

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



## องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพธาราม จังหวัดร้อยเอ็ด

---

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) 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. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบในการบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ตามระยะเวลาที่กำหนดได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสุขเกษม วรรณพัฒน์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

บัญชีที่ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
 ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐  
 องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

โครงสร้าง	โครงสร้างอัตรากำลัง					ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร		
	อัตรากำลัง					รวมเงินอุดหนุนทั่วไป	๖๒	๖๓
	พนักงานฯ	ลูกจ้างประจำ	พ.ตามภารกิจ	พ.ทั่วไป	อัตรว่าง			
๑. สำนักปลัด	๑๑	๑	๙	๑๕	๑. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๓๐.๕๔	๖๒	๒๙.๑๗
๒. กองคลัง	๕	-	๑	๓	๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)			
๓. กองช่าง	๒	-	๒	๒	๓. ผอ.การกองช่าง ระดับต้น			
๔. กองสวัสดิการสังคม	๑	-	๑	-	๔. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชง.)			

ตำแหน่งที่ขอยุบ

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ๑ อัตรา

ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม

๑. ผู้ดูแลเด็กทั่วไป (ทั่วไป) ๑ อัตรา

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่างให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
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.....	๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๓๓

ภาคผนวก

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบการจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต. ) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.จังหวัด ) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.จังหวัด ) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต. ) กำหนด

๑.๒ เนื่องจากได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อจัดข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต. ) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.จังหวัด ) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
- ๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง
- ๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- ๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลนโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลสว่าง
- ๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลสว่าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ
- ๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย
- ๓.๕ ให้ข้าราชการ /พนักงานส่วนตำบล /ลูกจ้าง /พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างสามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง แล้วว่ามีปัญหาอะไรบ้างและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ โดยระบุสภาพปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน แบ่งออก เป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสมสภาพปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง นำมาจัดลำดับ ดังนี้

##### ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

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

##### ความต้องการด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

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

##### ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อไม่ได้มาตรฐาน
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง
- แหล่งน้ำไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง
- ระบบระบายน้ำออกจากชุมชนยังไม่ได้มาตรฐาน

##### ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

### ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

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

### ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

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

### ปัญหาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

- ความเจริญเติบโตทางวัตถุสร้างมลภาวะต่อชุมชนทั้งต่อร่างกายและสภาพสิ่งแวดล้อม
- ชุมชนขาดจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการกลับมาแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ด้านสังคมสงเคราะห์ผู้ยากไร้

### ความต้องการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

- จัดสร้างเตาเผาขยะ
- จัดตั้งและส่งเสริมกิจกรรมของสภาเยาวชนตำบล
- จัดหาสนามกีฬา ส่งเสริมสนับสนุนกีฬา กิจกรรมนันทนาการให้แก่ชุมชน
- จัดอบรมเกี่ยวกับเยาวชนที่มีความเสี่ยงต่อการติดยาเสพติด
- จัดสวัสดิการ และส่งเสริมด้านการสงเคราะห์คนชรา คนพิการ คนด้อยโอกาส ให้ได้รับบริการจากส่วนราชการให้มากขึ้น
- ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมอนุรักษ์ ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติและ รณรงค์ การใช้ทรัพยากรทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า

### ปัญหาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- ความไม่เข้าใจ ไม่รู้ในกฎหมาย/ระเบียบ
- ความเชื่อถือในความเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคคลภายนอก

### แนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

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

### ปัญหาด้านการท่องเที่ยว

- ไม่มีระบบการจัดการและทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ในเชิงท่องเที่ยว

### แนวทางพัฒนาและความต้องการด้านการท่องเที่ยว

- ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในชุมชนอยู่แล้ว
- ส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนเข้ามาดำเนินการ

### **๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

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

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

#### **๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (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 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ -

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 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. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

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

### ภารกิจรอง

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

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง และ ๑ หน่วยงานได้แก่

สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๓๔ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมและ มีความต้องการใช้บุคลากร ที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่างให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></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> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลข่าวสารของและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศูนย์อำนวยการ อปพร.</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟูความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภา</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยการและประสานส่วนราชการ</li> <li>- งานเลือกตั้งสมาชิก อบต.</li> <li>- งานข้อมูลการเลือกตั้ง</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนความรู้และวิชาการ</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>นันทนาการ</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. สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></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> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลข่าวสารของและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศูนย์อำนวยการ อปพร.</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟูความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภา</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยการและประสานส่วนราชการ</li> <li>- งานเลือกตั้งสมาชิก อบต.</li> <li>- งานข้อมูลการเลือกตั้ง</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนความรู้และวิชาการ</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>นันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลการศึกษา</li> <li>- งานหลักสูตรการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	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> </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> </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 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 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>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<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 ไร้ที่พึ่ง เร่ร่อนจรจัด ถูกทอดทิ้ง</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน ได้แก่ การสอดส่อง ดูแลและช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ประพฤติน่าไม่เหมาะสมแก่วัย</li> <li>- งานประสานและร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง</li> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน</li> <li>- งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆให้แก่ชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาชุมชนทางด้านพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและสุขภาพ</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและสตรี</li> <li>- งานให้คำแนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่างๆ</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li> <li>- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆด้านสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชน</li> </ul>	<p><b>๔. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b></p> <p><b>๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร้ที่พึ่ง เร่ร่อนจรจัด ถูกทอดทิ้ง</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน ได้แก่ การสอดส่อง ดูแลและช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ประพฤติน่าไม่เหมาะสมแก่วัย</li> <li>- งานประสานและร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง</li> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน</li> <li>- งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆให้แก่ชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาชุมชนทางด้านพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและสุขภาพ</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและสตรี</li> <li>- งานให้คำแนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่างๆ</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li> <li>- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆด้านสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชน</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ</li> <li>- งานเบี้ยยังชีพคนพิการ</li> <li>- งานเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์</li> <li>- งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง</li> <li>- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ</li> <li>- งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรภาคเอกชน</li> <li>- งานสำรวจสภาพปัญหาสังคมต่างๆ</li> <li>- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ด้าน สังคมสงเคราะห์</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>- งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้ด้านอาชีพให้แก่ ชุมชนด้านต่างๆ</li> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพเสริมระยะสั้นให้แก่ชุมชน</li> </ul>	<p><b>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ</li> <li>- งานเบี้ยยังชีพคนพิการ</li> <li>- งานเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์</li> <li>- งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง</li> <li>- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ</li> <li>- งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรภาคเอกชน</li> <li>- งานสำรวจสภาพปัญหาสังคมต่างๆ</li> <li>- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ด้าน สังคมสงเคราะห์</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>- งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้ด้านอาชีพให้แก่ ชุมชนด้านต่างๆ</li> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพเสริมระยะสั้นให้แก่ชุมชน</li> </ul>	
<p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b></p> <p>-งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การตรวจสอบการปฏิบัติงาน</li> <li>- งานตรวจสอบเอกสารหลักฐานทางบัญชี พัสดุ</li> <li>- งานตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานยนต์</li> </ul>	<p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b></p> <p>-งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การตรวจสอบการปฏิบัติงาน</li> <li>- งานตรวจสอบเอกสารหลักฐานทางบัญชี พัสดุ</li> <li>- งานตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานยนต์</li> </ul>	

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
2. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>สำนักปลัด</b>								
3. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
4. นิติกร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
5. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
6. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
7. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
8. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	-ว่างเดิม-
9. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
10. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
11. เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	-ว่างเดิม-
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
12. พนักงานสูบน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
13. ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
14. พนักงานสูบน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
15. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
16. พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสว่าง</b>								
17. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรร ตำแหน่งจากกรมฯ
18. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
19. ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	1	+1	-	-	- ว่าง -
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกก่ง</b>								
20. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรร ตำแหน่งจากกรมฯ
21. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำอูบราช</b>								
22. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรร ตำแหน่งจากกรมฯ
23. ครู คศ.1	2	2	2	2	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
24. คนงานขับรถยนต์	3	3	3	3	-	-	-	
25. คนงานประปา	2	2	2	2	-	-	-	
26. ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
27. คนงานประจำรถขยะ	2	2	2	2	-	-	-	
28. คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านบันทึกข้อมูล)	1	1	1	1	-	-	-	
29. คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านป้องกัน)	1	1	1	1	-	-	-	
30. คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
31. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
32. คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
33. คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านวิเคราะห์)	1	1	1	1	-	-	-	
34. คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านการศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
35. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
36. นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
37. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
38. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
39. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
40. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
41. คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านการเงิน)	1	1	1	1	-	-	-	
42. คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านพัสดุ)	1	1	1	1	-	-	-	
43. คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านจัดเก็บรายได้)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
44. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	-ว่างเดิม-
45. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
46. นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
47. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
48. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
49. คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านสำรวจ)	1	1	1	1	-	-	-	
50. คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านไฟฟ้า)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
51. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
52. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	-ว่างเดิม-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
53. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
54. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	58	62	62	62	+4	-	-	



.....ผู้ตรวจสอบ  
(นางชญญา บุตรพรหม)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



.....ผู้รับรอง  
(นายสุขเกษม วรรณพัฒน์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ระดับตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			การกระจายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	กลาง	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	1	1	638,280	1	1	1	16,440	16,440	16,440	654,720	671,160	687,600	39,190
2	ต้น	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	1	1	378,360	1	1	1	12,960	13,320	13,440	391,320	404,640	418,080	28,030
3	ต้น	สำนักงานปลัด (01) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	1	1	330,120	1	1	1	11,520	12,000	12,120	341,640	353,640	365,760	24,010
4	ชก.	นักจัดการงานทั่วไป	1	1	288,120	1	1	1	8,760	9,240	9,480	284,520	293,760	303,240	22,980
5	ชก.	นักวิชาการบุคคล	1	1	275,760	1	1	1	8,760	9,000	9,000	266,760	275,760	284,520	21,500
6	ชก.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	258,000	1	1	1	8,880	9,000	9,360	280,080	289,080	298,440	22,600
7	ชก./ชก.	นักวิชาการศึกษา	1	1	355,320	1	1	1	10,920	11,400	11,640	352,080	363,480	375,120	28,430
8	ชก.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	271,200	1	1	1	8,880	9,000	9,360	280,080	289,080	298,440	22,600
9	ชก.	เจ้าพนักงานป้องกัน	1	1	341,160	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	*ว่างเต็ม
10	ปง./ชก.	เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	297,900	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	*ว่างเต็ม
11		ลูกจ้างประจำ													
12		พนักงานสุบัก (ลูกจ้างประจำถ่ายโอน)	1	1											ใช้เงินอุดหนุน
13		พนักงานจ้าง													
14	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีทักษะ)	1	1	146,640	1	1	1	5,880	6,120	6,360	152,520	158,640	165,000	12,220
15	-	พนักงานสุบัก (ผู้มีทักษะ)	1	1	144,240	1	1	1	5,760	6,000	6,240	133,320	150,240	156,480	12,020
16	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ผู้มีทักษะ)	1	1	142,200	1	1	1	5,760	6,000	6,240	147,960	148,200	154,440	11,850
17	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ)	1	1	112,800	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
18	-	สหต.บ้านสว่าง													สรรหาได้นอ้ือได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมฯ
19	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4	3	-	3	3	-1	-	-	-	-	-	-	ตำแหน่งว่างยุบเลิก
20	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)													กำหนดเพิ่ม
21	-	ผู้ดูแลเด็ก (ใช้รับท้องถิ่น)													กำหนดเพิ่ม
22	-	สหต.บ้านโคกม่วง													สรรหาได้นอ้ือได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมฯ
23	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	-	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
24	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	112,800	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	ใช้เงินท้องถิ่น
25	-	สหต.บ้านแก่งไทร													สรรหาได้นอ้ือได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมฯ
26	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	2	2	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
27	-	ครู คศ.1	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
28	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	3	3	324,000	3	3	3	-	-	-	324,000	324,000	324,000	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราการจ้างที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ		
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563			
																เพิ่ม / ลด	
28	คนงานประจำ	-	2	216,000	2	2	2	-	-	-	2561	2562	2563	216,000	216,000	216,000	
29	ภารโรง	-	1	108,000	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	
30	คนงานประจำรถขยะ	-	2	216,000	2	2	2	-	-	-	216,000	216,000	216,000	216,000	216,000	216,000	
31	คนงานทั่วไป (ช่วยงานบันทึกข้อมูล)	-	1	108,000	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	
32	คนงานทั่วไป (ช่วยงานดับเพลิง)	-	1	108,000	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	
33	คนงานทั่วไป	-	1	108,000	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	
34	คนสวน	-	1	108,000	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	
35	คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านวิเคราะห์น้ำ)	-	1	108,000	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	
36	คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านการศึกษา)	-	1	108,000	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	
37	กองคลัง (04) ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	335,880	1	1	1	-	-	11,760	11,880	11,880	12,240	347,640	359,520	371,760	24,490
38	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	1	233,760	1	1	1	-	-	7,680	7,800	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	19,480
39	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	1	258,000	1	1	1	-	-	10,920	11,160	11,160	11,280	268,920	280,080	291,360	21,710
40	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	1	285,840	1	1	1	-	-	10,920	11,160	11,160	11,040	296,760	307,920	318,960	23,820
41	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	1	189,600	1	1	1	-	-	9,240	8,880	9,000	9,000	198,840	207,720	216,720	15,800
42	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีทักษะ)	-	1	112,800	1	1	1	-	-	4,560	4,800	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400
43	คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านการจัดเก็บรายได้)	-	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
44	คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านการเงินและบัญชี)	-	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
45	คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านพัสดุ)	-	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
46	กองช่าง (05) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	435,600	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	*จ้างเดิม
47	นายช่างโยธา	ช.ง.	1	230,400	1	1	1	-	-	10,800	11,040	11,040	11,160	241,200	252,240	263,400	23,370
48	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	1	280,440	1	1	1	-	-	9,240	9,720	10,080	10,080	289,680	299,400	309,480	19,200
49	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีทักษะ)	-	1	128,880	1	1	1	-	-	5,160	5,400	5,400	5,640	134,040	139,440	145,080	10,740
50	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีทักษะ)	-	1	123,960	1	1	1	-	-	5,040	5,160	5,160	5,400	129,000	134,160	139,560	10,330
51	คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านสำรวจ)	-	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
52	คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านไฟฟ้า)	-	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
53	กองสวัสดิการสังคม (11) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	347,640	1	1	1	-	-	11,880	12,240	12,240	12,960	359,520	371,760	384,720	25,470
54	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	355,320	1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	*จ้างเดิม
55	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีทักษะ)	-	1	151,440	1	1	1	-	-	6,120	6,360	6,360	6,600	157,560	163,920	170,520	12,620
56	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (12) หน่วยตรวจสอบภายใน	ช.ก.	1	311,640	1	1	1	-	-	12,120	12,600	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	25,970

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)				ค่าใช้จ่ายรวม (3)		หมายเหตุ		
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(1)	2561	2562	2561	2562	2561	2562	2561	2562	2561	2562			
(4)	รวม		59	54	10,399,740	62	62	2561	2562	2561	2562	2561	2562	2561	2562	2563		
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ 20																	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	
	หักเงินอุดหนุนที่ได้รับเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ของข้าราชการครู ลูกจ้างประจำถ่ายโอน																	
	งบประมาณรายจ่าย																	
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

### หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2561 เป็นเงิน = 43,785,000 บาท      ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2560 (41,700,000 X 5%)+41,700,000 = 43,785,000)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2562 เป็นเงิน = 45,974,250 บาท      ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2561 (43,785,000 X 5%)+43,785,000 = 45,974,250)

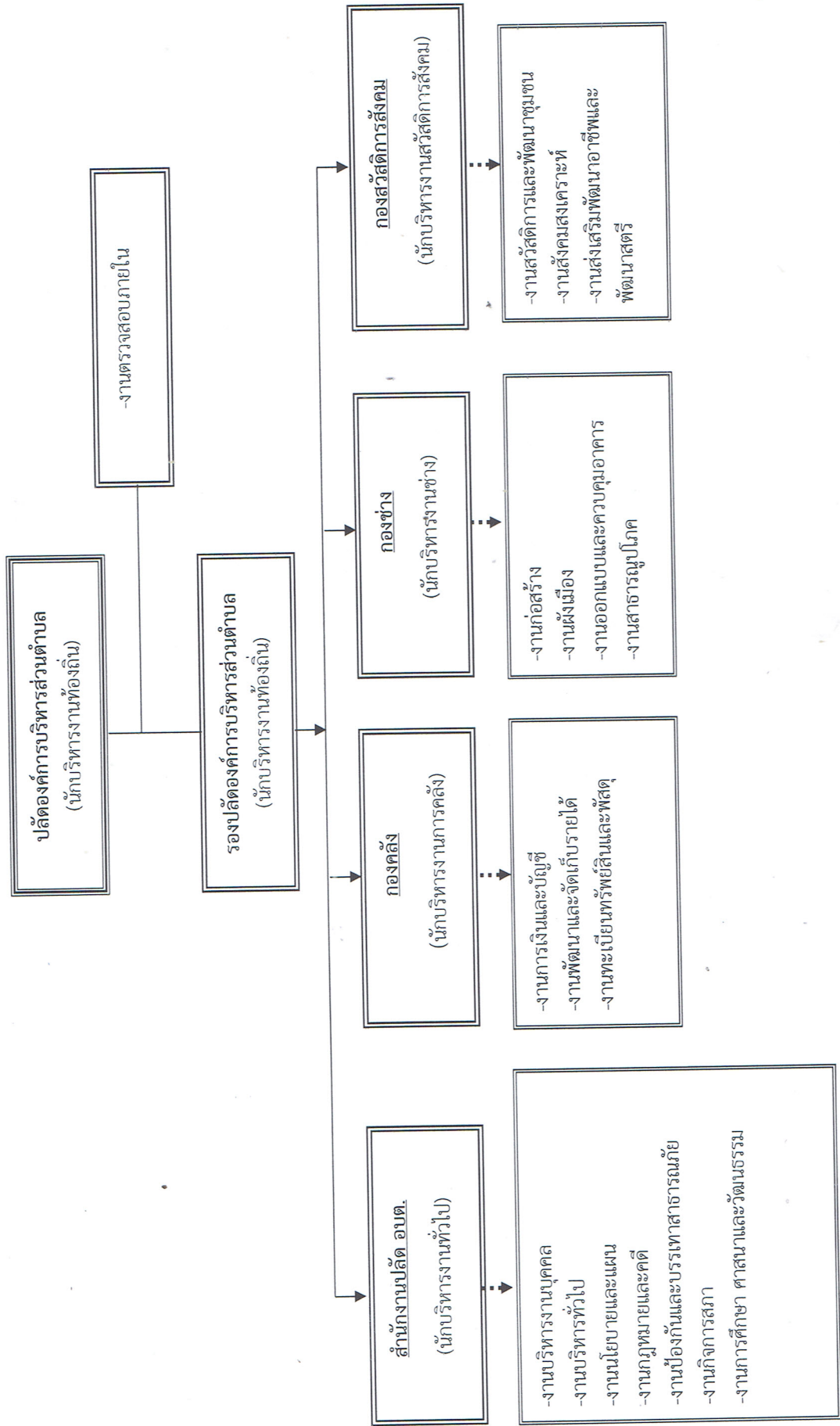
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 เป็นเงิน = 48,272,962 บาท      ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2562 (45,974,250 X 5%)+45,974,250 = 48,272,962)

### วิธีคำนวณ

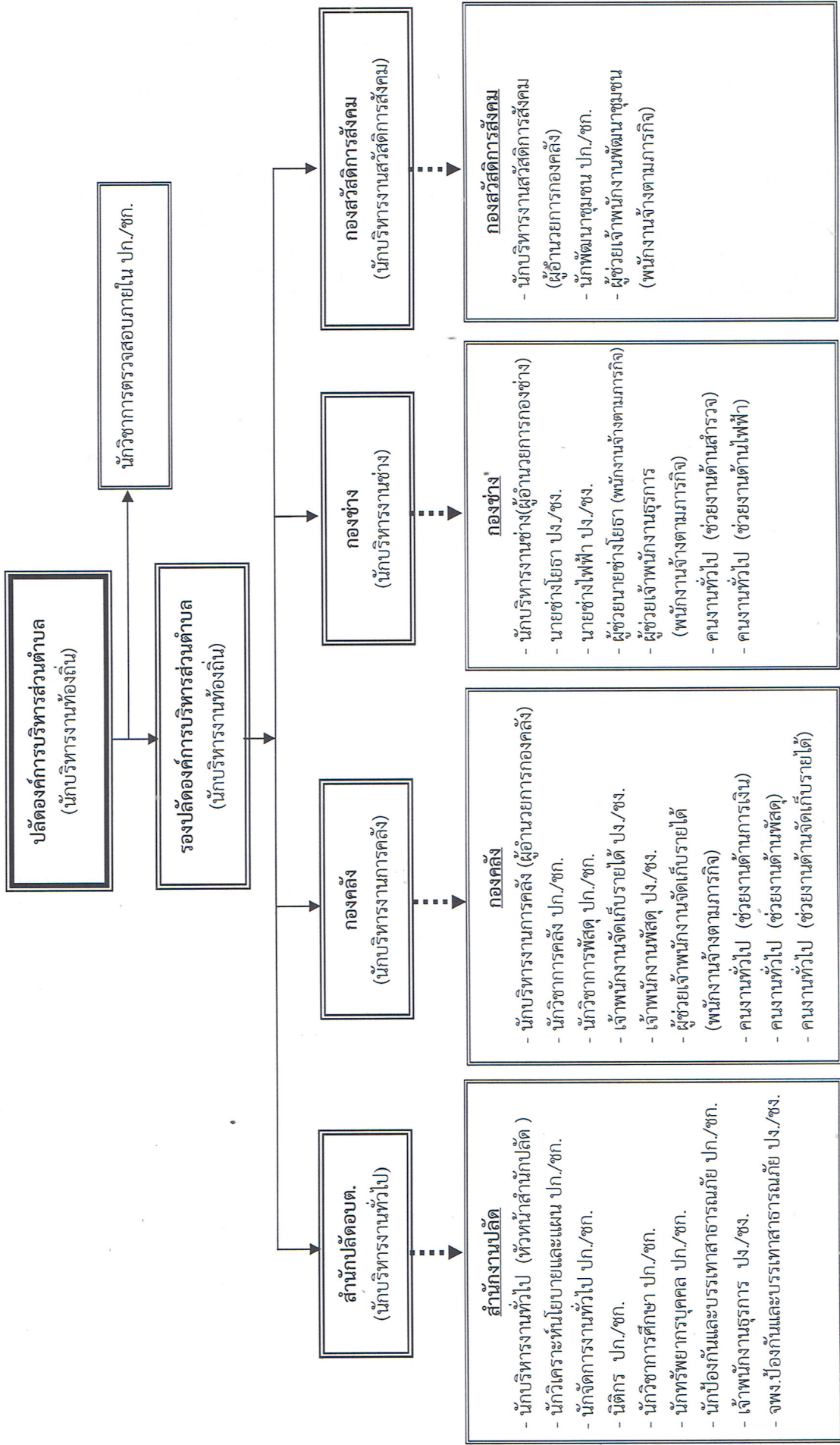
- (1) รายจ่ายจริง
- (2) คิดจากเงินเดือนขั้นต้น + ขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นหารด้วย 2 คูณด้วย 12 + ขั้นเงินเดือนเดิมที่เพิ่มขึ้น
- (3) ภาระค่าใช้จ่ายปีที่ผ่านมา
- (4) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด
- (5) คิดจาก (4) x 20%
- (6) คิดจาก (4) + (5) หารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย 100

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต. สว่าง



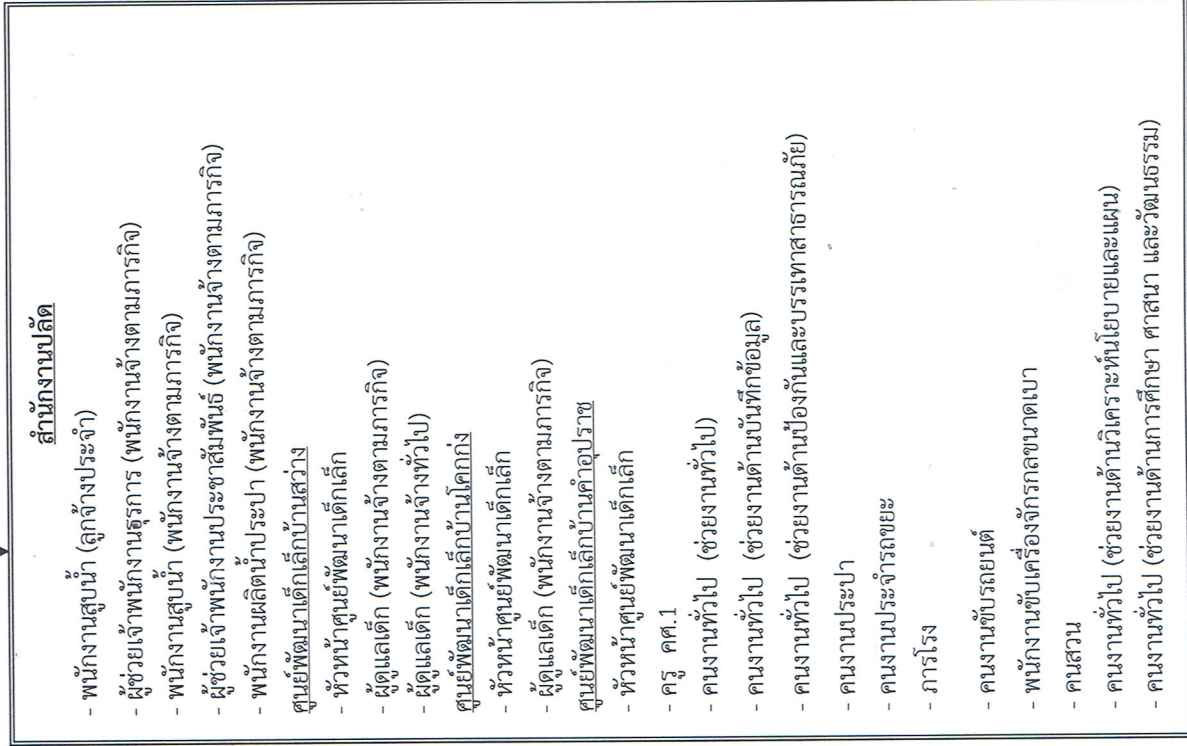
### โครงสร้างส่วนราชการ อปต. สว่าง



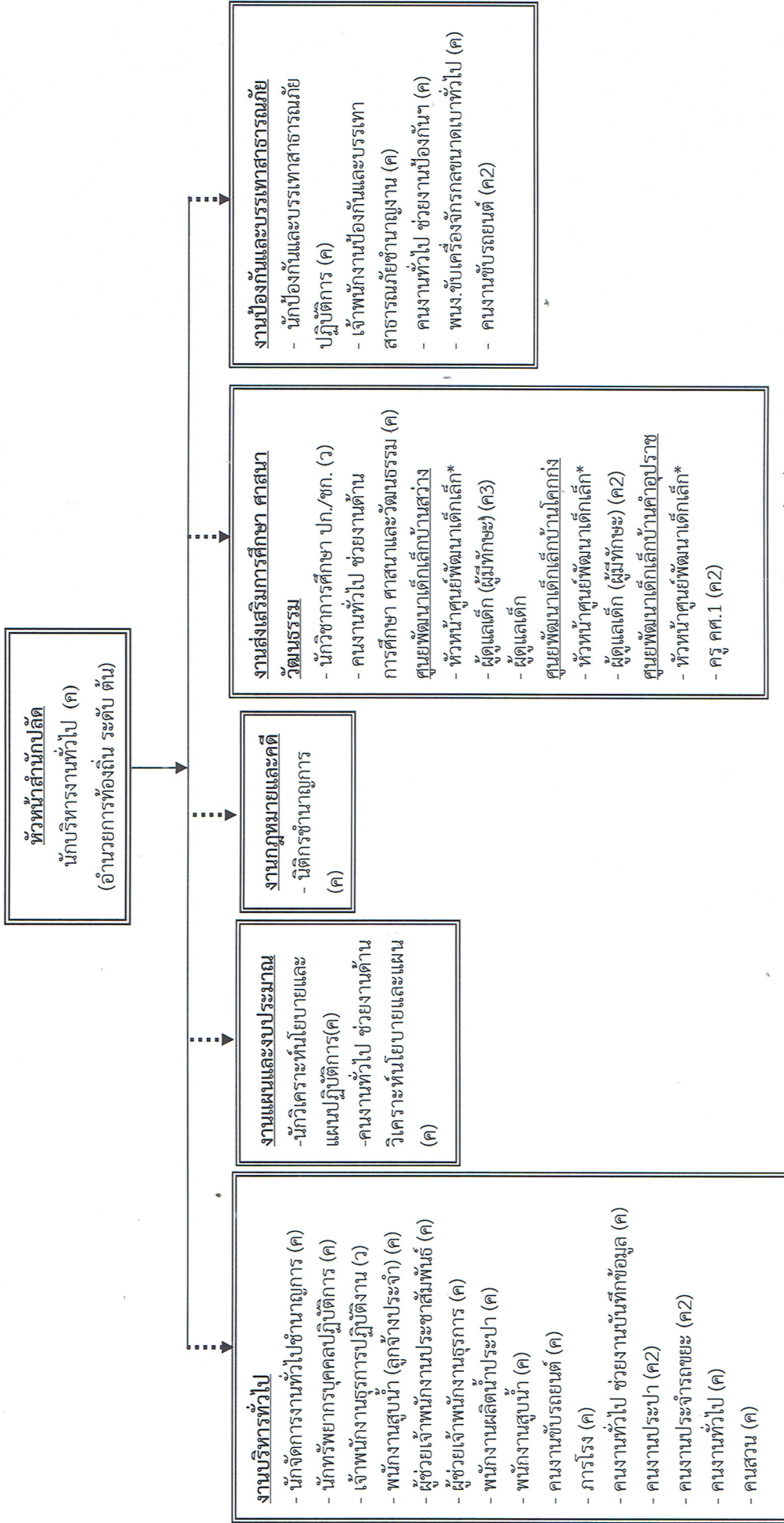
โครงสร้างส่วนราชการ อบต. สว่าง

ต่อ

สำนักปลัดอบต.  
(นักบริหารงานทั่วไป)



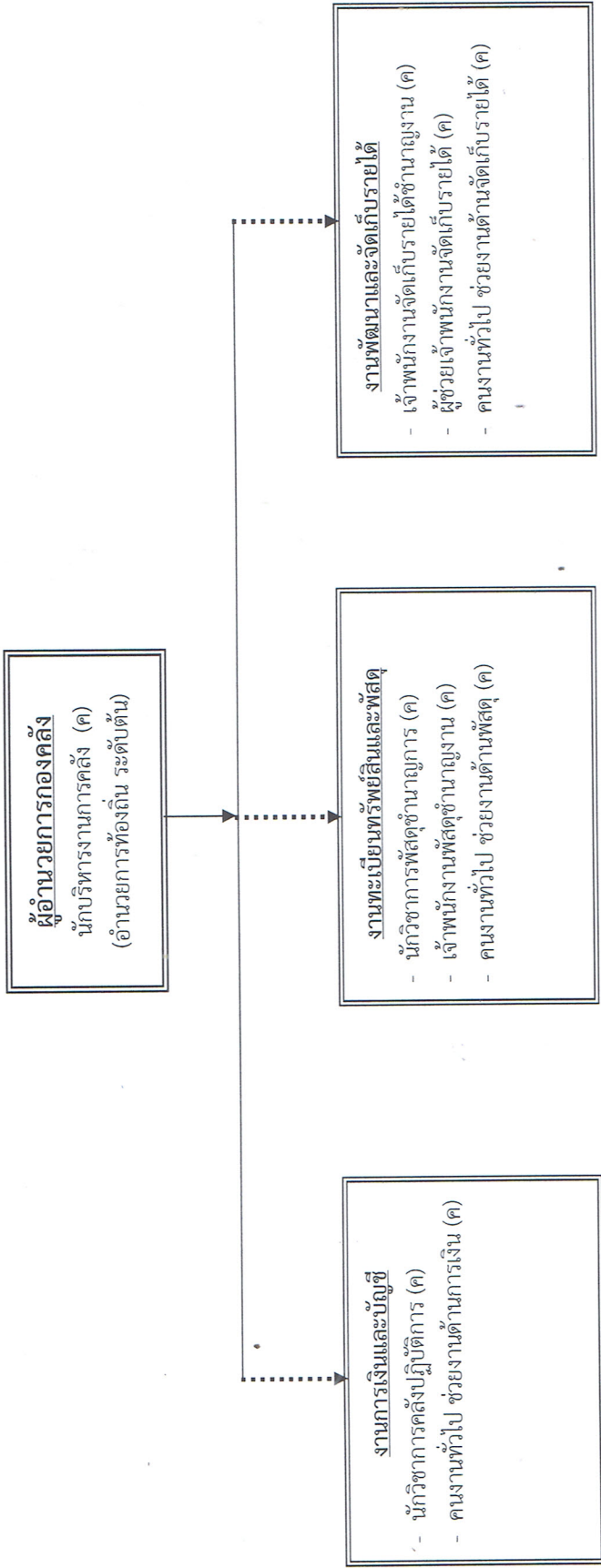
**โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**



\*หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ว่าง 3 อัตรา (สรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมฯ)

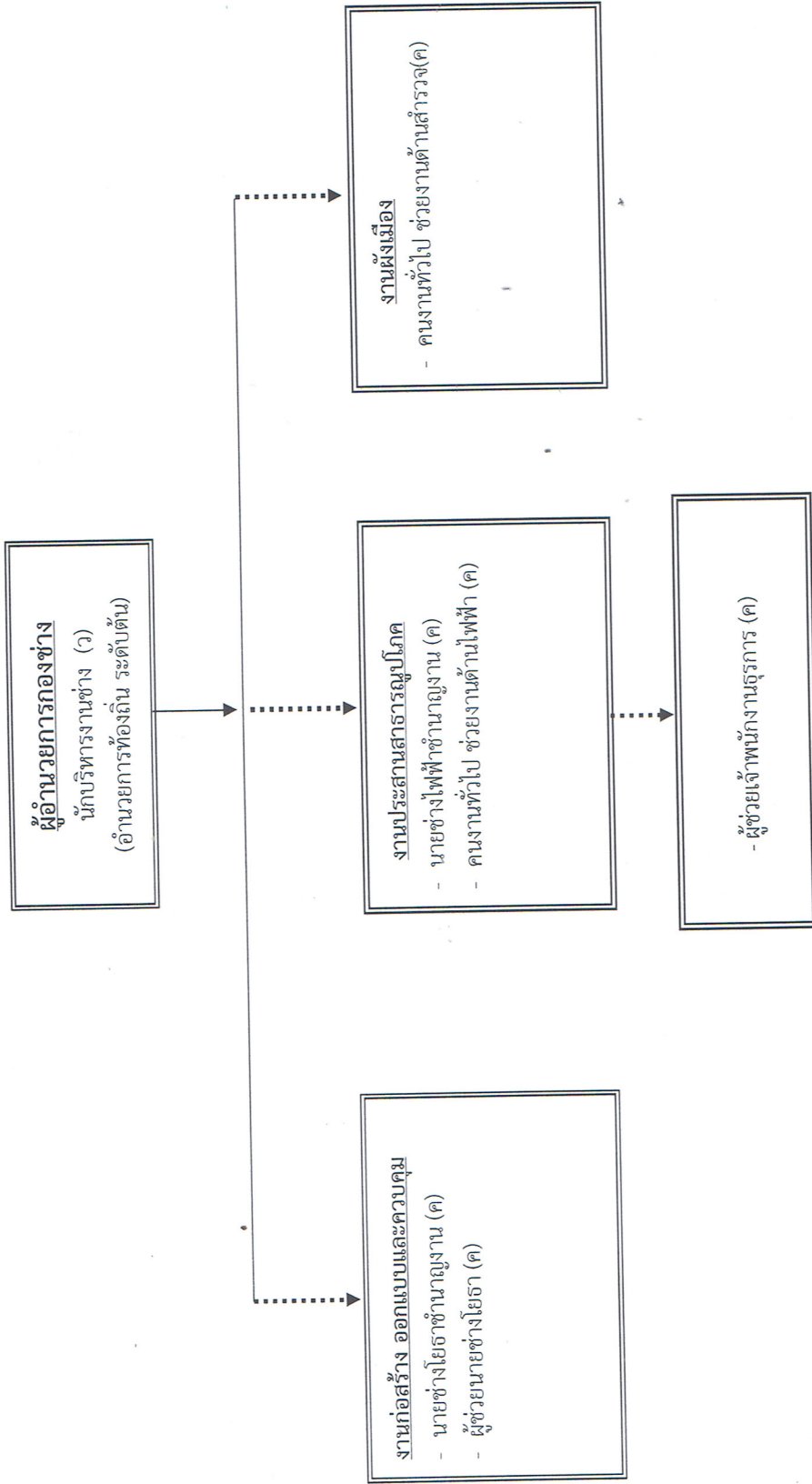
ระดับ	อ.ท.กลาง	อ.ท.ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	1	2	3	1	-	2	1	9	15/ว่าง1

### โครงสร้างองค์กร



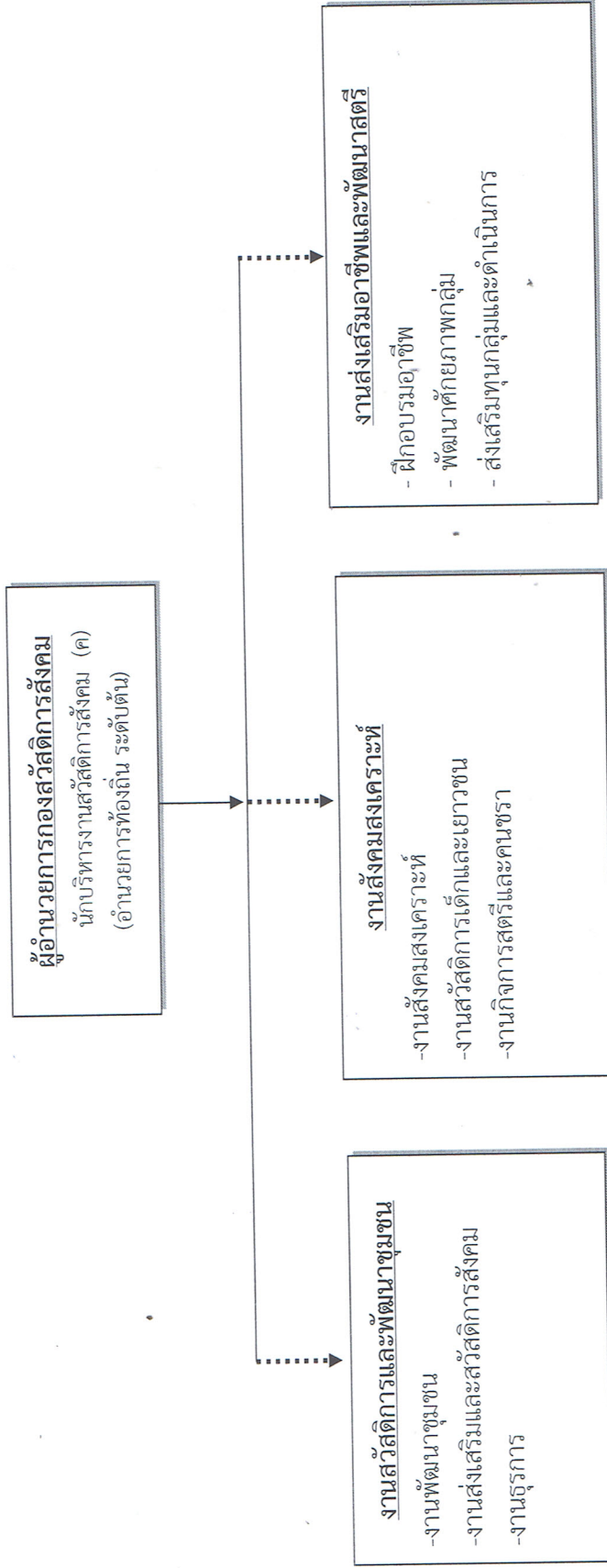
ระดับ	อพ.กลาง	อพ.ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	1	1	1	2	-	-	1	3

### โครงสร้างกองช่าง



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

**โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม**



- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (ว)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ค)

ระดับ	อท.กลาง	อท.ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปจ.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	1	-	ว	-	-	-	1	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราจ้างใหม่

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
1	นางชญญา บุตรพรหม	จ.ม.	47-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	47-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	470,280 (39,190x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	638,280
2	นางสาวพัฒนา เลิศล้ำหวาน	ค.ม.ม.	47-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	47-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	336,360 (28,030x12)	42,000 (3,500x12)	-	378,360
1	ส.นักปลัด อบท. (01) นายศรวิฑู นามมาเมือง	บ.ศ.บ.	47-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	47-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	288,120 (24,010x12)	42,000 (3,500x12)	-	330,120
2	นางสุกัญญา รัตนวงศ์	น.บ.	47-3-01-3105-001	นิติกร	ช.ก.	47-3-01-3105-001	นิติกร	ช.ก.	311,640 (25,970x12)	-	54,000 (4,500x12)	365,640
3	นางสุดิมา วรชิตา	ศ.ศ.บ.	47-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	47-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	288,120 (24,010x12)	-	-	
4	นางสาวจิงพร ไชยลา	บ.ศ.บ.	47-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	47-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	275,760 (22,980x12)	-	-	
5	นางสาวพัชรีสิตา นิธิเจริญศรีกุล	ศ.ศ.บ.	47-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	47-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	258,000 (21,500x12)	-	-	
6	-	-	47-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	47-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	355,320	-	-	-ว่างเต็ม- ร้องขอให้ กรมฯ จัดสอบ
7	พ.จ.อ.อุทิศ ศรีสุวรรณย์	จ.บ.	47-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	47-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	271,200 (22,600x12)	-	-	
8	พ.จ.อ.สุวิทย์ เตโช	ค.ม.ม.	47-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน ภัย	ช.ง.	47-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน ภัย	ช.ง.	341,160 (28,430x12)	-	-	
9	-	-	47-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	47-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	297,900	-	-	-ว่างเต็ม-
10	สุกัญญาประจักษ์ นายประทวน คำเจริญ	ป.ว.ช.	-	พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ)	-	156,840 (13,070x12)	-	-	
11	พนักงานจ้าง นางปิยพร เจริญง	ศ.ศ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	146,640	-	-	
12	นายสุพจน์ ภาภิตร	ป.ว.ช.	-	พนักงานสูบน้ำ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	พนักงานสูบน้ำ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	144,240	-	-	
13	นายพิบูล ปิงชุม	ม.6	-	พนักงานเสิร์ฟประจำ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	พนักงานเสิร์ฟประจำ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	112,800	-	-	

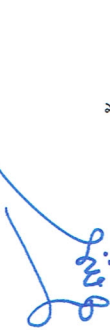
ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
14	พนักงานจ้าง นางสาวกชมล อ้อมเสริม	บร.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	142,200	-	-	
15	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสว่าง	-	-	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอกรมฯ จัดสรรตำแหน่ง
16	นางปราณีดี หักมณีรัตน์ (ใช้เงินอุดหนุน)	ศบ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	144,240	-	-	
17	นางสมเจตน์ ดอกบัว (ใช้เงินอุดหนุน)	ปวส.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	138,720	-	-	
18	นางประภาเทัญ สมเพชร (ใช้เงินอุดหนุน)	ม.6	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	138,720	-	-	
19	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	108,000	-	-	
20	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกม่วง	-	-	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอกรมฯ จัดสรรตำแหน่ง
21	นางประยูณ ยะเชษฐา (ใช้เงินอุดหนุน)	ศบ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	140,040	-	-	
22	นางสาวธีระ ผลสาย	ศบ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	112,800	-	-	
23	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกม่วง	-	-	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอกรมฯ จัดสรรตำแหน่ง
24	นางอนุพร ศรีชาติคำ (ใช้เงินอุดหนุน)	ป.บัณฑิต	45-2-0535	ครู	ศต.1	45-2-0535	ครู	ศต.1	239,040 (19,920x12)	-	-	
25	นางสุวิชา ราชสุริเจริญ (ใช้เงินอุดหนุน)	ศบ.	45-2-0736	ครู	ศต.1	45-2-0535	ครู	ศต.1	207,720 (17,310x12)	-	-	
26	นางสาวไมพร พรหมดี	ศบ.	-	คณงานทั่วไป (ช่วยงานบันทึกข้อมูล)	-	-	คณงานทั่วไป (ช่วยงานบันทึกข้อมูล)	-	108,000	-	-	
27	นายชัชชาติ ศรีวะลา	ปวส.	-	คณงานทั่วไป (ช่วยงานด้านป้องกันฯ)	-	-	คณงานทั่วไป (ช่วยงานด้านป้องกันฯ)	-	108,000	-	-	
28	นายสงขลา จันนี่	ม.6	-	คณงานประจำ	-	-	คณงานประจำ	-	108,000	-	-	
29	นายพันธุ์เพชร ทิมทานม	ม.3	-	คณงานประจำ	-	-	คณงานประจำ	-	108,000	-	-	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
30	นายสุวิยะ พลเยี่ยม	ปวช.	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000	-	-	
31	นายวิฑูระ พระสว่าง	ปวช.	-	คนงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)	-	-	คนงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)	-	108,000	-	-	
32	นายอุไร จันเอก	ม.6	-	คนงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)	-	-	คนงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)	-	108,000	-	-	
33	นายอุดร อ่างกริ	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	
34	นายดำรง พระสว่าง	ป.4	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	
35	นายสยาม พระสว่าง	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
36	นายพิพ สมบัติ	ม.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	108,000	-	-	
37	นางสาวพริดา พระสว่าง	ม.6	-	คนสวน	-	-	คนสวน(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	108,000	-	-	
38	นายเดชพล ศรีซัดเต้า	ปวช.	-	คนงานขับรถยนต์ (รถคู่ชีพ)	-	-	คนงานขับรถยนต์ (รถคู่ชีพ)	-	108,000	-	-	
39	นายอัมเบต โสมাত্রี	บ.บ.บ.	-	คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านวิเคราะห์หมั่นเยาษา)	-	-	คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านวิเคราะห์ทำ)	-	108,000	-	-	
40	นางสาววิภา วรรณสุทธิ์	ร.บ.	-	คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านการศึกษา)	-	-	คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านการศึกษา)	-	108,000	-	-	
1	กองคลัง (04) นายศิริวงษ์ รัตนวงศ์	บ.บ.บ.	47-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	47-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	239,880 (24,490x12)	42,000 (3500x12)	-	335,880
2	นางสาวนิตยา ไกรยกาศ	บ.บ.บ.	47-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	47-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	233,760 (19,480x12)	-	-	
3	นางภัทริชญา ศรีพล	บ.บ.บ.	47-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	47-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	258,000 (21,710x12)	-	-	
4	นางสาวยอง จันทเกิด	ปวส.	47-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ช.ง.	47-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	285,840 (23,820x12)	-	-	
5	นางสาวนภช ภูมิตรี	บ.บ.บ.	47-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	47-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	189,600 (15,800x12)	-	-	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
6	กองคลัง พนักงานคลัง นางลำไย เชื้อนพวงศ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	112,800	-	-	
7	นางสาวจันทร์เพ็ญ พระสว่าง	บอ.บ.	-	คณงานทั่วไป (ช่วยงานด้านพัสดุ)	-	-	คณงานทั่วไป (ช่วยงานด้านพัสดุ)	-	108,000	-	-	
8	นางสาวคุณนรินทร์ วงศ์ใหญ่	วท.บ.	-	คณงานทั่วไป (ช่วยงานด้านการเงิน)	-	-	คณงานทั่วไป (ช่วยงานด้านการเงิน)	-	108,000	-	-	
9	นางสาววรินทร์ทิพย์ ศรีวิเชียร	บอ.บ.	-	คณงานทั่วไป (ช่วยงานด้านจัดเก็บรายได้)	-	-	คณงานทั่วไป (ช่วยงานด้านจัดเก็บรายได้)	-	108,000	-	-	
1	กองช่าง (05)	-	47-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	47-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600	42,000 (3500x12)	-	435,600 -ว่างเดิม- ร้องขอให้ กรมฯ จัดสอบ
2	นายสุพล สมสาร	ปวท.	47-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	47-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	280,440 (23,370x12)	-	-	
3	นายชัชชัย พิมพ์แพทย์	ปวส.	47-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	47-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	230,400 (19,200x12)	-	-	
4	พนักงานจ้าง นายณัฐพล จันทเกิด	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	128,880	-	-	
5	บ.ส.พรพรรณ ศศสุวรรณ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	123,960	-	-	
6	นายฤกษ์ดาพงษ์ กิ่งเมือง	ปวส.	-	คณงานทั่วไป (ช่วยงานด้านไฟฟ้า)	-	-	คณงานทั่วไป (ช่วยงานด้านไฟฟ้า)	-	108,000	-	-	
7	นายปรีชา โลหะปาน	วท.บ.	-	คณงานทั่วไป (ช่วยงานด้านสำรวจ)	-	-	คณงานทั่วไป (ช่วยงานด้านสำรวจ)	-	108,000	-	-	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
1	นางสุวรรณา จันทะวงษา	ธม.	47-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	47-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	305,640 (25,470x12)	42,000 (3500x12)	-	347,640
2		-	47-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปท./ชก.	47-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปท./ชก.	355,320	-	-	-ว่างเดิม-
3	พัญญานันท์ นางพรสวรรค์ กิ่งเมือง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	151,440	-	-	
1	นางวงเดือน ศรีสุวรรณ	บธม.	47-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	47-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	311,640 (25,970x12)	-	-	

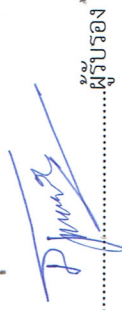
ลงชื่อ

  
.....ผู้ตรวจสอบ

(นางชัชญา บุตรพรหม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ

  
.....ผู้รับรอง

(นายสุขเกษม วรรณพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

**๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานหรือลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและ ให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กล่าวคือ ทั้งนี้ วิธีพัฒนา อาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่ง หรืออาจหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล**

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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
- แผนการกำหนดการจัดบุคลากรปฏิบัติราชการตามโครงสร้างการแบ่งส่วน
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง
- ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง
- แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานหรือลูกจ้าง
- บทวิเคราะห์ SWOT และยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนา
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ที่ ๙๑๑ / ๒๕๖๐

เรื่อง การจัดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และให้จัดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงจัดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี นี้

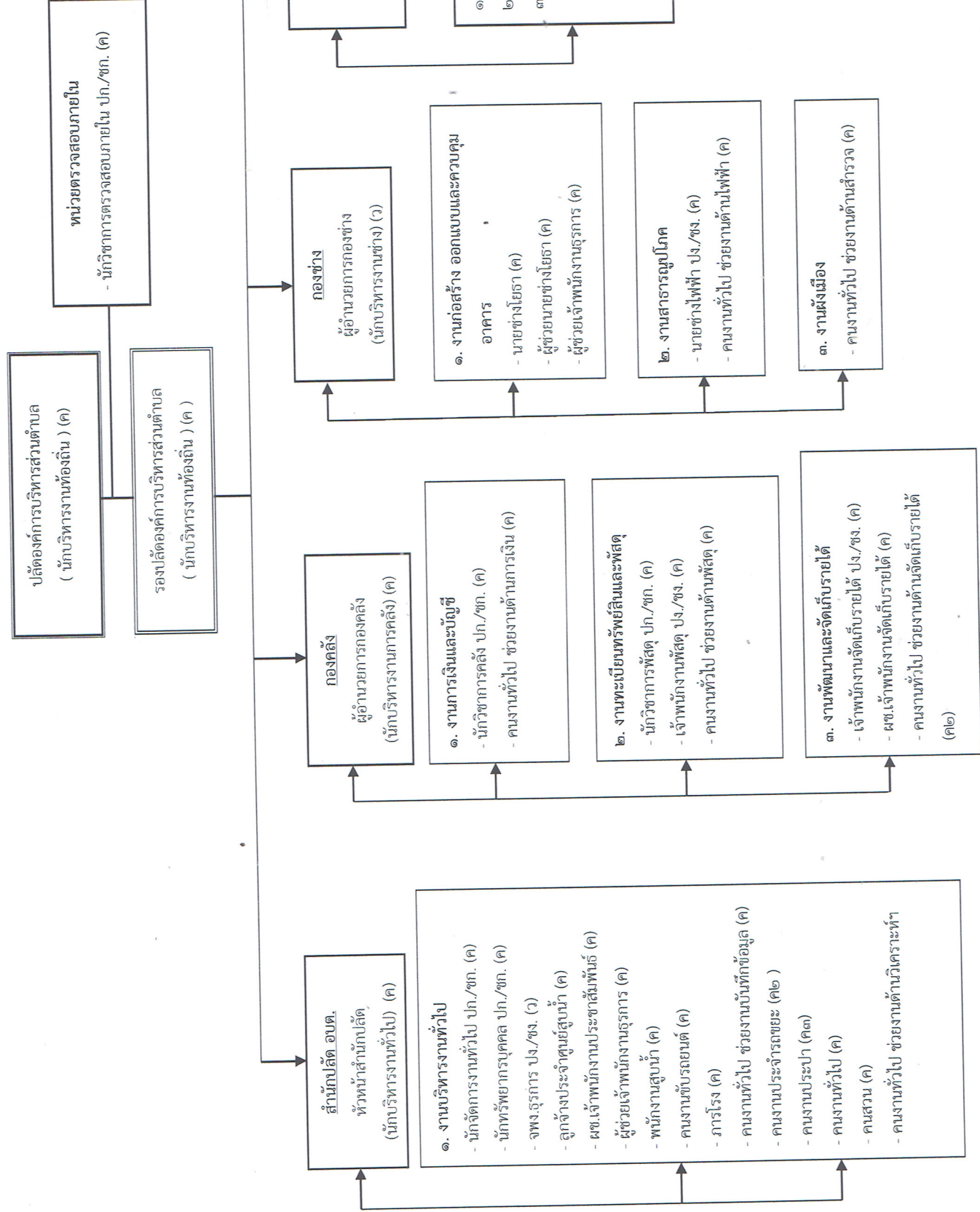
ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสุกษม วรรณพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

# แผนการกำหนดการจัดบุคลากรตามโครงสร้างการแบ่งส่วน



ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
( นักบริหารงานท้องถิ่น ) (ค)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
( นักบริหารงานท้องถิ่น ) (ค)

หน่วยตรวจสอบภายใน  
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (ค)

กองคลัง  
ผู้อำนวยการกองคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง) (ค)

๑. งานการเงินและบัญชี  
- นักวิชาการคลัง ปก./ชก. (ค)  
- คนงานทั่วไป ช่วยงานด้านการเงิน (ค)

๒. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  
- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (ค)  
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (ค)  
- คนงานทั่วไป ช่วยงานด้านพัสดุ (ค)

๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (ค)  
- ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ค)  
- คนงานทั่วไป ช่วยงานด้านจัดเก็บรายได้ (ค๒)

กองช่าง  
ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง) (ว)

๑. งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร  
- นายช่างโยธา (ค)  
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ค)  
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ค)

๒. งานสาธารณูปโภค  
- นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. (ค)  
- คนงานทั่วไป ช่วยงานด้านไฟฟ้า (ค)

๓. งานผังเมือง  
- คนงานทั่วไป ช่วยงานด้านสำรวจ (ค)

กองสวัสดิการสังคม  
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) (ค)

๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน  
๒. งานสังคมสงเคราะห์  
๓. งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพและพัฒนาสตรี  
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (ว)  
- ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ค)

สำนักปลัด (ต่อ)

๒. งานแผนและงบประมาณ  
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (ค)

๓. งานกฎหมายและคดี  
- นิติกร ปก./ชก. (ค)

๔. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (ว)  
- คนงานทั่วไป ช่วยงานด้านการศึกษา

๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. (ค)  
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (ค)  
- คนงานทั่วไป ช่วยงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ค)  
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป) (ค)  
- คนงานทั่วไป คนงานขับรถยนต์ (ค๒)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสว่าง  
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ร้อยจัดสรรตำแหน่ง)  
- ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (ค3)  
- ผู้ดูแลเด็ก (ว)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกกก  
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ร้อยจัดสรรตำแหน่ง)  
- ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (ค2)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำอูปราช  
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ร้อยจัดสรรตำแหน่ง)  
- ครู คศ.1 (ค2)

ลงชื่อ  ผู้ตรวจสอบ

( นางชญญา บุตรพรหม )

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ  ผู้รับรอง

( นายสุเทพชม วรรณพินันท์ )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

### เรื่อง ประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ข้อ ๒๒๖, ๒๒๗, ๒๒๘, และ ๒๒๙ และตามมติ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความเห็นชอบกำหนดขนาดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางและเห็นชอบ ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๙ ประกอบกับมติของ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๑๐ /๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จึงขอประกาศโครงสร้างส่วนราชการ และภารกิจดังนี้

#### ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ดีด งานเจ้าหน้าที่ งานประชุมเพื่อพัฒนาตำบล งานการเข้าข้อบังคับ งานนิติกร งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผน และงานที่ทาง ราชการไม่ได้กำหนด ให้เป็นไปตามหน้าที่หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกำหนดเป็นส่วนราชการ มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

##### ๑.๑ งานบริหารทั่วไป

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

##### ๑.๒ งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานข้อมูลข่าวสารของและประชาสัมพันธ์
- งานวิชาการ
- งานงบประมาณ

##### ๑.๓ งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและคดี
- งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์

##### ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานศูนย์อำนวยการ อปพร.
- งานกู้ภัย
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานช่วยเหลือฟื้นฟูความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย

##### ๑.๕ งานกิจการสภา

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

### ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม นันทนาการ

- งานข้อมูลการศึกษา
- งานหลักสูตรการศึกษา
- งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา
- งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม

## ๒. กองคลัง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชี และทะเบียนรับ - จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงินการเบิกจ่ายเงิน การนำฝากเงิน การตรวจเงินอบต. รวบรวมสถิติเงินได้ทุกประเภทต่างๆ การเบียดปี การขยายเวลาการเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทตรงราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญ และเงินยืมค้างชำระการจัดเก็บภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

### ๒.๑ งานการเงินและบัญชี

- งานการเงิน
- งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานการบัญชี
- งานแสดงฐานะการเงินและเก็บรักษาเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง

### ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สิน
- งานการพัสดุ

### ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้และหนี้สิน
- งานแผนที่ภาษี

## ๓. กองช่าง

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

### ๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุม

- งานก่อสร้างบูรณถนน สะพานและสิ่งก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานการประเมินราคา

### ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานการระบายน้ำ

### ๓.๓ งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง

#### ๔. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณา 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

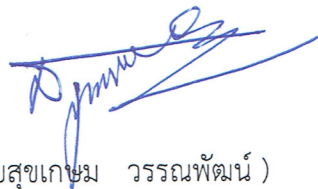
- งานฝึกอบรมอาชีพ
- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม
- งานส่งเสริมทุนกลุ่มและดำเนินการ

##### หน่วยตรวจสอบภายใน

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

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐



( นายสุเกษม วรรณพัฒน์ )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

\*\*\*\*\*

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

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

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการ แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสุขเกษม วรรณพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

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
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
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
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
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. ๒๖ ราย	✓	✓		
๖	ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีความรู้สูงขึ้น	สมาชิกสภา อบต. ๒๖ ราย	✓	✓		

๔. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการบริหาร	-นายก อบต. -ผู้บริหาร/ สมาชิกสภา อบต. /ผู้นำหมู่บ้านและพนักงาน อบต. จำนวน ๑๐๐ ราย -นายก อบต. / พนักงานส่วนท้องถิ่น	✓	✓	✓	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	-พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ ราย	✓	✓	✓	-องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง
๓	หลักสูตรการกำกับดูแลการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-ปลัด อบต. /รองปลัด อบต./ ผอ.กอง จำนวน ๖ ราย	✓	✓	✓	-สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
๔	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	-สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๕	หลักสูตรการบริหารงานท้องถิ่นยุค ๔.๐		✓	✓	✓	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๖	หลักสูตรการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น		✓	✓	✓	-สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหารและพนักงาน อบต. จำนวน ๘๖ ราย	✓	✓	✓	องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

## บทวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

การวิเคราะห์บุคคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจง่าย ในการวิเคราะห์องค์การด้วย SWOT จะถูกแบ่งเป็นสภาพแวดล้อมขององค์การ ๒ ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในองค์การ และสภาพภายนอกขององค์การ หรือ อาจแบ่งตามลำดับสภาพการณ์ได้ดังนี้

๑. สภาพการณ์ภายในองค์การ ได้แก่ จุดแข็ง จุดเด่นขององค์การ (Strengths) และจุดอ่อน หรือข้อเสียเปรียบขององค์การ (Weaknesses)
๒. สภาพการณ์ภายนอกขององค์การ ได้แก่ โอกาสในการดำเนินงานตามแผนงาน (Opportunities) และอุปสรรคที่อาจเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินงาน (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. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต</li> <li>๔. มีการพัฒนาการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานได้คล่องตัว</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน</li> <li>๒. บุคลากรมีการโอน-ย้ายบ่อย ทำให้การทำงานไม่มีความต่อเนื่อง</li> <li>๓. บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย</li> <li>๔. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li> <li>๕. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ</li> </ol>
โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อูทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทนหน่วยงานราชการ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</li> <li>๓. มีความก้าวหน้าที่อยู่ในวงแคบ</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. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>ข้อจำกัด (Threats)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ</li> </ol>

## ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

#### ๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

กรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

#### ๑. ด้านความมั่นคง

๑. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

๓. การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

๔. การพัฒนาระบบกลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับและรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

๕. การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนีก กำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

๖. การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

๗. การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

#### ๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๑. การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้าการลงทุนพัฒนาสู่ชาติการค้า

๒. การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓. การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

๔. การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

๕. การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนา

๖. การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

**๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน**

๑. พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
๒. การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
๓. ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
๔. การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี
๕. การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

**๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม**

๑. สร้างความมั่นคง และการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
๒. พัฒนาระบบบริการ และระบบบริหารจัดการสุขภาพ
๓. มีสภาพแวดล้อม และนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
๔. สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรม และความเข้มแข็งของชุมชน
๕. พัฒนาการสื่อสารมวลชน ให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

**๕. ด้านการสร้างการเติบโต บนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม**

๑. จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟู และป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
๒. วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการ

อุทกภัยอย่างบูรณาการ

๓. การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๔. การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๕. การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
๖. การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

**๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ**

๑. การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
๒. การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
๔. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๕. การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
๖. ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
๗. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
๘. ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

## ๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จะมุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ ๕ ปีที่จะสามารถต่อยอดในระยะต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมีหลักการสำคัญของแผนฯ คือ ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” “วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” และ “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่สำคัญ ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม
๒. เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ ๒๑
๓. เพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพที่ดีตลอดช่วงชีวิต
๔. เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุด
๒. เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพได้อย่างทั่วถึง
๓. เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

#### วัตถุประสงค์

๑. สร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
๒. สร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจรายสาขา

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคง

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงภายใน และป้องกันปัญหาภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ
๒. เพื่อสร้างความพร้อมและผนึกกำลังของทุกภาคส่วนให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านความมั่นคง และมีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดจากภัยคุกคามทั้งภัยทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆ
๓. เพื่อสร้างความสอดคล้องระหว่างนโยบายด้านความมั่นคงให้สนับสนุนเสถียรภาพ และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สามารถพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับมิตรประเทศ ในการสนับสนุนการรักษาความสงบสุขและผลประโยชน์ของชาติ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในภาครัฐและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ภาครัฐมีขนาดเล็กมีการบริหารจัดการที่ดีและได้มาตรฐานสากล
๒. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีการบริหารจัดการและให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและโปร่งใสตรวจสอบได้
๓. เพื่อลดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศ
๔. เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการทางกฎหมายให้สามารถอำนวยความสะดวกด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรมแก่ประชาชน

## ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการคมนาคมขนส่งและการค้ารวมทั้งมีกลไกกำกับดูแลการประกอบกิจการขนส่งที่มีประสิทธิภาพ และโปร่งใสให้สามารถสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศจากการพัฒนาโครงข่ายการขนส่ง และยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน
๒. เพื่อสร้างความมั่นคงทางพลังงานเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนและพลังงานสะอาด ตลอดจนขยายโอกาสทางธุรกิจในภูมิภาคอาเซียนจากการพัฒนาด้านพลังงาน
๓. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขยายการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลอย่างทั่วถึงทั้งประเทศในราคาที่เหมาะสมเป็นธรรมและส่งเสริมธุรกิจดิจิทัลใหม่และนวัตกรรมรวมทั้งพัฒนาระบบความปลอดภัยทางไซเบอร์ให้มีความมั่นคงและคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลให้แก่ผู้ใช้บริการ
๔. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและขยายการให้บริการโครงสร้างพื้นฐานด้านน้ำประปา ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ลดอัตราการสูญเสียในระบบประปา และกลไกการบริหารจัดการ การประกอบกิจการน้ำประปาในภาพรวมของประเทศ
๕. เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่เกิดจากลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อลดการนำเข้าจากต่างประเทศและสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความเข้มแข็งและยกระดับความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขึ้นก้าวหน้าให้สนับสนุนการสร้างมูลค่าของสาขาการผลิตและบริการเป้าหมาย
๒. เพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงและนาเทคโนโลยีไปใช้ให้กับเกษตรกรรายย่อย วิสาหกิจชุมชนและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
๓. เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๔. เพื่อบูรณาการระบบบริหารจัดการวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีวิจัย และนวัตกรรม ให้สามารถดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

## ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาภูมิภาค การเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกระจายความเจริญและโอกาสทางเศรษฐกิจไปสู่ภูมิภาคอย่างทั่วถึงมากขึ้น
๒. เพื่อพัฒนาเมืองศูนย์กลางของจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่ม
๓. เพื่อพัฒนาและฟื้นฟูพื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักให้ขยายตัวอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และเพิ่มคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน
๔. เพื่อพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ให้สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาในพื้นที่อย่างยั่งยืน

## ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดเด่นของทำเลที่ตั้งของประเทศไทยที่เป็นจุดเชื่อมโยงสำคัญของแนวระเบียงเศรษฐกิจต่างๆ ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของไทย
๒. เพื่อขยายโอกาสด้านการค้าการลงทุนระหว่างประเทศ และยกระดับให้ประเทศเป็นฐานการผลิตและการลงทุนที่มีศักยภาพและโดดเด่น
๓. เพื่อเพิ่มบทบาทของไทยในเวทีโลกด้วยการส่งเสริมบทบาทที่สร้างสรรค์ของไทยในกรอบความร่วมมือต่างๆ รวมทั้งการสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาภายใต้กรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

### ๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

#### แผนพัฒนาของจังหวัดร้อยเอ็ด (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)

#### วิสัยทัศน์

“ เป็นจังหวัดที่มีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคม บนพื้นฐานแหล่งผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่ม ข้าวหอมมะลิคุณภาพสูง เอื้อต่อการลงทุนของภาคเอกชน และเป็นเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว ”

#### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตข้าวหอมมะลิเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยนวัตกรรม เพิ่มศักยภาพการบริหารทรัพยากรทางการเกษตรให้เป็นเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และเป็นแหล่งผลิตอาหารปลอดภัย
๒. พัฒนาให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว การค้า การลงทุน เชื่อมโยงการบริการ สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน รวมทั้งวัฒนธรรม ค่านิยม และประเพณีที่ดีงามสามารถผสมผสานกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมสมัยใหม่ได้อย่างกลมกลืน
๓. พัฒนาคอนให้มีคุณภาพ สร้างโอกาส สร้างอาชีพ รายได้ให้ภาคประชาสังคมและส่งเสริมให้มีการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

#### เป้าประสงค์รวม

- ๓.๑ ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GPP) เติบโตเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปี
- ๓.๒ สังคมมีความมั่นคง ปลอดภัยและประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามเกณฑ์มาตรฐาน

**ยุทธศาสตร์**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มศักยภาพการผลิตข้าวหอมมะลิและสินค้าเกษตร สู่มาตรฐานพัฒนากระบวนการผลิตข้าวหอมมะลิ และสินค้าการเกษตรแบบครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนากองทุนท่องเที่ยว การบริการ การค้าการผลิต และการลงทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพชีวิต และสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชนและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ รักษาความมั่นคงภายใน และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

**กลยุทธ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มศักยภาพการผลิตข้าวหอมมะลิ และสินค้าเกษตร สู่มาตรฐานเกษตรอินทรีย์ และอาหารปลอดภัย

เป้าประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มมูลค่าเพิ่มข้าวหอมมะลิและสินค้าเกษตร

๒. เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคการเกษตรของจังหวัดเติบโตเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด

๑. ผลผลิตข้าวหอมมะลิเฉลี่ยต่อไร่เพิ่มขึ้น (๑๐ กิโลกรัมต่อปี)

๒. ร้อยละของจำนวนแปลงฟาร์มเป้าหมายที่ปลูกข้าวหอมมะลิและสินค้าเกษตร ได้รับมาตรฐานเกษตรปลอดภัย/เกษตรอินทรีย์ (ร้อยละ ๘๐ ต่อปี)

๓. มูลค่าการจำหน่ายสินค้าเกษตรเพิ่มขึ้น(ร้อยละ ๕ ต่อปี)

๔. ร้อยละของหมู่บ้านมีตลาดสินค้าเกษตรชุมชนในปี ๒๕๖๔ (ร้อยละ ๗๐ ของหมู่บ้านทั้งจังหวัด)

กลยุทธ์

๑. พัฒนาพื้นที่ทุ่งกุลาร้องไห้และพื้นที่ที่มีศักยภาพของจังหวัดเป็นเขตเศรษฐกิจข้าวหอมมะลิคุณภาพสูง

๒. พัฒนาระบบการผลิต การแปรรูปข้าวหอมมะลิ และสินค้าเกษตรด้วยนวัตกรรมให้อยู่ภายใต้มาตรฐานเกษตรปลอดภัยและอินทรีย์ทุกขั้นตอน

๓. สนับสนุน ส่งเสริมเกษตรกร และสถาบันเกษตรกรให้เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ส่งเสริมตลาดสินค้าเกษตรในท้องถิ่น และตลาดอิเล็กทรอนิกส์อย่างทั่วถึง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการและพัฒนากองทุนท่องเที่ยว การบริการ การค้า การผลิต และการลงทุน

เป้าประสงค์

๑. เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว การค้า การลงทุน

๒. เศรษฐกิจดี และมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของภาคนอกการเกษตรของจังหวัดเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด

๑. รายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัดเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕ ต่อปี)

๒. ระดับความสำเร็จของการส่งเสริม และพัฒนาด้านการท่องเที่ยวของจังหวัด (ระดับ)

๓. มูลค่าการลงทุนของภาคการค้า การอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว และการบริการของจังหวัดเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕ ต่อปี)

๔. ผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคนอกการเกษตรเพิ่มขึ้น(ร้อยละ ๕ )

๕. มูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน และ OTOP เพิ่มขึ้น(ร้อยละ ๕)

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวหลักสามเหลี่ยมสาเกตนคร และพื้นที่ที่มีศักยภาพรวมทั้งกิจกรรมประเพณีวัฒนธรรมที่ดึงดูด

๒. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง และระบบโลจิสติกส์ให้ได้มาตรฐาน

๓. ส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดย่อมสินค้าอุปโภคบริโภคเพื่อการค้าและส่งออกโดยมุ่งเน้นอุตสาหกรรมสีเขียว

๔. ยกระดับผู้ประกอบการและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างเครือข่าย OTOP วิสาหกิจชุมชน และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) กับภาคอุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพชีวิต และสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคม

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้คนได้รับการพัฒนาเหมาะสมตามวัย มีคุณภาพ เป็นคนดีคนเก่ง มีอาชีพมีรายได้

๒. เป็นเมืองที่น่าอยู่บนพื้นฐานเศรษฐกิจดี สังคมปลอดภัย สภาพแวดล้อมดี มีความมั่นคงและยั่งยืน

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของเด็กและเยาวชนที่ได้รับการเรียนรู้ พัฒนาทักษะชีวิตตามเกณฑ์มาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ร้อยละ ๑๐๐ ต่อปี)

๒. ร้อยละของผู้ป่วยด้วยโรคมะเร็ง เบาหวาน และความดันโลหิตสูงรายใหม่ลดลง (ร้อยละ ๙๐ ต่อปี)

๓. ร้อยละของผู้สูงอายุเข้าสู่ระบบการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (ร้อยละ ๙๕ ต่อปี)

๔. ร้อยละของผู้ที่อยู่ในระบบประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน (ร้อยละ ๘๐ ในปี ๒๕๖๔)

๕. ร้อยละของครัวเรือนยากจนเป้าหมายที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ.ลดลง (ร้อยละ ๕๐ ต่อปี)

กลยุทธ์

๑. พัฒนาคนทุกช่วงวัย และเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้รองรับการเปลี่ยนแปลง

๒. พัฒนาระบบสุขภาพเชิงป้องกัน ด้วยเทคโนโลยีสุขภาพ สปา และเทคโนโลยีการแพทย์

๓. พัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุรองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการจัดสวัสดิการสังคม ให้มีคุณภาพ

๔. สร้างและพัฒนาแรงงานไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูงรวมทั้งนำเข้าสู่ระบบประกันสังคม

๕. สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้หลุดพ้นจากความยากจน

๖. พัฒนาเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีคุณภาพและยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. เกษตรมีน้ำใช้เพื่อการเกษตรเพียงพอตลอดทั้งปี

๒. คืนความอุดมสมบูรณ์ สร้างความสมดุลแก่ระบบนิเวศน์ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของหมู่บ้านมีน้ำใช้เพื่อการเกษตรเพียงพอตลอดทั้งปี (ร้อยละ ๑๐๐ ต่อปี)

๒. จำนวนพื้นที่ป่าที่ได้รับการฟื้นฟูและปลูกป่าเพิ่มขึ้น (จำนวน ๔,๐๐๐ ไร่/ปี)

๓. ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยตกค้าง ได้รับการจัดการอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ (ร้อยละ ๘๕ ในปี ๒๕๖๔)

๔. จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมได้รับการพัฒนาเข้าสู่ระบบการกำจัดกากอุตสาหกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)

กลยุทธ์

๑. พัฒนาแหล่งน้ำ และเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ
๒. ฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ให้คงความอุดมสมบูรณ์ในพื้นที่ต้นน้ำ ป่าเสื่อมโทรมและป่าชุมชน
๓. บริหารจัดการลดปริมาณขยะมูลฝอย และการกำจัดตามหลักวิชาการ รวมทั้งปัญหาสิ่งแวดล้อม
๔. ส่งเสริมการผลิตพลังงานทดแทนในชุมชนและท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ รักษาความมั่นคงภายใน และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**เป้าประสงค์

ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับการจากหน่วยงานภาครัฐด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของจำนวนคดีอาชญากรรมในคดี ๕ กลุ่ม จับกุมผู้กระทำผิด (ร้อยละ ๘๕)
๒. ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดได้รับการแก้ไข (ร้อยละ ๙๕)
๓. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อหน่วยงานภาครัฐ (ร้อยละ ๙๐)
๔. ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของจังหวัด (ร้อยละ ๙๖)
๕. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแนวทางป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ระดับ ๕)

กลยุทธ์

๑. เพิ่มศักยภาพการรักษาความมั่นคงและสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด
๒. ลดปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด เพื่อสร้างความปลอดภัยให้สังคม
๓. เพิ่มศักยภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมการบริหารงานแบบบูรณาการ และแบบประชารัฐ ภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

**๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด****วิสัยทัศน์**

“ เป็นท้องถิ่นที่มีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคม ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ ”

**พันธกิจ**

๑. ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างโอกาส สร้างอาชีพ รายได้ ยกกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความมั่นคง
๒. ส่งเสริมการสร้างภูมิคุ้มกันให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ประสานพลังทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนจากภายในจังหวัด

**เป้าประสงค์รวม**

๑. ท้องถิ่นมีความมั่นคง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน

## ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการเชื่อมโยงเครือข่ายโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชนและสังคม
๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน
๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างเสริมสมรรถนะประชาชนและพลังทางสังคม

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเชื่อมโยงเครือข่ายโครงสร้างพื้นฐาน

#### เป้าประสงค์

๑. เป็นท้องถิ่นน่าอยู่ มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม  
ตัวชี้วัด
๑. จำนวนโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น (จำนวน ๒๐ แห่ง/ปี)
๒. จำนวนทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมได้รับการฟื้นฟู (จำนวน ๕,๐๐๐ไร่/ปี)

#### กลยุทธ์

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เป็นระบบและได้มาตรฐาน
๒. บริหารจัดการน้ำ พัฒนาชลประทานและเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๓. พัฒนาด้านผังเมือง การควบคุมอาหาร กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย การป้องกันและ

#### บรรเทาสาธารณภัย

๔. บำรุงรักษาป่าและน้ำอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้มีระบบนิเวศน์ที่เหมาะสม โดยมีการบูรณาการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

### ๒. ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชนและสังคม

#### เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาให้พลเมืองมีคุณภาพ ประชาชนมีงานทำ มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๒. เพื่อพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นเป็นสังคมที่เข้มแข็ง สมานฉันท์ เกื้อกูล เอื้ออาทรต่อกัน  
ตัวชี้วัด
๑. ร้อยละของเด็กได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ร้อยละ ๑๐๐)
๒. ร้อยละของประชาชนนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาดำรงชีวิต (ร้อยละ ๘๕)
๓. ร้อยละของแรงงานที่ได้พัฒนาสู่แรงงานฝีมือ (ร้อยละ ๕๐)
๔. ร้อยละของประชาชนเข้าถึงสวัสดิการด้านสาธารณสุขของรัฐ (ร้อยละ ๘๐)

#### กลยุทธ์

๑. พัฒนาค้นทุกช่วงวัย สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ สืบทอดองค์ความรู้ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. พัฒนาประชาชนในจังหวัดให้ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ใช้ชีวิตแบบพอเพียงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ลดต้นทุนให้กับสินค้าและบริการ

๓. พัฒนาศักยภาพแรงงานทั้งในระบบ และแรงงานนอกระบบ แรงงานวิสาหกิจชุมชน ไปสู่แรงงานที่มีความรู้ มีฝีมือ ความเชี่ยวชาญ

๔. พัฒนาสวัสดิการสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขอนามัยและสภาพแวดล้อม การป้องกันและระงับการระบาดของโรคติดต่อ ส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของประชาชนและการเข้าถึงการรักษาของผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและประชาชนทั่วไป

### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน

#### เป้าประสงค์

๑. เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตรของจังหวัด

#### ตัวชี้วัด

๑. มูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนของกลุ่มอาชีพต่างๆเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕ ต่อปี)
๒. แหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่สร้างขึ้น และแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติเพิ่มขึ้น (จำนวน ๒๐ แห่ง/ปี)
๓. มูลค่าผลผลิตทางการเกษตร การบริการ การผลิต การค้าเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕ ต่อปี)
๔. จำนวนนวัตกรรมทางการเกษตรที่เพิ่มขึ้น (จำนวน ๕ โครงการ/ปี)

#### กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการลงทุน ส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นแก่คนในชุมชน เพื่อเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ชุมชน และมุ่งเน้นให้เกิดการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. พัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัดให้เป็นพื้นที่เป้าหมายทางการท่องเที่ยว การสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ การบริการ การผลิต การค้า อุตสาหกรรมบริการท่องเที่ยวและการบริการของจังหวัด
๓. สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตทางการเกษตรของกลุ่มอาชีพต่างๆ การใช้ปุ๋ยชีวภาพ การลดต้นทุนการผลิต และการใช้พลังงานทดแทน
๔. พัฒนาระบบการผลิตสินค้าการเกษตรด้วยนวัตกรรม ให้เป็นเกษตรปลอดภัยสู่มาตรฐานสากล เกษตรอินทรีย์ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

### ๔. ยุทธศาสตร์สร้างเสริมสมรรถนะประชาชนและพลังทางสังคม

#### เป้าประสงค์

๑. เพื่อสร้างความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
๒. งานด้านการพาณิชย์กรมสำรวจหาสถานที่ยังไม่ได้ใช้ประโยชน์ที่เหมาะสมกับการค้าขาย และสร้างรายได้ที่มั่นคงให้แก่กลุ่มผู้ค้าขาย เพื่อเตรียมมาตรการรองรับในแผนพัฒนาสามปี
- ๔.๓ งานด้านการท่องเที่ยว ส่งเสริมให้มีการพัฒนาสถานที่ กลุ่มอาชีพ อาหารและเส้นทางคมนาคม เพื่อสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ในท้องถิ่น
- ๔.๔ งานด้านการส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาเกษตรอินทรีย์ที่ได้มาตรฐานพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งระบบ นอกระบบ และส่งเสริมการมีงานทำ

#### กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมประชาธิปไตย สนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตยภาคพลเมือง การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน คำมั่นถึงหลักหลักนิติธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า การมีส่วนร่วม และมีคุณธรรมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมทุกระบบการของประชาชนทุกคน เพื่อแก้ปัญหา การปฏิรูป และการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆด้านอย่างต่อเนื่อง

๓. การบริหารแบบบูรณาการ และแบบประชารัฐ

๔. การสร้างความสงบความผาสุก ความมั่นคงในชีวิต การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การสร้างโอกาสในการเข้าถึงหรือได้รับสิทธิและสวัสดิการของรัฐอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม  
แนวทางการพัฒนา

๕.๑ งานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และบำรุงรักษาป่าและน้ำอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะ โดยมีการบูรณาการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ การขุดลอกพัฒนาแหล่งน้ำสาธารณะ การทำฝายชะลอน้ำในแหล่งน้ำสำคัญของชุมชน

๕.๓ การปลูกป่าเพื่อเก็บรักษาน้ำใต้ดิน

๕.๔ การบูรณาการในการจัดหาเครื่องจักรเพื่อการขุดเจาะบาดาลระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น  
แนวทางการพัฒนา

๖.๑ งานด้านการศึกษา ให้ความสำคัญกับการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

๖.๒ งานด้านส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการสำรวจข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นรวบรวมเป็นองค์ความรู้เผยแพร่ให้แก่คนในท้องถิ่น โดยสนับสนุนให้มีการต่อยอดขยายความคิด แปลงเป็นจุดเด่นให้แก่ผลิตภัณฑ์ของท้องถิ่น

๖.๓ ส่งเสริมสืบทอดองค์ความรู้ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ศูนย์กลางการศึกษาวัฒนธรรมในกลุ่มประชาคมอาเซียน

**๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

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

**๒.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง**

“อบต.สว่าง จะเป็นองค์กรนำอยู่คู่คุณธรรม บริหารงานอย่างมีอาชีพแบบมีส่วนร่วมในการจัดการมีความสมานฉันท์ ประชาชนมีหลักประกันคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนมีความเข้มแข็งด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง”

**พันธกิจ**

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน และเศรษฐกิจ

๒. การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๓. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา

๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๖. ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร

๗. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรู้ การศึกษาในการพัฒนาประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

## ๒.๒ 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

1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนถนน ท่อระบายน้ำ ฯลฯ ที่ได้รับการบำรุงรักษา
2. 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

### ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพเสริม
๒. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาอาชีพด้านเกษตร ประมง และปศุสัตว์
๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมชุมชนที่ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

### กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือน และกลุ่มอาชีพ
๓. สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการ และผู้บริโภค

## ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต

### เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการ และสังคม และด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓)

### พันธกิจ

ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนา ภูมิปัญญา ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของตำบล และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนด้านสุขภาพและอนามัยให้ดีขึ้น

### เป้าประสงค์

ระบบการศึกษา ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา ประเพณี วัฒนธรรมอันดีของตำบลได้รับการส่งเสริมบริหารจัดการอย่างเหมาะสม ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ระบบการศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพที่เพิ่มขึ้น
๒. ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และบำรุงรักษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๓. สุขภาพและอนามัยของประชาชนในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

### ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนชุมชนที่มีความสงบสุข พึ่งปรารถนาร่วมกัน
๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษา และศึกษาเพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี

### กลยุทธ์

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

### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

#### เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึ่งปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

#### 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

## ๕. 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. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนและผู้มาติดต่อราชการที่พึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

### องค์กร

### กลยุทธ์

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

## ๖. ยุทธศาสตร์ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐบาล

### เป้าหมาย

เพื่อปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติงานตามแนวทางนโยบายของรัฐบาล

### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน
๒. ปฏิบัติงานตามแนวทางนโยบายของรัฐบาล

### เป้าประสงค์

๑. ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนงาน
๒. ดำเนินงานหรือกิจกรรมการที่ได้มอบจากรัฐบาล

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐ
๒. ให้บริการการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมภาครัฐเพื่อสนองความต้องการของประชาชน

### คำเป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของความสำเร็จของจำนวนภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนงานบริการ กิจกรรม สาธารณะ

๒. ปัญหาเสพติดในชุมชนลดลง

๓. ร้อยละของจำนวนมรดก และทารกที่ได้รับการดูแล

๔. จำนวนประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จำนวนอุบัติเหตุ อุบัติภัย เพิ่มขึ้น และ อาชญากรรมมีจำนวนลดลง

### กลยุทธ์

ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับ การถ่ายโอนงานในการจัดการระบบบริการสาธารณะตามแนวทาง และ หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกระจายอำนาจ กำหนดและดำเนินงานหรือกิจกรรมที่ได้มอบจากรัฐบาล

๑. การถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษา

๒. ส่งเสริมอัตราการป้องกัน เฝ้าระวัง รักษาบำบัดผู้เสียดิตยาเสพติด และรักษาชุมชนให้เข้มแข็ง อย่างยั่งยืน

๓. ส่งเสริมการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของมรดก และทารก

๔. ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินให้สามารถลดปัญหาความรุนแรงของครอบครัว อุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรม และสาธารณภัยต่าง ๆ

๕. ส่งเสริมการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

### ๗. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการท่องเที่ยว

#### เป้าหมาย

เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพด้านการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

#### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพด้านการท่องเที่ยว

๒. พัฒนาเส้นทางคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว

๓. สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการรักษาแหล่งท่องเที่ยว

#### เป้าประสงค์

๑. สถานที่ท่องเที่ยวภายในตำบลสว่างได้รับการพัฒนา

๒. การท่องเที่ยวภายในตำบลสว่างได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา พื้นฟู

๒. การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในตำบล

### คำเป้าหมายและตัวชี้วัด

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 และบล็อกคอนกรีตข้ามบึงกั้นตง เพื่อการสัญจรไป-มา และเพื่อให้ระบายน้ำได้สะดวกอีกทั้งยังป้องกันน้ำท่วมไร่นาราษฎร
  - ๒.๓ สร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำพร้อมทั้งระบบชลประทาน โดยการเพิ่มการขุดลอกพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคและบริโภค หรือใช้ในการเกษตรได้มากยิ่งขึ้นโดยจะรวมถึงลำห้วยเดิมที่ต้นเขิน
  - ๒.๔ ขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าเพื่อแสงสว่างและทำการเกษตรตามโครงการถนนถึงนาไฟฟ้าถึงไร่
  - ๒.๕ ก่อสร้างสะพานปลาตามฝายน้ำล้นภายในตำบลสว่าง ให้ปลาที่อยู่ตามลำน้ำธรรมชาติขึ้นมาวางไข่และขยายพันธุ์ซึ่งเป็นการเพิ่มปริมาณปลา 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 น่ายู่ และพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนในตำบล ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและสร้างโอกาสให้ทุกคนได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีแนวทางดังนี้

๔.๑ สนับสนุนงบประมาณป้องกันและปราบปรามปัญหา ยาเสพติดในชุมชนให้หมดไป ตามนโยบายของรัฐบาล

๔.๒ ส่งเสริมการสร้างชุมชนน่ายู่ การสร้างความเข้มแข็ง และความสามัคคีของชุมชน

๔.๓ ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และเด็กนักเรียนที่ยากจนขาดแคลน

๔.๔ สนับสนุนจัดให้มีโครงการขบซีแบบปลอดภัย ไร้อุบัติเหตุให้กับประชาชนและเยาวชน

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 รณรงค์สร้างจิตสำนึกที่ดี 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 พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้น่าอยู่ และพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

๖.๓ ส่งเสริมให้มีเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้

๖.๔ ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาให้หลากหลายและทั่วถึงเป็นประจำทุกปี

๖.๕ ส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรมให้เป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของตำบลสว่าง เช่น ประเพณีบุญบั้งไฟ งานประเพณีเข้าพรรษา งานประเพณีสงกรานต์ ฯลฯ

๖.๖ สนับสนุนให้มีการจัดแข่งขันกีฬาในระดับหมู่บ้าน และตำบลร่วมกัน เพื่อให้ประชาชนเกิดความสามัคคี และได้ทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะกีฬาชุมชนสัมพันธ์

๖.๗ สนับสนุนงบประมาณด้านอุปกรณ์การกีฬาให้กับหมู่บ้านทุกหมู่บ้านภายในตำบล

๖.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาตามโครงการ เตรียมความพร้อมทางพื้นฐานภาษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

## ๗. นโยบายด้านการท่องเที่ยว

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะส่งเสริมการดำเนินการจัดให้ตำบลสว่างเป็นแหล่งท่องเที่ยว เพราะตำบลสว่าง มีสถานที่และบุญประเพณีซึ่งมีมาแต่ช้านานเป็นต้นว่า วัดบ้านสว่าง เสาศาลาใหญ่ งานประเพณีบุญบั้งไฟ และงานประเพณีลอยกระทง โดยมีแนวทางดังนี้

๗.๑ การพัฒนาและส่งเสริมงานประเพณีบุญบั้งไฟให้เป็นงานท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่างสมดุลและยั่งยืน

## ๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และยุทธศาสตร์จังหวัดจะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจน จะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันใหม่ในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมและเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชน

ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างจึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์(Positioning) คือ “ อบต.สว่าง จะเป็นองค์กรนำอยู่คู่คุณธรรม บริหารงานอย่างมีอาชีพแบบมีส่วนร่วมในการจัดการมีความสมานฉันท์ ประชาชนมีหลักประกันคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนมีความเข้มแข็งด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง ”

### ๓. การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

#### ๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและได้มาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย ความสงบสุขของประชาชน และด้านเศรษฐกิจ ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวกและรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดคุณธรรม ดังนี้

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

##### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ การแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัดร้อยเอ็ด

๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
๓. สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการและผู้บริโภค

##### ๓. ด้านคุณภาพชีวิต

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

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

#### ๔. ด้านสิ่งแวดล้อม

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชน ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

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

#### ๕. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดร้อยเอ็ดตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีความสามารถในการพัฒนา
๓. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (PSO)
๔. การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม

#### ๖. ด้านการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐบาล

เพื่อปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติงานตามแนวนโยบายของรัฐบาล 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

### ๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตด้วยเทคนิค SWOT

เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่นอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ในภาพรวมดังนี้

#### SWOT Analysis ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

##### จุดแข็ง (Strengths)

๑. เป็นตำบลที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ ประชากรอาศัยหนาแน่น
๒. มีสถานที่ราชการหลายหน่วยงานตั้งอยู่ในเขตตำบล
๓. มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
๔. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก มีทางหลวงตัดผ่าน ถนนภายในหมู่บ้านสามารถติดต่อกันได้
๕. โครงสร้างที่กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจาก การเลือกตั้งโดยตรง ทำให้การตัดสินใจของผู้บริหารสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ตรงจุดมากขึ้น

##### ๖. มีประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงาม

๗. มีการก่อสร้างที่อยู่อาศัยเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเพิ่มมากขึ้น

##### จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. จากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ มีการก่อสร้างที่อยู่อาศัยมีจำนวนมากขึ้นทำให้พื้นที่เกษตรกรรมมีจำนวนลดลง

##### ๒. เส้นทางคมนาคมบางเส้นทางยังไม่ได้รับการพัฒนา

๓. ประชากรที่เพิ่มขึ้น ทำให้ปัญหาขยะเพิ่มมากขึ้น

##### ๔. มีระบบน้ำประปาใช้ไม่เพียงพอ

##### โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น การท่องเที่ยว การปรับโครงสร้างภาคการเกษตรอุตสาหกรรม การบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

##### ๒. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดมีความชัดเจน

๓. เป็นจังหวัดที่มีเส้นทางส่งสินค้าไปตลาดอินโดจีน ซึ่งสามารถส่งเสริมศักยภาพด้านการลงทุนและการท่องเที่ยวเข้าไปยังกลุ่มประเทศอินโดจีน

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

##### อุปสรรค (Threatens)

๑. สภาวะสิ่งแวดล้อม ภัยธรรมชาติ ส่งผลต่อการทำอาชีพเกษตรกรรม (ภัยแล้ง ภัยน้ำท่วม) การระบาดของโรคพืชและศัตรูพืช

##### ๒. การระบาดของโรคประจำถิ่น เช่น โรคไข้เลือดออก โรคฉี่หนู

๓. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางไม่เพียงพอต่อความต้องการในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาท้องถิ่น

##### ๔. ขาดความต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล รวมถึงปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง

๕. ค่านิยมของประชาชนในปัจจุบันเปลี่ยนไปสู่กระแสบริโภคนิยมทำให้ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ที่ ๕๖๔ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นไปตามหลักเกณฑ์ จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

- |                          |                                      |                     |
|--------------------------|--------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายสุขเกษม วรรณพัฒน์  | ตำแหน่ง นายกองการบริหารส่วนตำบลสว่าง | ประธานกรรมการ       |
| ๒. นางชญญา บุตรพรหม      | ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล    | กรรมการ             |
| ๓. นายศรารุฒิ นามนาเมือง | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด          | กรรมการ             |
| ๔. นายศิริเวท รัตนวงศ์   | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง           | กรรมการ             |
| ๕. นางสุวรรณา จันทะวงษา  | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ             |
| ๖. นายสุพล สมสาร         | ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน          | กรรมการ             |
|                          | รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง     |                     |
| ๗. นางสาวจิรพร ไชยสา     | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ   | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยพิจารณาตามความเหมาะสม ความจำเป็นตามลักษณะงาน ปริมาณงาน และตำแหน่งสายงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสุขเกษม วรรณพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....งานบริหารงานบุคคล.....สำนักปลัด.....องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง.....  
ที่.....๘๖๕๐๖/-.....วันที่.....๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐.....  
เรื่อง.....แจ้งเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓).....

เรียน คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่ท่านเป็นกรรมการในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ตั้งเอกสารแนบ) มีหน้าที่จัดทำแผน วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ความต้องการกำลังคน วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเป็นไปตามหลักเกณฑ์ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภา องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายสุขเกษม วรรณพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

-ทราบ

๑. นางชญญา บุตรพรหม

กรรมการ

๒. นายศราวุฒิ นามนาเมือง

กรรมการ

๓. นายศิริเวท รัตน์วงศ์

กรรมการ

๔. นางสาวรรณา จันทะวงษา

กรรมการ

๕. นายสุพิล สมสาร

กรรมการ

๖. นางสาวจิรพร ไชยสา

กรรมการและเลขานุการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ที่ รอ ๘๖๕๐๑ / - วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น และ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ ก.ค. ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้นายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคนเป็นกรรมการ และเลขานุการ

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงขอแต่งตั้งรายชื่อบุคคลต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

- |                          |                                 |                     |
|--------------------------|---------------------------------|---------------------|
| 1. นายสุขเกษม วรรณพัฒน์  | นายองค์การบริหารส่วนตำบล        | ประธานกรรมการ       |
| 2. นางชญญา บุตรพรหม      | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล       | กรรมการ             |
| 3. นายศรารุณี นามนาเมือง | หัวหน้าสำนักปลัด                | กรรมการ             |
| 4. นายศิริเวท รัตนวงศ์   | ผอ.กองคลัง                      | กรรมการ             |
| 5. นางสุวรรณา จันทะวงษา  | ผอ.กองสวัสดิการสังคม            | กรรมการ             |
| 6. นายสุพล สมสาร         | นายช่างโยธาชำนาญงาน             | กรรมการ             |
| 7. นางสาวจิรพร ไชยสา     | รักษาราชการในตำแหน่ง ผอ.กองช่าง | กรรมการ             |
|                          | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ      | กรรมการและเลขานุการ |

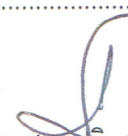
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

จิรพร

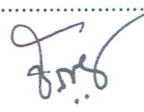
( นางสาวจิรพร ไชยสา )

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

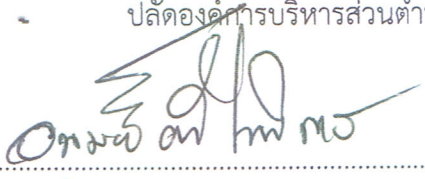
ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

  
( นายศรารุติ นามนาเมือง )  
หัวหน้าสำนักปลัด

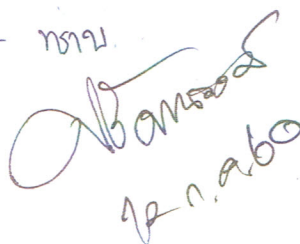
ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

  
( นางชญญา บุตรพรหม )  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

คำสั่งนายกององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง.....

  
( นายสุขเกษม วรรณพัฒน์ )  
นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

- ทราบ

  
Banrath  
Kanabo

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี  
องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด  
วัน พุธ ที่ 15 สิงหาคม 2560 เวลา 10.30 น.  
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

\*\*\*\*\*

**ผู้มาประชุม**

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายสุขเกษม วรรณพัฒน์	นายก อบต.สว่าง	สุขเกษม วรรณพัฒน์	ประธานกรรมการ
2	นางชัญญา บุตรพรหม	ปลัด อบต.สว่าง	ชัญญา บุตรพรหม	กรรมการ
3	นายศรารุฒิ นามนาเมือง	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ศรารุฒิ นามนาเมือง	กรรมการ
4	นายศิริเวท รัตนวงศ์	ผอ.กองคลัง	ศิริเวท รัตนวงศ์	กรรมการ
5	นางสุวรรณา จันทะวงษา	ผอ.ส่วนสวัสดิการสังคม	สุวรรณา จันทะวงษา	กรรมการ
6	นางสาวจิรพร ไชยสา	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	จิรพร ไชยสา	กรรมการและเลขานุการ

**ผู้ไม่มาประชุม**

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายสุพล สมสาร	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผอ.กอง ช่าง	สุพล สมสาร	กรรมการ

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นางสาวพัชรลิตา นิธิเจริญศรีกุล	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	พัชรลิตา นิธิเจริญศรีกุล	
2	นางสายทอง จันทเกิด	จพง.จัดเก็บรายได้	สายทอง จันทเกิด	
3	นางสุติมา วรชีนา	นักจัดการงานทั่วไป	สุติมา วรชีนา	
4	พ.จ.อ.สุวิทย์ เตโช	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	สุวิทย์ เตโช	
5	นางสุกัญญา รัตนวงศ์	นิติกร	สุกัญญา รัตนวงศ์	

- เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วประธานในที่ประชุม นายสุขเกษม วรรณพัฒน์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุม

**ระเบียบวาระที่ 1**

**เรื่อง ประธานแจ้งให้ทราบ**

นายสุขเกษม วรรณพัฒน์  
ประธานกรรมการ

วันนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561-2563) โดยจะได้มีการพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากง่าย คุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ อบต. โดยภาพรวม ให้ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณานุมัติต่อไป เพื่อให้การ ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการจึงขอให้ที่ประชุมได้พิจารณา  
ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 3

นายสุขเกษม วรรณพัฒน์  
ประธานกรรมการ

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

ตลอดระยะเวลาที่ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่ผ่านมานั้น  
ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ทราบว่า บุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการ  
ปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลายสาเหตุ เช่น การรับภารกิจถ่ายโอน  
จากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจของรัฐบาลส่วนภูมิภาคที่เพิ่มขึ้น ปริมาณ  
งานเพิ่มมากขึ้น และที่สำคัญงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง  
ก็เพิ่มขึ้นด้วย ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน และเพื่อ  
กำหนดแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และแผนอัตรากำลังพนักงาน  
จ้างให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ  
ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และให้เป็นไปตามประกาศ  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และ  
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น  
องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561-  
2563) ไปแล้วนั้น เนื่องจากแผนอัตรากำลัง 3 ปีเดิมจะครบกำหนดในวันที่  
30 กันยายน 2560 ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ดังกล่าวต้องมีหลักการ  
และเหตุผลความจำเป็นที่ต้องทำ ดังนี้

ชี้แจงหลักการและเหตุผลความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงและกำหนด  
ตำแหน่งเพิ่มเติม

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง เป็นอบต.ขนาดกลาง  
จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงและกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด  
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานส่วนตำบล ข้อ 5 และ  
พนักงานจ้าง ข้อ 12 แนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วน  
ตำบลและพนักงานจ้าง หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีเหตุผลความ  
จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กำหนดในแผน  
อัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือ  
ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุง  
กำหนดตำแหน่ง โดยปรับเกลี้ยจากตำแหน่งอื่นๆ ได้และไม่เป็นภาระ  
ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การ  
บริหารส่วนตำบลเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการ  
พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

ตั้งนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนและให้สัมพันธ์ กับภารกิจที่เพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพิ่มเติมขอให้แต่ละส่วนได้พิจารณาดูความจำเป็นในแผน อัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งจะขอยึดตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จากที่ผ่านมาเป็นหลัก ขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้เสนอตำแหน่งที่ ต้องการบุคลากรเพิ่มเติม เริ่มที่สำนักปลัด

#### สำนักปลัด

นายศราวุฒิ นามนาเมือง  
กรรมการ

สำหรับสำนักงานปลัด ให้หัวหน้าสำนักปลัด เสนอตำแหน่งเลยครับ ผมขอเสนอตำแหน่ง พนักงานจ้าง ขอกำหนดเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก) เนื่องจาก ศพด.บ้านสว่าง มีจำนวนเด็ก เล็กเพิ่มมากขึ้นทุกปี ซึ่งบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ จึงขอกำหนดเพิ่ม และ ขอยุบเลิกพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อลด ภาระค่าใช้จ่าย สำหรับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ว่างอยู่ตอนนี้ คือ นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ได้ขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการสอบและ จพง.ธรรการ (ปง./ชง.) เสนอให้ พิจารณาสรรหา หรือรับโอนย้าย ในปีงบประมาณ 2561 เนื่องจากไม่มี ผู้รับผิดชอบงานโดยตรง ทำให้งานเกิดความล่าช้า

ต่อไปส่วนการคลัง เชิญครับ

นายศิริเวท รัตนวงศ์  
กรรมการ

#### กองคลัง

ครับ สำหรับกองคลัง มีตำแหน่งที่เพียงพอทั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อยู่แล้ว เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย จึงยังไม่ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

#### กองช่าง

นายศราวุฒิ นามนาเมือง  
กรรมการ (แทน)

ครับ นายสุพล สมสาร รักษาราชการแทน ผอ.กองช่าง ติดภารกิจ จึงมอบหมายให้ผม ชี้แจงแทน สำหรับกองช่าง มีตำแหน่ง ซึ่งเพียงพออยู่ แล้ว ผอ.กองช่างที่ว่าง ได้ขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ สรรหาด้วยวิธีการสอบ เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย จึงยังไม่ขอกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม

สุดท้าย ส่วนสวัสดิการสังคม ครับ

นางสุวรรณา จันทะวงษา  
กรรมการ

#### กองสวัสดิการสังคม

คะ สำหรับกองสวัสดิการสังคม ปัจจุบันมีตำแหน่ง ผอ.กอง และ ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ซึ่งก็เพียงพอสำหรับปริมาณงานในปัจจุบัน

ในส่วนตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนที่ว่างอยู่ เสนอให้พิจารณาสรรหา หรือรับ โอนย้าย ในปีงบประมาณ 2561 ค่ะ

ครับสำหรับการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ของแต่ละส่วนมีท่านใด จะเสนอข้อคิดเห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่

จากที่ได้รับฟังการชี้แจงของคณะกรรมการแล้ว อยากจะให้ทุกท่าน ช่วยกันพิจารณาการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

มติที่ประชุม

มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบกำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่ง ของ พนักงานจ้าง

ครับในส่วนของสำนักปลัด

ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก) จำนวน 1 อัตรา และ ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 1 อัตรา ในตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ที่ได้เสนอมาทั้ง 4 กอง มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ถ้าไม่มี ขอมติในที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ 4

นายสุขเกษม วรรณพัฒน์

ประธานกรรมการ

เรื่องอื่นๆ

-ไม่มี

ถ้าไม่มีเรื่องอื่นเพิ่มเติม ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ได้พิจารณาเพื่อ การจัดทำแผนอัตรากำลั้ง 3 ปี ที่สมบูรณ์ในครั้งนี้ และขอปิดการประชุมเพ พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลั้ง 3 ปี (พ.ศ.2561 – 2563) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ปิดการประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา 12.20 น.

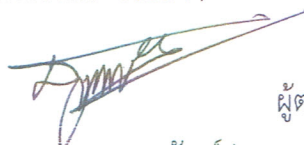
(ลงชื่อ)

จิณิณ

ผู้บันทึกการประชุม/เลขานุการ

(นางสาวจิรพร ไชยสา)

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

(นายสุขเกษม วรรณพัฒน์)

ประธานคณะกรรมการ

