่อกอง	๗		๔๕	๖๓	๘๐	๒. ตำแหน่ง ผ.ช. มีประชาชนสัมพันธ์	๐	+๑	๔.๐๖๒,๔๐๐	๑๒,๗๑๖,๗๑๘	ไม่เห็นชอบ/ ไม่เห็นชอบ/	ไม่เห็นชอบ/ ไม่เห็นชอบ/	
	ที่มีอยู่	๖		๔๗๘	๕๓๘	๕๖๐	๓. ตำแหน่ง ผ.ช. มีจัดการงานทั่วไป	๐	+๑	๔๐,๔๕๕,๑๔๖	๔๐,๔๕๕,๑๔๖	ไม่เห็นชอบ/	ไม่เห็นชอบ/	
							ขอปรับขนาดตำแหน่งใหม่ ขยับงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรากำลัง							
		กองการศึกษา		๕๓๐	๖๕๕	๗๑๐	๑. ตำแหน่ง ผ.ช. มีวิทยากรวัฒนธรรม	๐	+๑			ไม่เห็นชอบ/ปริมาณงานยังไม่เหมาะสม		
				๕๕๐	๖๕๐	๗๓๐	๒. ตำแหน่ง ผ.ช. มีวิทยากรศึกษา	๐	+๑				เห็นชอบ	เห็นชอบ
		กองช่าง		๓๙๐	๔๕๐	๕๑๐	ขอปรับขนาดตำแหน่งใหม่ ขยับงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรากำลัง							
				๓	๓	๓	หมายเหตุ							
				๓	๓	๓	- งบประมาณตั้งไว้ ปี ๒๕๖๕ = ๕๐,๔๕๕,๑๔๖							
							- เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้ = ๒๑,๐๐๐,๐๐๐							
							- รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน = ๒๐,๔๕๕,๑๔๖							

*(Handwritten signature)*

บัญชีรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความเห็นชอบปรับปรุงโครงสร้าง-การแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๕

ลำดับ ที่	อำเภอ/อบต.	ส่วนราชการที่กำหนดขึ้น ตามโครงสร้างใหม่	ตำแหน่งของกำหนดใหม่	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ร้อยละ	มติ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด
๖	พนมไพร/แสนสุข	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๒๖.๗๗	เห็นชอบ
๗	หนองพอก/บึงงาม	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๓๖.๕๒	เห็นชอบ
๘	โพมทราย/ยางคำ	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๓๒.๑๕	เห็นชอบ
๙	เมืองร้อยเอ็ด/โนนรัง	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๓๒.๖๘	เห็นชอบ
๑๐	โพมทอง/พรมสวรรค์	- หน่วยตรวจสอบภายใน - กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ - กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ในสำนักปลัดอบต.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๓๕.๙๖	เห็นชอบ

บัญชีรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด "ให้ความเห็นชอบปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบล  
ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔

ลำดับ ที่	อำเภอ/อบต.	ส่วนราชการที่กำหนดขึ้น ตามโครงสร้างใหม่	ตำแหน่งข้อกำหนดใหม่	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ร้อยละ	มติ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด
๒๑	ศรีสมเด็จ/หนองแวงคาง	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๓๑.๔๙	เห็นชอบ
๒๒	เสถภูมิ/เหล่าน้อย	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๓๐.๑๗	เห็นชอบ
๒๓	สุวรรณภูมิ/สระคู	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๒๕.๔๙	เห็นชอบ
๒๔	จังหาร/ยางใหญ่	หน่วยตรวจสอบภายใน	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ และ ขอปรับแก้ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ กองคลัง ไปสังกัด สำนักปลัด	๓๒.๕๔	เห็นชอบ
๒๕	โพนทอง/สว่าง	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๓๑.๗๒	เห็นชอบ

บัญชีรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความเห็นชอบปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔

ลำดับ ที่	อำเภอ/อบต.	ส่วนราชการที่กำหนดขึ้น ตามโครงสร้างใหม่	ตำแหน่งข้อกำหนดใหม่	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ร้อยละ	มติ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด
๓๑	หนองพอก/ภูเขาทอง	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๒๔.๖๔	เห็นชอบ
๓๒	ปทุมรัตน์/ชีเหล็ก	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๓๘.๙๕	เห็นชอบ
๓๓	เสถภูมิ/ภูเงิน	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๒๑.๗๗	เห็นชอบ
๓๔	โพธิ์ชัย/ขามเปี้ย	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๓๓.๖๒	เห็นชอบ
๓๕	โพนทอง/อุมเม่า	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๓๓.๒๕	เห็นชอบ

\*

\*

บัญชีรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความเห็นชอบปรับปรุงโครงสร้างราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔

ลำดับ ที่	อำเภอ/อบต.	ส่วนราชการที่กำหนดยุทธศาสตร์ ตามโครงสร้างใหม่	ตำแหน่งข้อกำหนดใหม่	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ร้อยละ	มติ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด
๓๖	ธวัชบุรี/ไพศาล	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๓๔.๒๗	เห็นชอบ
๓๗	จตุรพักตรพิมาน/น้ำใส	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๓๖.๐๓	เห็นชอบ
๓๘	โพนทอง/หนองใหญ่	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๒๙.๙๖	เห็นชอบ
๓๙	อาจสามารถ/โพธาราม	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๒๙.๒๐	เห็นชอบ
๔๐	เกษตรวิสัย/โนนสว่าง	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๓๒.๓๔	เห็นชอบ



ที่ รอ ๘๖๕๐๑ / ๐๓๗

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง  
อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๑๔๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความเห็นชอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด

อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ.๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บัญชีขอความเห็นชอบ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. ร่างประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๑ ชุด
	๓. สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จำนวน ๑ ชุด

ตามที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานภายในส่วนราชการให้สอดคล้องกับประกาศ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล และกำหนดงานภายในส่วนราชการให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุกเกษม วรรณพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

สำนักปลัด

โทรศัพท์ ๐๖ ๕๕๔ ๕๖๙๗

พค  
3 ก.พ. 64

บัญชีขอความเห็นชอบโครงการแบ่งส่วนราชการ  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

โครงสร้างส่วนราชการเดิม อบต.สว่าง	โครงสร้างส่วนราชการใหม่ อบต.สว่าง
<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง (๐๑)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>
<p>๒. กองคลัง (๐๔)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p>	<p>๒. กองคลัง (๐๔)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p>
<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุม</p> <p>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p>	<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุม</p> <p>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p>
<p>๔. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</p> <p>๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	<p>๔. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</p> <p>๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๒ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</p> <p>๕.๓ งานบริการให้คำปรึกษา</p>



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

เรื่อง ประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความเห็นชอบ กำหนดขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่น ให้สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่ เพิ่มขึ้น จึงขอประกาศโครงสร้างส่วนราชการ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ตามมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ..... เมื่อวันที่ ..... โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบกำหนด ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริม และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการ เฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตาม นโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบได้ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| - งานแผนนโยบายและบริหารทั่วไป  | - งานบริหารงานบุคคล                    |
| - งานกฎหมายและคดี              | - งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม           |
| - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | - งานการประชุมกิจการสภาและการเลือกตั้ง |
| - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล | - งานสารบรรณ                           |

สำนักงานปลัด

จิม

(นางสาวจิรพร ไชยสง)  
นักบริหารบุคคลชำนาญการ

๑.๒ งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลข่าวสารของและประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ

๑.๓ งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานศูนย์อำนวยการ อปพร.
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานกู้ภัย
- งานช่วยเหลือฟื้นฟูความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย

๑.๕ งานกิจการสภา

- งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภาฯ
- งานการประชุม
- งานอำนาจการและประสานส่วนราชการ
- งานเลือกตั้งสมาชิก อบต.
- งานข้อมูลการเลือกตั้ง
- งานส่งเสริมสนับสนุนความรู้และวิชาการ

๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานข้อมูลการศึกษา
- งานหลักสูตรการศึกษา
- งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา
- งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายการต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบได้ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานแสดงฐานะการเงินและเก็บรักษาเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานงบบุการเงินและงบทดลอง

๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สิน
- งานการพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้และหนี้สิน
- งานแผนที่ภาษี
- งานประสานสาธารณูปโภค

สำเนาถูกต้อง

จิมส์

(นางสาวจิรพร ไชยเก)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้างงานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบได้ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุม

- งานก่อสร้างบูรณถนน สะพานและสิ่งก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานการประเมินราคา

๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค

- งานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานการระบายน้ำ

๓.๓ งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง

๔. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะและดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานสวัสดิการสังคมที่ โดยควบคุมตรวจสอบการจัดการงานต่าง ๆ หลายด้าน เช่น งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจัดตั้งกลุ่มพัฒนาชุมชน การจัดตั้งศูนย์เยาวชน การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของศูนย์เยาวชน การจัดให้มีกีฬาเด็กและเยาวชนงานนันทนาการชุมชน การจัดให้มีห้องสมุดประชาชน งานส่งเสริมกีฬาประชาชน งานขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น การติดตามผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยราชการ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับ งานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงานพิจารณาวางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ติดตาม ประสานงาน วางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตาม ประเมินผล และแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม
- งานธุรการ

๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- งานกิจการสตรีและคนชรา

สำเนาถูกต้อง

จิตร

(นางสาวจิรพร ไชยสา)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- งานฝึกอบรมอาชีพ
- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม
- งานส่งเสริมทุนกลุ่มและดำเนินการ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการใช้จ่ายเงินจากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบได้ดังนี้

๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบเอกสารทางการเงิน การบัญชี และพัสดุ
- งานตรวจสอบติดตาม และการวิเคราะห์ประเมินผล
- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน
- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ

๕.๒ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี

๕.๓ งานบริการให้คำปรึกษา

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่.....



( นายสุksom วรรณพัฒน์ )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ตำแหน่ง

พิมพ์

(นางสาวจิรพร ไชยสา)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง  
วันที่... ๒๕๐๒/๒๓  
วันที่... ๒๓๐๒๓  
เวลา .....



ที่ รอ ๐๐๒๓.๑๗/ว ๒๕๐๒

ที่ว่าการอำเภอโพนทอง  
ถนนนิคมคำรีห์ รอ ๔๕๑๑๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง เห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๗๒๕๘ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓

ด้วยอำเภอโพนทองได้รับแจ้งจากจังหวัดร้อยเอ็ดว่า คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล  
ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกลาง  
พนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และ  
ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล  
พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในฐานะประธาน ก.อบต. ได้ลงนามในประกาศ ทั้ง ๒ ฉบับ  
ดังกล่าวแล้ว ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้ ก.อบต.จังหวัดดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลให้สอดคล้องกับประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการ  
บริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.  
๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่  
เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

๒. กรณี ก.อบต.จังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่  
ก.อบต.กำหนด ถือว่า ก.อบต.ได้เห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้ แต่หากประกาศหลักเกณฑ์และ  
เงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงจะสามารถ  
ประกาศใช้บังคับได้

ขอแจ้งว่า ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน  
๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบประกาศ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ฉบับดังกล่าว โดยมีเนื้อหารายละเอียดเช่นเดียวกับ  
ประกาศ ก.อบต.กำหนด รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

เรื่อง ๑๖ นาย ก.อบต.สว่าง) จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

- ๑๑.๐-๒๕๖๓ เห็นชอบร่างหลักเกณฑ์  
และเงื่อนไขเกี่ยวกับกรบริหารงานบุคคลของ อบต.  
- ๑๑.๐-๒๕๖๓ เห็นชอบร่างหลักเกณฑ์  
๑๑.๐-๒๕๖๓  
๒๓๐๒๓

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัครวิทย์ นิลทองพอง)  
ปลัดอำเภอ(เจ้าพนักงานปกครอง) องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง  
นายอำเภอโพนทอง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ  
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๕๗-๑๖๓๔  
E-mail : tongtinphonthong@Gmail.com

*(Handwritten signatures)*

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด  
เลขที่รับ ... ๑๕๒๒  
วันที่ ๒๒ มี.ค. ๖๓  
ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด  
ที่ ถนนเวทวิภาส รอย ๕๕๐๐๐



ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว พ.๖๓

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง เห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอเมืองสรวง และอำเภอเมยวดี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ดฯ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในฐานะประธาน ก.อบต. ได้ลงนามในประกาศ ทั้ง ๒ ฉบับดังกล่าวแล้ว ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้ ก.อบต.จังหวัดดำเนินการ ดังนี้

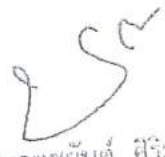
๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. กรณี ก.อบต.จังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.อบต.กำหนด ถือว่า ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้ แต่หากประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงจะสามารถประกาศใช้บังคับได้

ขอแจ้งว่า ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบประกาศ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ฉบับดังกล่าว โดยมีเนื้อหารายละเอียดเช่นเดียวกับประกาศ ก.อบต. กำหนด รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

  
(นายชัยนัฐ สิริมาศ)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด  
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร. /โทรสาร ๐ ๔๓๕๑ ๘๙๑๐



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด  
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ดเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๓ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ดในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ให้แก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ดเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ.๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๒๕ ข้อ ๒๒๖ ข้อ ๒๒๗ ข้อ ๒๒๘ ข้อ ๒๒๙ ข้อ ๒๓๐ ข้อ ๒๓๑ ข้อ ๒๓๒ ข้อ ๒๓๓ และข้อ ๒๓๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

ข้อ ๒๒๕ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ /ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ และให้นำการกำหนดประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลมาพิจารณากำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะอยู่ในประเภทใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ข้อ ๒๒๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบล

ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- (๓) สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ให้ส่วนราชการตาม (๑) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก

ข้อ ๒๒๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒๒๖ วรรคสอง (๑) (๒) และ (๓) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) สำนัก/กองคลัง
- (๓) สำนัก/กองช่าง
- (๔) สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๕) สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- (๖) สำนัก/กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๗) กองการเจ้าหน้าที่
- (๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม (๒)- (๗) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๘) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/สำนัก/กองคลัง/สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมเกี่ยวกับการระดมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล การกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงานที่เป็นภารกิจของส่วนราชการหลักตาม (๔),(๕),(๖) และ (๗) ให้เสนอขอ กำหนดได้ตามความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กรณีที่ยังไม่กำหนดเป็นส่วนราชการหลักให้พิจารณากำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์จัดตั้งกองหรือวิทยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้นำภารกิจด้านสิ่งแวดล้อมของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมไปกำหนดไว้ในความรับผิดชอบของกองหรือวิทยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และให้ปรับเปลี่ยนชื่อกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นชื่อกองสาธารณสุข เมื่อได้รับความเห็นชอบให้กำหนดกองหรือวิทยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแล้ว

ข้อ ๒๒๗/๑ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามข้อ ๒๒๖ วรรคสอง (๒) ได้ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความเหมาะสมและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

- (๑) สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองการประปา
- (๓) กองช่างสุขาภิบาล
- (๔) กองสวัสดิการสังคม
- (๕) กองการแพทย์
- (๖) กองส่งเสริมการเกษตร
- (๗) กองกิจการพาณิชย์
- (๘) กองกิจการขนส่ง
- (๙) กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๐) กองหรือวิทยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๑) กองพัสดุและทรัพย์สิน
- (๑๒) กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน
- (๑๓) กองนิติการ

- (๑๔) กองวิเทศสัมพันธ์
- (๑๕) กองเทศกิจ
- (๑๖) กองผังเมือง
- (๑๗) กองการท่องเที่ยวและกีฬา
- (๑๘) กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.อบต.กำหนด

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์ประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นแตกต่างจากที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดหรือประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตาม (๑)(๑๘) ให้มีระดับสูงขึ้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาแล้วเสนอเรื่องการกำหนดชื่อส่วนราชการ ประเภทตำแหน่ง สายงาน กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างต่อคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๒๒๕ ภายใต้บังคับข้อ ๒๒๖ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม และความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดสำหรับประกาศกำหนดส่วนราชการระดับสำนักต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๒๙ การประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒๒๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นประกาศการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด ดังนี้

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตรงานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๒) สำนักคลัง หรือกองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญา

/ทุกประเภท...

ทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓) สำนักช่าง หรือกองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานตั้งเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้างงานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๔) สำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หรือกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและเฝ้าระวัง และควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขวิทยาชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาบาล งานรังสี งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุขงานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาศึกษาสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบสภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๕) สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ หรือกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานจัดทำ

และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๑) สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หรือกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบ การศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตรงานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่ตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๒) สำนักการเจ้าหน้าที่ หรือกองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู งานการลาทุกประเภท งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ งานการให้พ้นจากราชการ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓) หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒๓๐ การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้น ให้กำหนดให้ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่

ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดหรือภารกิจหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องปฏิบัติ และการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวต้องมีความชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อนกันระหว่างกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ข้อ ๒๓๐/๑ กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามข้อ ๒๒๖ วรรคสอง (๒) และ (๓) ให้นำหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กำหนดในประกาศการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล สำหรับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการระดับสำนัก ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๓๑ การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามข้อ ๒๒๖ ให้กำหนดเป็นประกาศการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลหรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในไว้ในประกาศการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการที่จัดแบ่งภายในตามวรรคหนึ่งต้องเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่อยู่ภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น

ข้อ ๒๓๑/๑ การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแบ่งส่วนราชการภายในได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

(๑) การจัดแบ่งส่วนราชการภายใน ให้พิจารณาจัดแบ่งตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความเหมาะสม และความจำเป็นของส่วนราชการนั้น โดยจัดแบ่งเป็นฝ่าย หรือชื่ออื่นใด เป็นจำนวนเท่าใดตามที่เห็นสมควรและเป็นที่ยอมรับได้ถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของฝ่าย หรือชื่องานอื่นใดนั้น

(๒) การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในที่ได้จัดแบ่งนั้น จะต้องกำหนดให้มีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกับส่วนราชการอื่นและต้องอยู่ภายในกรอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นนั้น

ข้อ ๒๓๒ การประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และการจัดแบ่งส่วนราชการภายใน ตามข้อ ๒๒๖ ข้อ ๒๒๙ ข้อ ๒๓๐ และข้อ ๒๓๐/๑ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นร่างประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลหรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลงนามในประกาศใช้บังคับต่อไป

ข้อ ๒๓๓ การจัดตั้งกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒๒๗/๑ โดยมีอำนาจหน้าที่ตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้ เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือการปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีการจัดตั้งกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขึ้นใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเหตุผลความจำเป็นและร่างประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นนั้นต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยมีรายการ ดังนี้

- (๑) เหตุผล ความจำเป็นที่ต้องการจัดตั้งกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขึ้นใหม่
- (๒) ชื่อกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

/(๓) อำนาจหน้าที่...

- (๓) อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขึ้นใหม่
- (๔) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามข้อ (๓) คุณภาพของงานและปริมาณงานถึงขนาดต้องจัดตั้ง

เป็นส่วนราชการระดับกอง หรือสำนัก

(๕) การกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในส่วนราชการนั้น และตารางวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลก่อนและหลังการจัดตั้งกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขึ้นใหม่

(๖) ร่างประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขึ้นใหม่ หรือการปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการ โดยให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และการจัดแบ่งส่วนราชการภายใน ตามข้อ ๒๓๒

การพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลแล้วแต่กรณี ให้พิจารณาด้วยความรอบครอบ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด ลักษณะงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน ความจำเป็น และความเหมาะสม ตลอดทั้งกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของส่วนราชการนั้น และงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบด้วย เมื่อมีมติประการใดถือเป็นสิ้นสุด

ข้อ ๒๓๔ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดตั้งกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขึ้นใหม่ หรือการปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการ ตามข้อ ๒๓๓ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ หรือการปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการพร้อมอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ประเภทตำแหน่ง สายงาน กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของส่วนราชการนั้นในคราวเดียวกัน

สำหรับการกำหนดส่วนราชการระดับสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นนอกจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาแล้วเสนอเรื่องการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน และกรอบอัตรากำลังต่อคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดส่วนราชการระดับสำนัก พร้อมอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ประเภทตำแหน่ง สายงาน และกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของส่วนราชการนั้นในคราวเดียวกัน

ข้อ ๒๓๔/๑ การจัดตั้ง การปรับปรุง การรวม หรือการยุบเลิกการจัดแบ่งส่วนราชการ ตามข้อ ๒๒๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเสนอภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เหตุผลความจำเป็น โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง และการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกัน เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาขอจัดตั้ง ปรับปรุง การรวม หรือการยุบเลิกการแบ่งส่วนราชการตามวรรคหนึ่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาด้วยความรอบครอบ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด ลักษณะงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน ความจำเป็น และความเหมาะสม ตลอดทั้งกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ของส่วนราชการนั้น และงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบด้วย

การจัดตั้ง การปรับปรุง การรวม หรือการยุบเลิกการจัดแบ่งส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง เป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับสำนัก ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล"

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายชนันต์ สิริมาศ)

ผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด

