

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง  
อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

---

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

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

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

เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่างเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ตามระยะเวลาที่กำหนดได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

( นายสุกษเกษม วรรณพัฒน์ )  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

บัญชีที่ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ) ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
 ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพนทอง

โครงสร้างส่วนราชการ	โครงสร้างอัตรากำลัง					ค่าใช้จ่ายตามบุคลากรตาม ม.๓๕			
	พนักงานส่วนตำบล	อัตรามีผู้ครองตำแหน่ง	อัตรากำลังประจำ	พ.ตามภารกิจ	พ.ทั่วไป	อัตรารว่าง	๖๔	๖๕	๖๖
ปลัด									
รองปลัด									
๑. สำนักปลัด	๑๑	-	-	๘	๑๕	๑. คนงานประจำร้อยละ ๑ อัตรารอง ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๑ อัตรารอง ๓. ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ๔. ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๒๙.๕๘	๒๙.๕๑	๒๙.๔๓
๒. กองคลัง	๔	-	๑	๑	๓				
๓. กองช่าง	๒	-	๒	๒	๒				
๔. กองสวัสดิการสังคมฯ	๒	-	๑	๑	-				
๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-				

## 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. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง.....	๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๑๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๑๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๒๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๒๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๒๗

**ภาคผนวก**

- คำสั่งการจัดพนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง
- ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง
- บทวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง
- แผนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง
- ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## 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 ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างสามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง แล้วว่ามีปัญหาอะไรบ้างและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ โดยระบุสภาพปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน 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

- ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของ อบต.
- ขาดบุคลากรที่สามารถทำงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในชุมชน
- การส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณีท้องถิ่น ไม่ได้ได้รับการดำเนินอย่างต่อเนื่อง

### ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาด้านสื่อการเรียนการสอนทั้งใน และนอกระบบ
- ส่งเสริมบุคลากรด้านการศึกษาในสังกัด (ผดต.) ให้ศึกษาเพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวข้อง
- สร้างแรงจูงใจเพื่ออนุรักษ์ สืบสานบุคลากรปราชญ์ชาวบ้านด้านศาสนา
- สนับสนุนงานบุญประเพณี วัฒนธรรม มีปัญหาท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนา

### ปัญหาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

- ความเจริญเติบโตทางวัตถุสร้างมลภาวะต่อชุมชนทั้งต่อร่างกายและสภาพสิ่งแวดล้อม
- ชุมชนขาดจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการกลับมาแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ด้านสังคมสงเคราะห์ผู้ยากไร้

### ความต้องการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

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

### ปัญหาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- ความไม่เข้าใจ ไม่รู้ในกฎหมาย/ระเบียบ
- ความเชื่อถือในความเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคคลภายนอก

### แนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

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

## ปัญหาด้านการท่องเที่ยว

- ไม่มีระบบการจัดการและทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ในเชิงท่องเที่ยว

## แนวทางพัฒนาและความต้องการด้านการท่องเที่ยว

- ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในชุมชนอยู่แล้ว
- ส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนเข้ามาดำเนินการ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่างนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT (ภาคผนวก) องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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 โภค 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) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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 ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบ อัตรากำลัง ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๓๔ อัตรา สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังได้ดังนี้

### ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบันมีขอบเขตของงานไม่ครอบคลุมต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งในส่วนของพนักงานจ้างไม่สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่

### แนวทางในการแก้ไขปัญหา

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

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง โดย คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน ปริมาณงานส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเท่ากัน (ภาคผนวก) และจากการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงมีบุคลากรที่เพียงพอแล้ว มีโครงสร้างส่วนราชการที่เพียงพอแล้ว จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง และกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการเพิ่มเติม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นประเภทสามัญ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง และ ๑ หน่วยงานได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูจำนวนทั้งสิ้น 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. สำนักงานปลัด อบต. (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 และประปา</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>- งานศูนย์อำนวยการ อปพร.</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟูความเดือดร้อนของ</li> </ul> <p>ผู้ประสบภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. (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 และประปา</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>- งานศูนย์อำนวยการ อปพร.</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟูความเดือดร้อนของ</li> </ul> <p>ผู้ประสบภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<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 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>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<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>- 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>	

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

<b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</b> <b>(๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</b>	<b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</b> <b>(๒๕๖๔ -๒๕๖๖)</b>	<b>หมายเหตุ</b>
<p><b>๔. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b></p> <p><b>๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร่ที่พึ่ง เร่ร่อนจรจัด 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><b>๔. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b></p> <p><b>๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร่ที่พึ่ง เร่ร่อนจรจัด 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>	

<b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</b> <b>(๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</b>	<b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</b> <b>(๒๕๖๔ -๒๕๖๖)</b>	<b>หมายเหตุ</b>
<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>- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ด้านสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชน</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเยี่ยมช้พผู้สูงอายุ</li> <li>- งานเยี่ยมช้พคนพิการ</li> <li>- งานเยี่ยมช้พผู้ป่วยเอดส์</li> <li>- งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากขาดแคลนไร้ที่พึ่ง</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>- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ด้านสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชน</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเยี่ยมช้พผู้สูงอายุ</li> <li>- งานเยี่ยมช้พคนพิการ</li> <li>- งานเยี่ยมช้พผู้ป่วยเอดส์</li> <li>- งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากขาดแคลนไร้ที่พึ่ง</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>	

<b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</b> <b>(๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</b>	<b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</b> <b>(๒๕๖๔ -๒๕๖๖)</b>	<b>หมายเหตุ</b>
<p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b></p> <p><b>-งานตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การตรวจสอบการปฏิบัติงาน</li> <li>- งานตรวจสอบเอกสารหลักฐานทางบัญชีพัสดุ</li> <li>- งานตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานยนต์</li> </ul>	<p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b></p> <p><b>-งานตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การตรวจสอบการปฏิบัติงาน</li> <li>- งานตรวจสอบเอกสารหลักฐานทางบัญชีพัสดุ</li> <li>- งานตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานยนต์</li> </ul>	

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากร 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	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	(ว่างเดิม)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสว่าง</b> ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก <b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกก่ง</b> ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) <b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำอูบราช</b> ครู	๒ ๑ ๑ ๒ ๒	๒ ๑ ๑ ๒ ๒	๒ ๑ ๑ ๒ ๒	๒ ๑ ๑ ๒ ๒	- - - - -	- - - - -	- - - - -	(ว่างเต็ม)
<b>กองคลัง (๑๔)</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน <b>พนักงานจ้าง</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ คนงานทั่วไป	๑  ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๓	๑  ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๓	๑  ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๓	๑  ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๓	-  - - - - - -	-  - - - - - -	-  - - - - - -	(ว่างเต็ม) "อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต."
<b>กองช่าง (๑๕)</b> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน <b>พนักงานจ้าง</b> ผู้ช่วยนายช่างโยธา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ คนงานทั่วไป	๑  ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒	๑  ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒	๑  ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒	๑  ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒	-  - - - - - -	-  - - - - - -	-  - - - - - -	(ว่างเต็ม) "อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต."
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b> ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น) นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ <b>พนักงานจ้าง</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑  ๑ ๑	๑  ๑ ๑	๑  ๑ 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>	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายรวม (๘)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๕๘,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๕๖,๕๖๐) (๓๔,๑๑๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๐๘,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๘,๕๖๐) (๒๘,๑๑๐)
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (๑๑)	ต้น	๑	๓๕๒,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๘,๕๖๐) (๒๘,๑๑๐)
๔	นิติกร	ชก.	๑	๓๔๘,๓๒๐	๕๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๖,๔๘๐) (๒๖,๔๘๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๓๒๓,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๘,๐๓๐) (๒๘,๐๓๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓๓๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๘,๒๗๐) (๒๘,๒๗๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๓๐๓,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๗,๕๗๐) (๒๗,๕๗๐)
๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๒๑๐,๘๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๖,๐๘๐) (๒๖,๐๘๐)
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๓๑๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๗,๕๗๐) (๒๗,๕๗๐)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๓๓๘,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๗,๕๗๐) (๒๗,๕๗๐)
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๒๙๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๕,๖๘๐) (๒๕,๖๘๐)
๑๒	พนักงานจ้าง	-	๑	๑๕๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๒,๕๕๐) (๑๒,๖๖๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๕๑,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๒,๕๕๐) (๑๒,๖๖๐)
๑๔	พนักงานสุมน้ำ	-	๑	๑๕๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๒,๕๕๐) (๑๒,๕๕๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประมงสัมพันธ์	-	๑	๑๑๘,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๙,๕๑๐) (๙,๕๑๐)
๑๖	พนักงานเสียน้ำประปา	-	๑	๓๒๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๒,๕๕๐) (๑๒,๕๕๐)
๑๗	คนงานขับรถยนต์	-	๓	๒๒๕,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	(๑๒,๕๕๐) (๑๒,๕๕๐)
๑๘	คนงานประปา	-	๒	๒๒๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	(๑๒,๕๕๐) (๑๒,๕๕๐)
๑๘	ภารโรง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๒,๕๕๐) (๑๒,๕๕๐)
๑๙	คนงานประจําขยะ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๒,๕๕๐) (๑๒,๕๕๐)
๒๐	คนงานประจําขยะ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๒,๕๕๐) (๑๒,๕๕๐)
๒๑	พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๒,๕๕๐) (๑๒,๕๕๐)
๒๒	คนสวน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๒,๕๕๐) (๑๒,๕๕๐)
๒๓	คนงานทั่วไป	-	๕	๕๕๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	(๑๒,๕๕๐) (๑๒,๕๕๐)
๒๔	สหพัฒน์สว่าง	-	๒	-	-	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	จ่ายจากเงินอุดหนุน (ว่างเต็ม)
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน (ว่างเต็ม)
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน (ว่างเต็ม)
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน (ว่างเต็ม)
๒๗	สหพัฒน์โตก่ง	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน (ว่างเต็ม)
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน (ว่างเต็ม)
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑๑๙,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน (ว่างเต็ม)
๒๘	สหพัฒน์คำปราชญ์	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน (ว่างเต็ม)
๒๙	ครู	-	๒	-	-	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	จ่ายจากเงินอุดหนุน (ว่างเต็ม)
๓๐	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๕,๕๖๐) (๒๕,๕๖๐)
๓๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๒๙๓,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๕,๕๖๐) (๒๕,๕๖๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการข้างหน้า		อัตราที่ถึงคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ค)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(๑)ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๓๒	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	-	๑๓,๓๒๐	๓๒๓,๓๒๐	๓๒๓,๓๒๐	๓๒๓,๓๒๐	๓๒๓,๓๒๐	๓๒๓,๓๒๐	(๒๖,๔๕๐)
๓๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๑	๑	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	-	๑๑,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐	(๒๗,๙๖๐)
๓๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๑	๑	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	-	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	(๑๙,๕๕๐)
๓๕	พนักงานจ้าง	-	๑	๑	๑๑๙,๖๔๐	๑	๑	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	-	๕,๒๕๐	๑๑๙,๖๔๐	๑๑๙,๖๔๐	๑๑๙,๖๔๐	๑๑๙,๖๔๐	๑๑๙,๖๔๐	(๙,๙๗๐)
๓๖	คนงานทั่วไป	-	๓	๓	๓๒๙,๐๐๐	๓	๓	-	-	-	-	๓๒๙,๐๐๐	๓๒๙,๐๐๐	๓๒๙,๐๐๐	๓๒๙,๐๐๐	๓๒๙,๐๐๐	
๓๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	-	๑๓,๖๒๐	๓๙๓,๖๒๐	๓๙๓,๖๒๐	๓๙๓,๖๒๐	๓๙๓,๖๒๐	๓๙๓,๖๒๐	(๒๖,๕๕๐)
๓๘	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑	๑	๓๒๙,๕๕๐	๑	๑	๑๑,๒๕๐	๑๑,๒๕๐	-	๑๑,๕๐๐	๓๒๙,๕๕๐	๓๒๙,๕๕๐	๓๒๙,๕๕๐	๓๒๙,๕๕๐	๓๒๙,๕๕๐	(๒๓,๓๗๐)
๓๙	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	๑	๑	๒๕๐,๔๕๐	๑	๑	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	-	๑๑,๐๕๐	๒๕๐,๔๕๐	๒๕๐,๔๕๐	๒๕๐,๔๕๐	๒๕๐,๔๕๐	๒๕๐,๔๕๐	(๑๑,๓๗๐)
๔๐	พนักงานจ้าง	-	๑	๑	๑๓๖,๖๕๐	๑	๑	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	-	๕,๗๖๐	๑๓๖,๖๕๐	๑๓๖,๖๕๐	๑๓๖,๖๕๐	๑๓๖,๖๕๐	๑๓๖,๖๕๐	(๑๑,๓๗๐)
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๓,๒๕๐	๑	๑	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	-	๕,๕๒๐	๑๓๓,๒๕๐	๑๓๓,๒๕๐	๑๓๓,๒๕๐	๑๓๓,๒๕๐	๑๓๓,๒๕๐	(๑๐,๙๕๐)
๔๒	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๒๖,๐๐๐	๒	๒	-	-	-	-	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	
๔๓	กองสวัสดิการสังคม (๑๕) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	-	๑๓,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	(๒๘,๐๓๐)
๔๔	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๘,๖๕๐	๘,๕๕๐	-	๘,๘๕๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๖๒,๕๖๐	(๒๑,๕๕๐)
๔๕	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๖๐,๐๕๐	๑	๑	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	-	๖,๙๖๐	๑๖๐,๐๕๐	๑๖๐,๐๕๐	๑๖๐,๐๕๐	๑๖๐,๐๕๐	๑๖๐,๐๕๐	(๑๓,๓๗๐)
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๑	๑	๓๖๙,๔๕๐	๑	๑	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	-	๑๓,๕๒๐	๓๖๙,๔๕๐	๓๖๙,๔๕๐	๓๖๙,๔๕๐	๓๖๙,๔๕๐	๓๖๙,๔๕๐	(๒๘,๐๓๐)
(๕)	รวม		๕๕	๕๕	๑๐,๘๐๐,๙๖๐	๕๕	๕๕	๓๑๗,๔๐๐	๓๑๗,๔๐๐	-	๓๑๗,๔๐๐	๑๐,๘๐๐,๙๖๐	๑๐,๘๐๐,๙๖๐	๑๐,๘๐๐,๙๖๐	๑๐,๘๐๐,๙๖๐	๑๐,๘๐๐,๙๖๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๑๕																
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																

**หมายเหตุ**

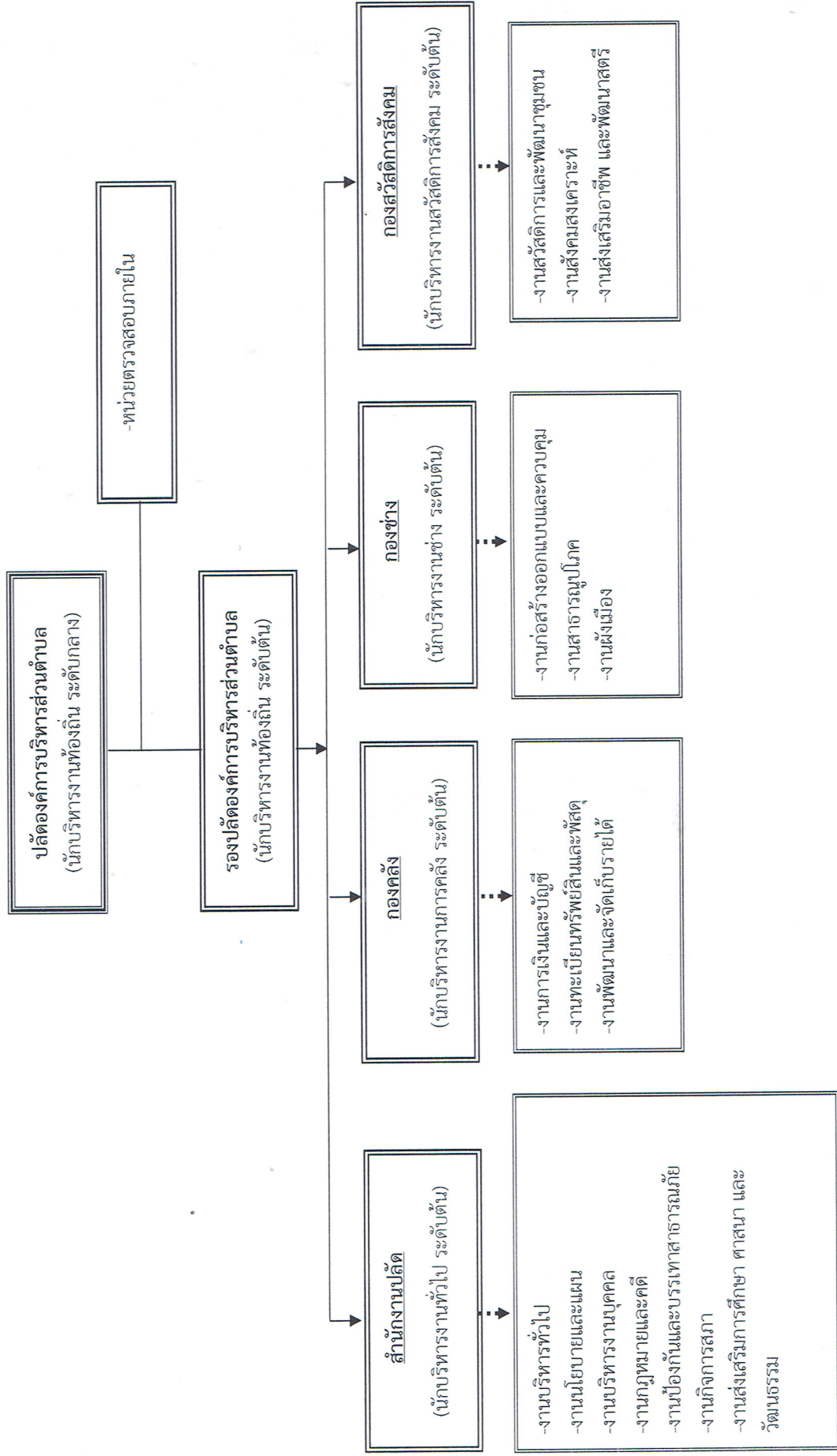
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๔๕,๓๒๐,๐๐๐ บาท  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๔๖,๖๗๕,๖๐๐ บาท  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๔๘,๐๗๕,๕๕๕ บาท

**วิธีคำนวณ**

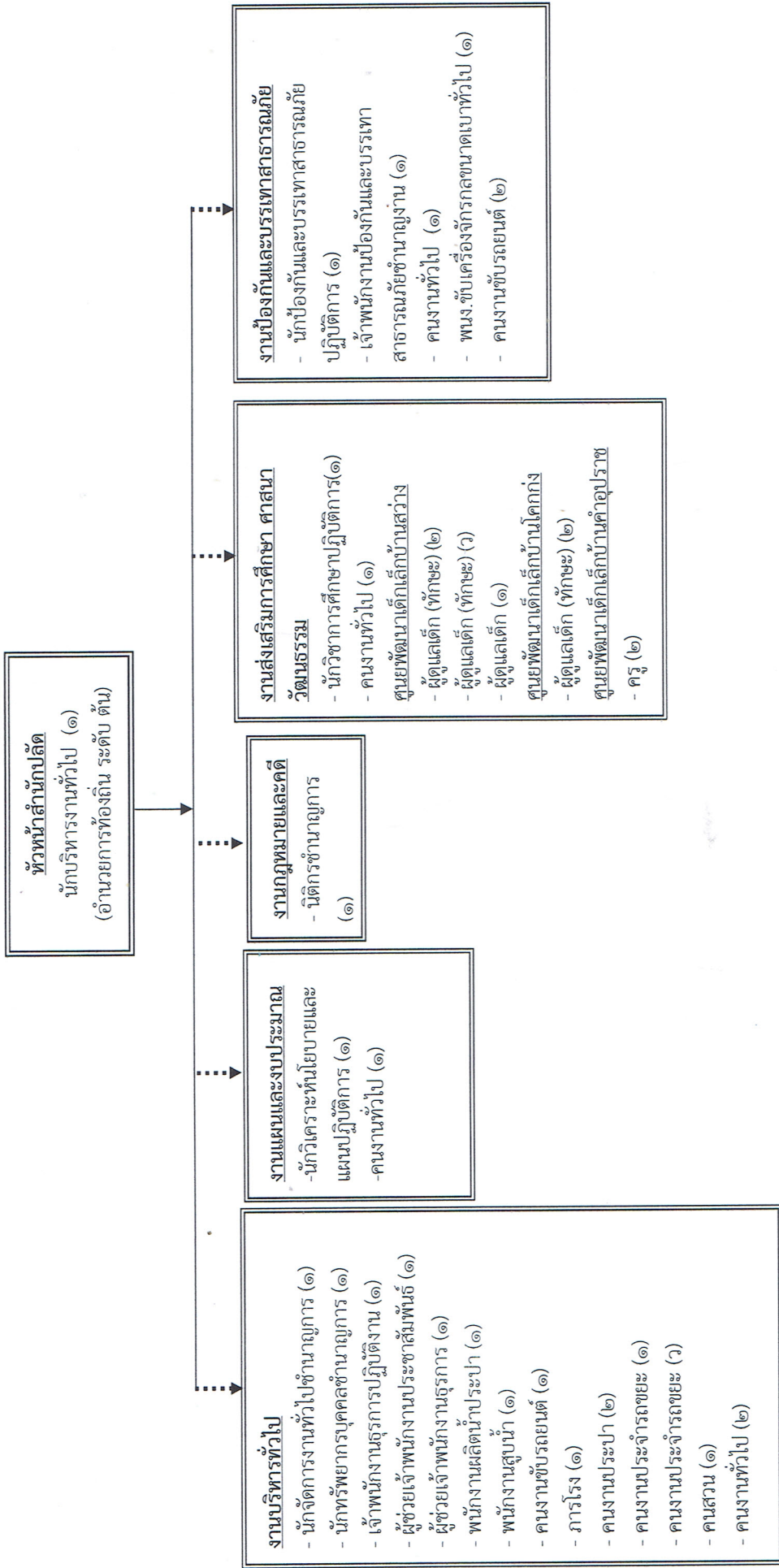
- (๑) ราชจ่ายจริง
- (๒) คิดจากเงินเดือนขั้นต้น + ขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นหารด้วย ๒ คูณด้วย ๒ คูณด้วย ๑๒ + ขั้นเงินเดือนคนเดิมที่เพิ่มขึ้น
- (๓) ภาระค่าใช้จ่ายปีที่ผ่านมา
- (๔) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด
- (๕) คิดจาก (๔) x ๒๐%
- (๖) คิดจาก (๕) + (๘) หารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (๔๔,๐๐๐,๐๐๐ X ๓%) + ๔๔,๐๐๐,๐๐๐ = ๔๕,๓๒๐,๐๐๐  
 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ (๔๕,๓๒๐,๐๐๐ X ๓%) + ๔๕,๓๒๐,๐๐๐ = ๔๖,๖๗๕,๖๐๐  
 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (๔๖,๖๗๕,๖๐๐ X ๓%) + ๔๖,๖๗๕,๖๐๐ = ๔๘,๐๗๕,๕๕๕

**โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง**

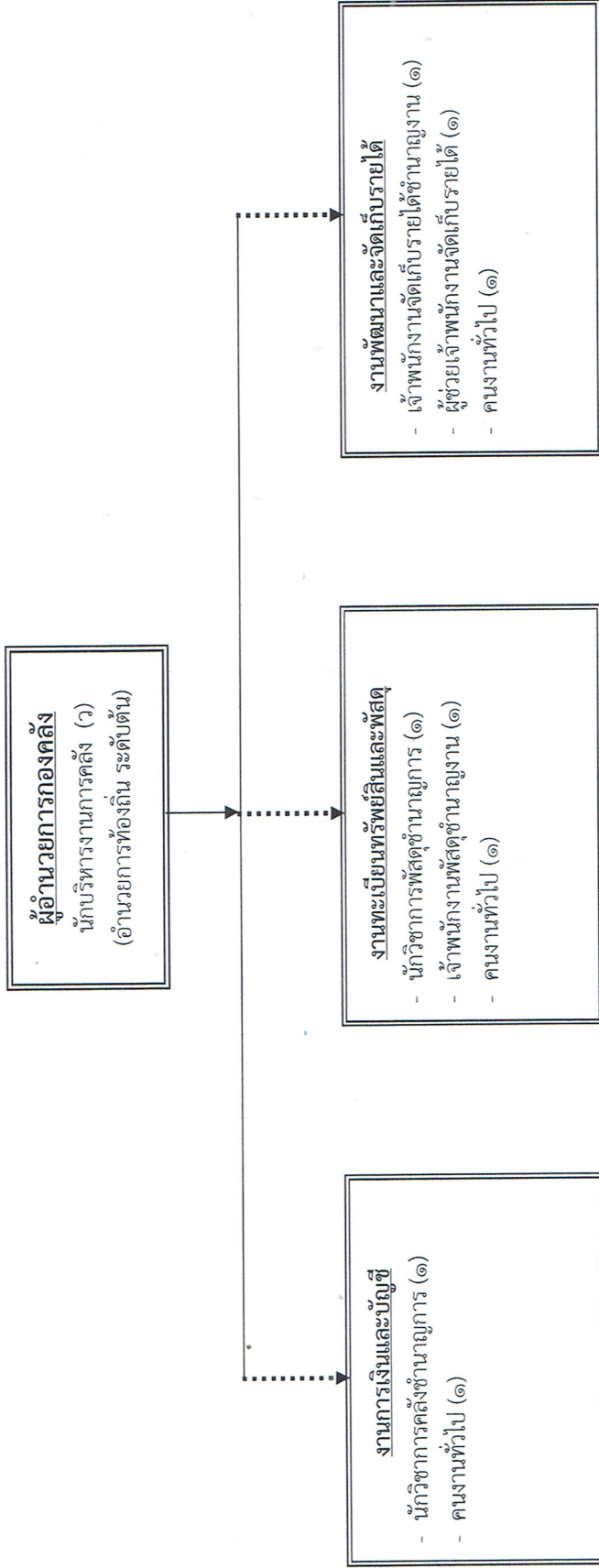


**โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**



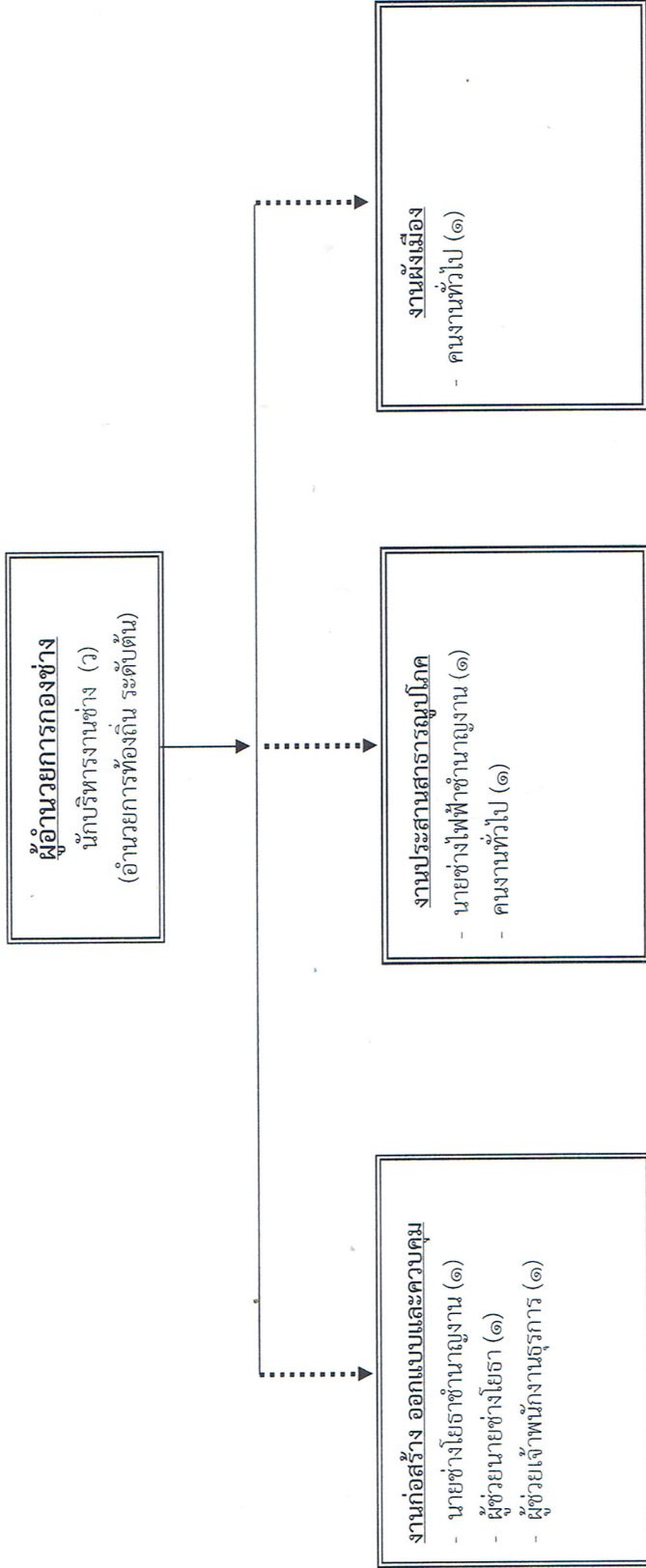
ระดับ	อท.กลาง	อท.ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๓	๑	๑	๒	-	๘/ว่าง ๑	๑๕/ว่าง ๑

### โครงสร้างองค์กร



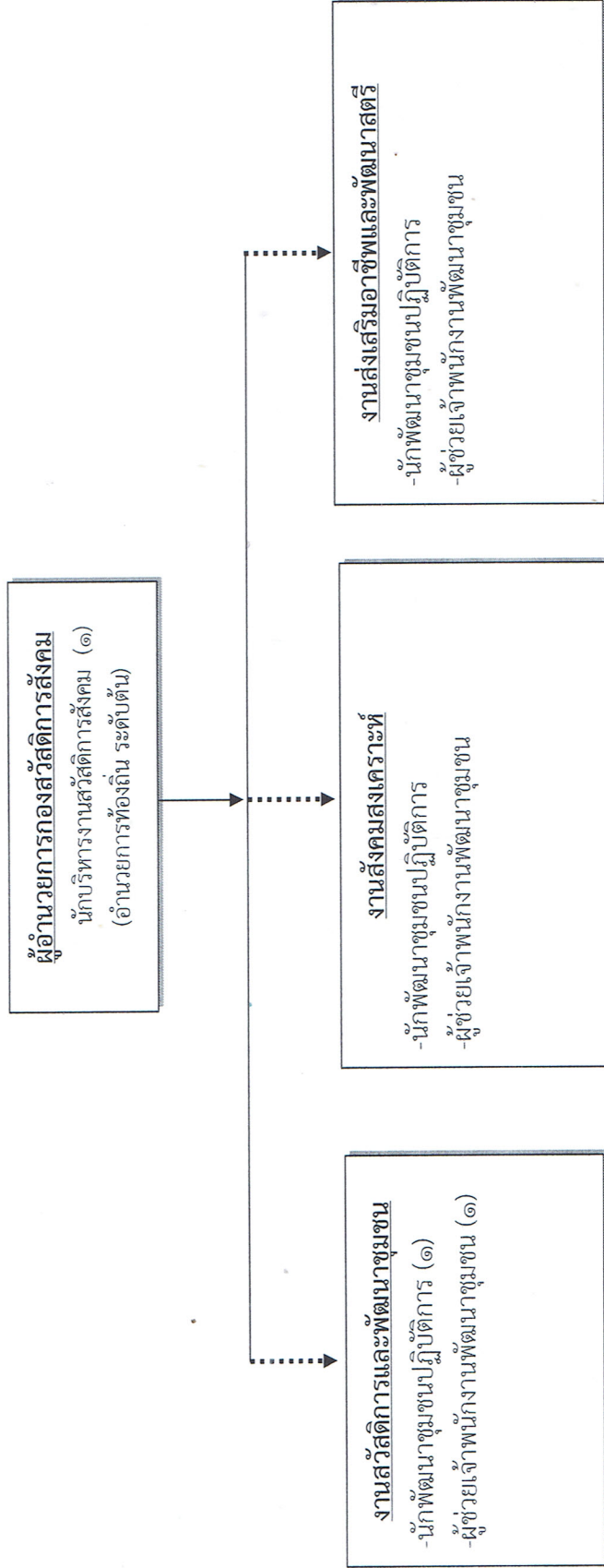
ระดับ	อท.กลาง	อท.ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	ว่าง	๒	-	๒	-	-	๑	๓

### โครงสร้างกองช่าง



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

**โครงสร้างของสวัสดิการสังคม**



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางชัญญา บุตรพรหม	ร.ม.	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๗๒๐ (๔๖,๕๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๒๖,๗๒๐	
๒	นางชัชฎาภรณ์ พลเยี่ยม	ร.ม.	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	๔๐๙,๓๒๐	
๓	สำนักงานปลัด อบท. (๐๑) นายศราวุฒิ นามนาเมือง	บ.บ.บ.	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	๓๒๒,๗๒๐	
๔	นางสุกัญญา รัตบวงค์	น.บ.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๓๕๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	๓๕๙,๓๒๐	
๕	นางเบญจมาภรณ์ วรรณวิเศษ	ร.ป.บ.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๒๓,๗๒๐ (๒๖,๙๔๐x๑๒)	-	๓๒๓,๗๒๐	
๖	นางสาวจรัสพร ไชยสา	บ.บ.บ.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักพิทักษ์บุคคล	ช.ก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักพิทักษ์บุคคล	ช.ก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	๓๓๖,๓๖๐	
๗	นางสาวพัชรสิดา นิลเจริญศรีกุล	ศ.บ.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๓๐๓,๒๔๐ (๒๕,๒๗๐x๑๒)	-	๓๐๓,๒๔๐	
๘	นางสาวศรอรองขวัญ ติฝอย	ว.ท.บ.	๔๗-๓-๐๑-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๔๗-๓-๐๑-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	๒๑๐,๘๔๐	
๙	พ.จ.อ.อุทิศ ศรีสุวรรณ	ร.บ.	๔๗-๓-๐๑-๓๕๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๔๗-๓-๐๑-๓๕๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๓๑๒,๙๖๐ (๒๖,๐๘๐x๑๒)	-	๓๑๒,๙๖๐	
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.	๓๕๙,๗๒๐ (๓๓,๓๑๐x๑๒)	-	๓๕๙,๗๒๐	
๑๑	จ.ส.ต.วุฒิเกร บุสภาค	ร.ป.บ.	๔๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๔๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๙๕,๖๘๐ (๒๔,๖๔๐x๑๒)	-	๒๙๕,๖๘๐	
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
๑๒	นางปิยพร เจาะจง	ศ.ค.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๔๐๐	-	๑๕๕,๔๐๐	
๑๓	นายสุพจน์ ภาณินทร	ป.ว.ช.	-	พนักงานสุบนำ	-	-	พนักงานสุบนำ	-	๑๕๓,๙๒๐	-	๑๕๓,๙๒๐	
๑๔	นางสาวกมล เอี่ยมเสริม	บ.บ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๕๐,๗๒๐	-	๑๕๐,๗๒๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๕	นายพิบูล ปังชุม	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำมันประปา	-	พนักงานผลิตน้ำมันประปา	-	๑๑๘,๙๒๐	-	-		
๑๖	นายอโร จันเอก	ม.๖	-	คนงานขับรถยนต์	-	คนงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๑๗	นายวัชร พระสว่าง	ปวช.	-	คนงานขับรถยนต์	-	คนงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๑๘	นายพรหมกร เดชจร	ม.๖	-	คนงานขับรถยนต์	-	คนงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๑๙	นายสงขลดา จันนี่	ม.๖	-	คนงานประปา	-	คนงานประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๒๐	นายพันธุ์เพชร พิมพ์นาม	ม.๓	-	คนงานประปา	-	คนงานประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๒๑	นายทินภัทร คำแดงไสย	ปวช.	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๒๒	นางสาวชลกานต์ อันทะไธย	ปวส.	-	คนสวน	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๒๓	นายอุดร อากอารี	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๒๔	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)	
๒๕	นายวุฒิชัย บุตรพรม	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๒๖	นางสาวชไมพร พรมลี้	ค.บ.	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๒๗	นายชาติชาย ศรีวะลา	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๒๘	นายสยาม พระสว่าง	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๒๙	นายธินิต โสมาศรี	บ.อ.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๓๐	นางสาวทัศนีย์ บุตรพรม	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสว่าง</b>											
๓๑	นางปราณีดี ทิศนภักดี	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๓๒	นางประภาเพ็ญ สมเพชร	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๓๓	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(ว่างเต็ม) จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๓๔	นางสาววีรขิมา บุตรพรม	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	งบท้องถิ่นจ่าย	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกขี้</b>											
๓๕	นางประยูณ ยะเชษฐา	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๓๖	นางสาวธีระ ผงสาย	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๙,๖๔๐	-	-	งบท้องถิ่นจ่าย	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอนุปราษ นางสาวอุมาพร ศรีซัดเค้า	ศษ.ม.	๔๗-๓-๐๑-๖-๖-๐๐๔๓๖	ครู	-	๔๗-๓-๐๑-๖-๖-๐๐๔๓๖	ครู	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๓๘	นางสุวิษา ราชสุวีร์เจริญ	ค.บ.	๔๗-๓-๐๑-๖-๖-๐๐๔๓๗	ครู	-	๔๗-๓-๐๑-๖-๖-๐๐๔๓๗	ครู	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๓๙	กองคลัง (๐๔)	-	๔๗-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม) "อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต."	
๔๐	นางสาวนิตยา ไกรยกาศ	บ.บ.บ.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๒๔๓,๕๘๐ (๒๔,๕๘๐x๑๒)		
๔๑	นางภัทรจริญา ศรีพล	บ.บ.บ.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๕๐x๑๒)		
๔๒	นางสายทอง สังขะมณี	ปวส.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐x๑๒)		
๔๓	นางสาวนาภกร กมลตรี	บ.บ.บ.	๔๗-๓-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๔๗-๓-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๒๓๕,๙๖๐ (๑๙,๕๕๐x๑๒)		
๔๔	พนักงานจ้าง นางลำไย เชื้อนพงษ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ คนงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ คนงานทั่วไป	-	๑๑๙,๖๔๐		
๔๕	นางสาวจันทร์เพ็ญ พระสว่าง	บ.บ.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		
๔๖	นางสาวนุชนรินทร์ วงศ์ใหญ่	วท.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		
๔๗	นางสาววรินทร์ทิพย์ ศรีวีเชียร	บ.บ.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		
๔๘	กองช่าง (๐๕)	-	๔๗-๓-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗-๓-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม) "อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต."	
๔๙	นายสุพล สมสาร	ปวท.	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๕๕๐x๑๒)		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำ ประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
๕๐	นายชัชชัย พิมพ์แพทย์	วท.บ.	๔๔๗-๓-๐๕-๔๗๖๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๔๔๗-๓-๐๕-๔๗๖๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	-	๒๕๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	-	
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
๕๑	นายณัฐพล จันทเกิด	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๖,๖๕๐	-	
๕๒	น.ส.พรพรรณ คชสุวรรณ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๑,๒๕๐	-	
๕๓	นายฤชดาพงษ์ กิ่งเมือง	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๕๔	นายปรีชา โลหะปาน	วท.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๕๕	<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>											
๕๕	นางณนปภัช จันทวงษา	ร.ม.	๔๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม นักพัฒนาชุมชน)	ต้น	๔๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	ต้น	-	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๗๘,๓๖๐
๕๖	นางสาวสิริภรณ์ตุฎา อุดมฤทธิ์	วท.บ.	๔๔๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๔๔๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	-	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๕๐x๑๒)	-	
๕๗	<b>พนักงานจ้าง</b>											
๕๗	นางพรสวรรค์ กิ่งเมือง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๖๐,๐๘๐	-	
๕๘	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๒๒)</b>											
๕๘	นางวงเดือน ศรีสุวรรณ	บ.ร.ม.	๔๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๔๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	-	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๘๐x๑๒)	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานตำบล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้มีการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ 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

- คำสั่งการจัดพนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง
- ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง
- บทวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง
- แผนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง
- ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ที่ ๖๕๕/ ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง  
ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และให้จัดข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงจัดข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุขเกษม วรรณพัฒน์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

### เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ การแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ และให้องค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด จัดทำประกาศกำหนดประเภทและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขฉบับเดิม ให้กำหนดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

( นายสุขเกษม วรรณพัฒน์ )  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

### เรื่อง ประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ข้อ ๒๒๖, ๒๒๗, ๒๒๘, และ ๒๒๙ และตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด(ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) ให้ความเห็นชอบกำหนดขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จึงขอประกาศโครงสร้างส่วนราชการ และภารกิจดังนี้

#### ๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ดีด งานเจ้าหน้าที่ งานประชุมเพื่อพัฒนาตำบล งานการทำข้อบังคับ งานนิติกร งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผน และงานที่ทางราชการไม่ได้กำหนด ให้เป็นไปตามหน้าที่หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกำหนดเป็นส่วนราชการ มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

##### ๑.๑ งานบริหารทั่วไป

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

##### ๑.๒ งานนโยบายและแผน

- |                                       |               |
|---------------------------------------|---------------|
| - งานนโยบายและแผน                     | - งานวิชาการ  |
| - งานข้อมูลข่าวสารของและประชาสัมพันธ์ | - งานงบประมาณ |

##### ๑.๓ งานกฎหมายและคดี

- |                            |                                   |
|----------------------------|-----------------------------------|
| - งานกฎหมายและคดี          | - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ |
| - งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ |                                   |

##### ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- |                          |                                                 |
|--------------------------|-------------------------------------------------|
| - งานศูนย์อำนวยการ อปพร. | - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย                  |
| - งานกู้ภัย              | - งานช่วยเหลือฟื้นฟูความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย |

##### ๑.๕ งานกิจการสภา

- |                                  |                                        |
|----------------------------------|----------------------------------------|
| - งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภา   | - งานการประชุม                         |
| - งานอำนาจการและประสานส่วนราชการ | - งานเลือกตั้งสมาชิก อบต.              |
| - งานข้อมูลการเลือกตั้ง          | - งานส่งเสริมสนับสนุนความรู้และวิชาการ |

### ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานข้อมูลการศึกษา
- งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา
- งานหลักสูตรการศึกษา
- งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม

## ๒. กองคลัง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชี และทะเบียนรับ - จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงินการเบิกจ่ายเงิน การนำฝากเงิน การตรวจเงินอบต. รวบรวมสถิติเงินได้ทุกประเภทต่างๆ การเปิดตัดปี การขยายเวลาการเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทศรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญ และเงินยืมค้างชำระการจัดเก็บภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องแห่งส่วนราชการภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

### ๒.๑ งานการเงินและบัญชี

- งานการเงิน
- งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานการบัญชี
- งานแสดงฐานะการเงินและเก็บรักษาเงิน
- งานงบการเงินและงบดุล

### ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สิน
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์
- งานการพัสดุ

### ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

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

## ๓. กองช่าง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบและจัดทำโครงการการใช้จ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบำรุงซ่อม และจัดทำทะเบียนก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และออกแบบก่อสร้างแก่องค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การควบคุมปรึกษาซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

### ๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุม

- งานก่อสร้างบูรณถนน สะพานและสิ่งก่อสร้าง
- งานการประเมินราคา
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร

### ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค

- งานกิจการประปา
- งานการระบายน้ำ
- งานไฟฟ้าสาธารณะ

### ๓.๓ งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานควบคุมทางผังเมือง
- งานวางผังพัฒนาเมือง

#### ๔. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะและดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานสวัสดิการสังคมที่ โดยควบคุมตรวจสอบการจัดการงานต่าง ๆ หลาย ด้าน เช่น งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจัดตั้งกลุ่มพัฒนา ชุมชน การจัดตั้งศูนย์เยาวชน การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของศูนย์เยาวชน การจัดให้มีกีฬาเด็กและ เยาวชนงานนันทนาการชุมชน การจัดให้มีห้องสมุดประชาชน งานส่งเสริมกีฬาประชาชน งานขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่น การติดตามผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยราชการ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับ งานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนด นโยบาย การปฏิบัติงานพิจารณาวางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ติดต่อ ประสานงาน วางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตาม ประเมินผล และแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

##### ๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม
- งานธุรการ

##### ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- งานกิจการสตรีและคนชรา

##### ๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- งานฝึกอบรมอาชีพ
- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม
- งานส่งเสริมทุนกลุ่มและดำเนินการ

#### หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การ เบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



( นายสุเกษม วรรณพัฒน์ )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง  
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

\*\*\*\*\*

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ 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

(นายสุเกษม วรรณพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

## บทวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

การวิเคราะห์บุคคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับ การวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผล วิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจง่าย ในการวิเคราะห์องค์กรด้วย SWOT จะถูกแบ่งเป็นสภาพแวดล้อมของ องค์กร ๒ ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในองค์กร และสภาพภายนอกขององค์กร หรือ อาจแบ่งตามลำดับสภาพการณ์ ได้ดังนี้

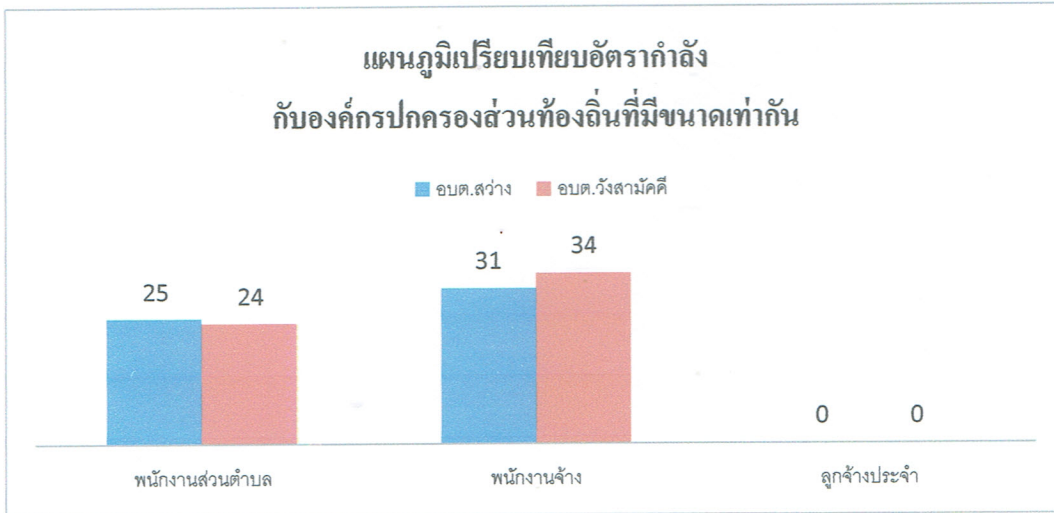
๑. สภาพการณ์ภายในองค์กร ได้แก่ จุดแข็ง จุดเด่นขององค์กร (Strengths) และจุดอ่อน หรือข้อเสียเปรียบ ขององค์กร (Weaknesses)
๒. สภาพการณ์ภายนอกขององค์กร ได้แก่ โอกาสในการดำเนินงานตามแผนงาน (Opportunities) และ อุปสรรคที่อาจเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินงาน (Threats)

### การวิเคราะห์ตัวบุคคลากร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน ละเอียดยรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับ การทุจริต</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 ไม่คำนึงถึง กฎระเบียบของทางราชการ</li> </ol>
โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ การทำงานของ อบต.ในฐานะตัวแทน หน่วยงานราชการ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</li> <li>๓. มีความก้าวหน้าที่ช้าในหน้าที่อยู่ในวงแคบ</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. พื้นที่พัฒนากว้างปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 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. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</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>



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

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง และองค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ซึ่งเป็นประเภทเดียวกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังที่ใกล้เคียงกัน 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)ว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลเพียงใด โดยมีรายละเอียดแนวทางการพัฒนาดังนี้

#### ๑.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลสว่าง

“อบต.สว่าง จะเป็นองค์กรนำอยู่คู่คุณธรรม บริหารงานอย่างมืออาชีพแบบมีส่วนร่วมในการจัดการมีความสมานฉันท์ 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

ตำบลสว่างน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทั่วถึง

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานภายในตำบล

### ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนถนน ท่อระบายน้ำ ฯลฯ ที่ได้รับการบำรุงรักษา
๒. จำนวนการขยายเขตไฟฟ้า และไฟฟ้าสาธารณะที่เพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนระบบประปาที่ได้รับการขยายเขต /บำรุงรักษา
๔. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนการได้รับการบริการสาธารณะอื่นๆ 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

ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลสว่างเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

### 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. ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (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 และ

อาชญากรรมมีจำนวนลดลง

#### กลยุทธ์

ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับ การถ่ายโอนงานในการจัดการระบบบริการสาธารณะตามแนวทาง และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกระจายอำนาจ กำหนดและดำเนินงานหรือกิจกรรมที่ได้มอบจากรัฐบาล

๑. การถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษา

๒. ส่งเสริมอัตราการป้องกัน เฝ้าระวัง รักษาบำบัดผู้เสี่ยงติดยาเสพติด และรักษาชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๓. ส่งเสริมการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของมารดา และทารก

๔. ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินให้สามารถลดปัญหาความรุนแรงของครอบครัว

อุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรม และสาธารณภัยต่าง ๆ

๕. ส่งเสริมการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

## 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 ปลอดภัยจากยาเสพติด น่าอยู่ และพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนในตำบล ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและสร้างโอกาสให้ทุกคนได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีแนวทางดังนี้

๔.๑ สนับสนุนงบประมาณป้องกันและปราบปรามปัญหาเสพติดในชุมชนให้หมดไป ตามนโยบายของรัฐบาล

๔.๒ ส่งเสริมการสร้างชุมชนน่าอยู่ การสร้างความเข้มแข็ง และความสามัคคีของชุมชน

๔.๓ ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และเด็กนักเรียนที่ยากจนขาดแคลน

๔.๔ สนับสนุนจัดให้มีโครงการซบซึ้งแบบปลอดภัยไร้อุบัติเหตุให้กับประชาชนและเยาวชน

๔.๕ ส่งเสริมและเพิ่มคุณค่าของผู้สูงอายุ โดยหากิจกรรมและอาชีพเสริมให้กับผู้สูงอายุ

๔.๖ ปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้กับผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย และยากไร้

๔.๗ สนับสนุนกิจกรรม สร้างระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔.๘ สนับสนุนส่งเสริมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้มีรายได้ พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพในการใช้วิทยุสื่อสารในการทำงานและช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในกรณีพิเศษในโรงพยาบาลของรัฐ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

๔.๙ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มองค์กรต่างๆ

#### ๕. นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะส่งเสริมและสนับสนุนระบบสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งตลอดจนสร้างระบบสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนในตำบล ให้มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีแนวทางดังนี้

๕.๑ ส่งเสริมระบบสาธารณสุขมูลฐานให้มีความเข้มแข็ง

๕.๒ สนับสนุนกิจกรรมอาสาสมัครสาธารณสุขตำบล ให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๕.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลสว่าง มีความรู้เกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ พร้อมทั้งป้องกันโรคระบาดและโรคติดต่อ

๕.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลสว่าง มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ส่งเสริมให้มีการเล่นกีฬา และการออกกำลังกาย

๕.๕ สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวตำบลสว่างตามยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข

๕.๖ ส่งเสริมและปรับปรุงระบบสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์

๕.๗ ปรับภูมิทัศน์สถานที่สำคัญ และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

๕.๘ การพัฒนาจัดสร้างที่กำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลในตำบล

๕.๙ รมรงค์สร้างจิตสำนึกที่ดี และการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าสูงสุด โดยส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะมูลฝอยในครัวเรือน และสนับสนุนกิจกรรมการอนุรักษ์ป่าชุมชน

๕.๑๐ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านปศุสัตว์ ป้องกันรักษาโรคระบาดของสัตว์ให้เกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์

#### ๖. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะส่งเสริมและสนับสนุนระบบการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล การพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ชุมชน ตลอดจนการส่งเสริมจริยธรรม วัฒนธรรมท้องถิ่น และรักษาประเพณีท้องถิ่นให้ยั่งยืน โดยมีแนวทางดังนี้

๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง

๖.๒ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ทันสมัย 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 และยุทธศาสตร์จังหวัดจะเห็นได้ว่าจะมีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจน จะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมคน 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 ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดคุณประโยชน์ ดังนี้

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

## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร 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

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชน ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

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

## ๕. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ และให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดร้อยเอ็ดตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา

๓. ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (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. โครงสร้างที่กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจาก การเลือกตั้งโดยตรง ทำให้การตัดสินใจของผู้บริหาร สสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ตรงจุดมากขึ้น

๖. มีประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงาม

๗. มีการก่อสร้างที่อยู่อาศัยเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเพิ่มมากขึ้น

#### จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. จากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ มีการก่อสร้างที่อยู่อาศัยมีจำนวนมากขึ้นทำให้พื้นที่เกษตรกรรม มีจำนวนลดลง

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. สภาวะสิ่งแวดล้อม ภัยธรรมชาติ ส่งผลต่อการทำอาชีพเกษตรกรรม (ภัยแล้ง ภัยน้ำท่วม) การระบาดของโรคพืชและศัตรูพืช

๒. การระบาดของโรคประจำถิ่น เช่น โรคไข้เลือดออก โรคฉี่หนู

๓. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางไม่เพียงพอต่อความต้องการในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาท้องถิ่น

๔. ขาดความต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล รวมถึงปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง

๕. ค่านิยมของประชาชนในปัจจุบันเปลี่ยนไปสู่กระแสบริโภคนิยมทำให้ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

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

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัด	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓		
๓	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย	✓		
๔	หลักสูตรผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม 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	✓	✓	✓	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	-นายก อบต. / พนักงานส่วนท้องถิ่น	✓	✓	✓	-องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง
๓	หลักสูตรการกำกับดูแลการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ ราย	✓	✓	✓	-สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
๔	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	-ปลัด อบต./รองปลัด อบต./ ผอ.กอง จำนวน ๖ ราย	✓	✓	✓	-สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
๕	หลักสูตรการบริหารงานท้องถิ่นยุค ๔.๐	-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๖	หลักสูตรการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น	จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหารและพนักงาน อบต. จำนวน ๘๔ ราย	✓	✓	✓	องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง



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 หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล 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. นายกองการบริหารส่วนตำบลสว่าง | 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

(นายสุksom วรรณพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....งานบริหารงานบุคคล.....สำนักปลัด.....องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง.....  
ที่.....๘๖๕๐๖/-.....วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓.....  
เรื่อง.....แจ้งเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖).....

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่ท่านเป็นกรรมการในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ดังเอกสารแนบ) มีหน้าที่จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ความต้องการกำลังคน วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามหลักเกณฑ์ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมในวันจันทร์ที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

( นายสุกษेम วรรณพัฒน์ )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

-ทราบ

๑. นางชัญญา บุตรพรหม

.....

กรรมการ

๒. นางชนิษฏานันท์ พลเยี่ยม

.....

กรรมการ

๓. นายสุพล สมสาร

.....

กรรมการ

๔. นางณปภัช จันทะวงษา

.....

กรรมการ

๕. นายศรวิฑูมิ นามนาเมือง

.....

กรรมการและเลขานุการ

๖. นางสาวจิรพร ไชยสา

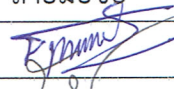

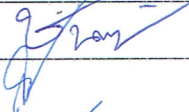

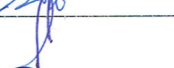
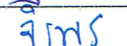
.....

ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด  
วัน จันทร์ ที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

\*\*\*\*\*

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุขเกษม วรรณพัฒน์	ประธานกรรมการ		
๒	นางชัญญา บุตรพรหม	กรรมการ		
๓	นางชนิษฏานันท์ พลเยี่ยม	กรรมการ		
๔	นายสุพล สมสาร	กรรมการ		
๕	นางณปภัช จันทะวงษา	กรรมการ		
๖	นายศรารุณี นามนาเมือง	กรรมการและเลขานุการ		
๗	นางสาวจिरพร ไชยสา	ผู้ช่วยเลขานุการ	จิพร	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วประธานกรรมการในที่ประชุม นายสุขเกษม วรรณพัฒน์  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการตามระเบียบ  
วาระการประชุม

ระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

นายสุขเกษม วรรณพัฒน์  
ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้ ดังนั้น เพื่อให้การ  
บริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง  
พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงมี  
คำสั่งที่ ๔๘๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้ง  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔  
- ๒๕๖๖ โดยกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีหน้าที่ จัดทำและปรับปรุง  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การ  
บริหารส่วนตำบล และวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วางแผนการใช้  
กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการการ  
กำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากร  
ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยพิจารณาตามความ  
เหมาะสม ความจำเป็นตามลักษณะงาน ปริมาณงาน ตำแหน่งสายงาน และ  
กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้  
เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้

ที่ประชุม

-รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

นายสุขเกษม วรรณพัฒน์

ประธานกรรมการ

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และหนังสือจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๐๗๓ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามเอกสารแนบที่แจกให้ทุกท่านแล้ว ดังนั้น จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีสำนัก/กองใดต้องการชี้แจงเพื่อกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติม หรือยุบเลิกตำแหน่ง และเชิญเลขานุการฯ ชี้แจงในส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องต่อไป

นายศรารุณี นามนาเมือง

กรรมการและเลขานุการ

ขอชี้แจงขั้นตอนการวิเคราะห์ปริมาณงาน เพื่อกำหนดอัตรากำลังคน ดังนี้  
๑. ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ปัจจุบันและคาดคะเนว่า จะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

๒. เก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้น จะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี คือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีมีเศษเกินก็งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

๓. สํารวจจํานวนอัตรากําลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกําลังคนที่ต้องการเพิ่ม หรืออัตรากําลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

เพื่อกําหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจํานวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้มอบหมายให้แต่ละกองเก็บรวบรวมปริมาณตามสูตรคํานวณแล้วครับ

นางชัญญา บุตรพรม  
กรรมการ

ขอเพิ่มเติมในส่วนของการคํานวณกรอบอัตรากําลัง อาจมีการเปรียบเทียบอัตรากําลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจํานวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น การกําหนดตำแหน่งเพิ่มเติมขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากําลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

นายศรารุณี นามนาเมือง  
กรรมการและเลขานุการ

อบต.ที่มีขนาดใกล้เคียงกับเรา อาจจะพิจารณาเป็น อบต.วังสามัคคีหรือ อบต.หนองใหญ่ ตอนนี้ได้ให้เจ้าหน้าที่ติดต่อขอข้อมูลอยู่ครับ ผมขอชี้แจงในส่วนของการกําหนดตำแหน่งเพิ่มหรือไม่ของสำนักงานปลัดต่อครับ

#### สำนักปลัด

ในส่วนของสำนักงานปลัดมีตำแหน่งที่ยุบเลิก เนื่องจากจะเกษียณอายุครบ ๖๐ปี ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ตำแหน่งพนักงานสูบน้ำ ลูกจ้างประจำ ถ้ายโอน จํานวน ๑ อัตรา ในอนาคตอาจจะมีกำหนดตำแหน่งคนงานเครื่องสูบน้ำ ที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มเติม กรณีที่ได้รับเงินอุดหนุนมาแล้วครับ สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่าง ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) และคนงานประจำคนขยะ นั้น ขอคงตำแหน่งไว้ในแผนครับ เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น เชิญหัวหน้าส่วนราชการสำนัก/กองอื่นชี้แจงต่อเลยครับ

นางชนิษฏานันท์ พลเยี่ยม  
กรรมการ

#### กองคลัง

สำหรับกองคลัง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลังที่ว่าง ก็อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลค่ะ สำหรับตำแหน่งอื่น ยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มค่ะ

นายสุพล สมสาร  
กรรมการ

#### กองช่าง

สำหรับกองช่าง มีตำแหน่ง ซึ่งเพียงพออยู่แล้วครับ สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่างที่ว่าง ก็อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลครับ เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย จึงยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มครับ

นางณปภัช จันทะวงษา  
กรรมการ

กองสวัสดิการสังคม

คะ สำหรับกองสวัสดิการสังคม ปัจจุบันมีตำแหน่ง ซึ่งก็เพียงพอสำหรับปริมาณงานในปัจจุบัน ยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมคะ มีกรรมการท่านใด มีความเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีกหรือไม่  
ไม่มี  
ผมขอมติที่ประชุมด้วยครับ  
มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบตามที่คณะกรรมการเสนอ และให้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อประกาศให้มีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ต่อไป

ประธานกรรมการ  
ที่ประชุม  
ประธานกรรมการ  
ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

-ไม่มี

นายสุขเกษม วรรณพัฒน์  
ประธานกรรมการ  
ที่ประชุม  
ประธานกรรมการ

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ไม่มี

ถ้าไม่มีเรื่องอื่นเพิ่มเติม ผมขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ได้พิจารณาเพื่อการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่สมบูรณ์ในครั้งนี และขอปิดการประชุมพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ปิดการประชุมครับ

เลิกประชุม

เวลา ๑๑.๐๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดรายงานการประชุม

( นางสาวจिरพร ไชยสา )

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ

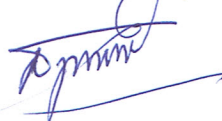


ผู้ตรวจรายงานการประชุม

( นายศราวุฒิ นามนาเมือง )

กรรมการและเลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้รับรองรายงานการประชุม

( นายสุขเกษม วรรณพัฒน์ )

ประธานกรรมการ



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อ.โพนทอง จ.ร้อยเอ็ด

ที่ รอ ๘๖๕๐๑ / -

วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓

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

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสว่าง

## เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างได้กำหนดประเภทและระดับ ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลจากองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น

## ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๐๗๓ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๓ ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดทำแผนได้อย่างถูกต้อง

## ระเบียบกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓
๔. หนังสือจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๐๗๓ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## ข้อเสนอ

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่กำหนด เห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๒. ดำเนินการประชุมคณะกรรมการ
๓. ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

และเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อประกาศให้มีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)..... **จิพร**

(นางสาวจิพร ไชยสา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็น...

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

- **คือไม่ทราบ.**

(ลงชื่อ).....

(นายศราวุฒิ นามนาเมือง)  
หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ).....

(นางชัญญา บุตรพรหม)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

อนุมัติตามที่เสนอ

ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....

(นายสุขเกษม วรรณพัฒน์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

