



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572



องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง
อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง แล้วนั้น

เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่างเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ตามระยะเวลาที่กำหนดได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายชัยพล กิ่งเมือง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

บัญชีการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
 และร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
 เสนอ ก.อบค.จังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙

ที่	อบต./ อำเภอ	โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล			ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	มติ ก.อบต. จังหวัดร้อยเอ็ด
			พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	ลูกจ้าง ประจำ	เพิ่ม/ลด			ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ทั้งสิ้น				
						๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑๖	อบต.สว่าง อ.โพนทอง	อบต.ประเภทสามัญ ปลัด อบต. (ระดับต้น) รองปลัด อบต. (ระดับต้น) - สำนักปลัด อบต. (ระดับกลาง) - ศพด.บ้านสว่าง ผอ./ครู - ศพด.บ้านโคกก่ง ผอ./ครู - ศพด.บ้านคำอุปราษ ผอ./ครู - กองคลัง (ระดับต้น) - กองช่าง (ระดับต้น) - กองสวัสดิการสังคม (ระดับต้น) - หน่วยตรวจสอบภายใน	๑ ๑ ๓๐ ๑ ๑ ๒ ๕ ๔ ๒ ๑	๑๙ ๔ ๒ ๐ ๖ ๘ ๒				๓๓.๘๐% ๓๘,๖๖๕,๐๐๖ ๕๘,๖๙๙,๗๐๐	๓๒.๓๐% ๓๙,๕๓๓,๕๕๔ ๖๐,๔๖๐,๖๙๓	๓๒.๘๓% ๒๐,๕๔๗,๖๗๙ ๖๒,๒๗๔,๕๑๒	ถูกต้องตามรูปแบบที่กำหนด	เห็นชอบ	

ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม
 ไม่มีกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
 ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก
 ไม่มีขอยุบเลิกตำแหน่ง

มติคณะอนุกรรมการฯ
 เห็นชอบ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง.....	๑๓
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง.....	๒๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง.....	๓๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง.....	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๔๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๕๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๕๗

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ประกอบกับ

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๙

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน (บัญชี ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น พ.ศ. ๒๕๖๙ (บัญชี ๖)

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๙

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

๑.๗ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๘ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนและเป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารบุคคล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

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

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลสว่าง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างจึง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๖๖ และมาตรา ๖๗ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

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

๓. กองช่าง

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

๔. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น สรุปรายงานเสนอแนะและดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานสวัสดิการสังคมที่ โดยควบคุมตรวจสอบการจัดการงานต่าง ๆ หลายด้าน เช่น งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจัดตั้งกลุ่มพัฒนาชุมชน การจัดตั้ง

ศูนย์เยาวชน การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของศูนย์เยาวชน การจัดให้มีกีฬาเด็กและเยาวชนงานนันทนาการชุมชน การจัดให้มีห้องสมุดประชาชน งานส่งเสริมกีฬาประชาชน งานขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น การติดตามผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยราชการ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับ งานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุม คณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงานพิจารณาว่าอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ติดตามประสานงาน วางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตาม ประเมินผล และแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายใน

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบ การทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ ประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งาน ประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

และองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงได้วางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความ ยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับ ภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะ เชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมี อำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วน ตำบลไว้ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา : ปฏิบัติงานในภารกิจสายงานการสอน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล สว่างจึงกำหนดตำแหน่งได้ดังนี้

- สายงานการสอน ได้แก่ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ครู
- สายงานบริหารสถานศึกษา ได้แก่ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น ซึ่งตามประกาศหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงกำหนดพนักงานจ้างได้ ๒ ประเภท ดังนี้

-ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลสว่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี โดยมีโครงสร้างดังนี้

๑. กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- งานนิติการ
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒. กลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานช่วยเหลือฟื้นฟูความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย
- งานกู้ชีพ กู้ภัย
- งานจราจร

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติการกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพิ่ม

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี โดยมีโครงสร้างดังนี้

- งานการเงินและบัญชี
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพิ่ม

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณ การราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี โดยมีโครงสร้างดังนี้

- งานก่อสร้างออกแบบและควบคุม
- งานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพิ่ม

กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานสวัสดิการและพัฒนา ชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี โดยมีโครงสร้างดังนี้

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึงภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุดการเข้าสู่ระบบแห่ง และระบบจำแนกตำแหน่งการกำหนดตำแหน่งมีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้จัดระดับชั้นงานตามประเภทตำแหน่ง ได้แก่ ประเภทตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่น มีตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง จำนวน ๔ กอง ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ส่วนประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ก็ได้กำหนดตำแหน่งไว้ตามปริมาณงาน โดยเน้นความประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น

ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ แจ้งเรื่อง การ จัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ ตำแหน่งข้าราชการและ พนักงานส่วนท้องถิ่น มี ๔ ประเภท ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัด/รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๒. ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับ ส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตาม มาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้น องค์การบริหาร ส่วนตำบลสว่าง จึงกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ โดยมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อ วิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่า

นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑ การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละขั้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์		
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕	วัน		
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน		
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน		
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน		
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน		
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน		
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน	๑	ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน	๑	วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.- เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)				
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)				๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ	(๑,๓๘๐ x ๖๐)			๘๒,๘๐๐ นาที
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์				
สูตรในการคำนวณ				

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑) ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒) งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อน

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้ดำเนินการคำนวณจากปริมาณงาน และจำนวนคนที่ใช้ในปัจจุบัน เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้น โดยรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อไป เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม (สำหรับการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละตำแหน่งได้นำเสนอในแนบท้ายแผนอัตรากำลังนี้)

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ โดยมีการเก็บปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ มีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนโครงการ/รายการนั้นใช้เวลาดำเนินการ โดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใด นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน เพื่อกำหนดจำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างที่พึงมี มีการแสดงรายการหรือระบุเวลาการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง (เอกสารตามภาคผนวก) จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานส่วนตำบลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี ดังนี้

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑๙,๑๖๐	๑.๔๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑๙,๑๖๐	๑.๔๔	ว่าง	คงอยู่เท่าเดิม
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล				
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	๑๓๕,๗๘๗	๑.๖๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป				
๔	นิติกร	๘๔,๗๔๐	๑.๐๒	ว่าง	คงอยู่เท่าเดิม
๕	นักจัดการงานทั่วไป	๑๑๘,๐๘๐	๑.๔๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	นักทรัพยากรบุคคล	๑๓๗,๑๖๐	๑.๖๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๕๖,๔๐๐	๑.๖๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	นักวิชาการศึกษา	๗๘,๓๖๐	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๑๕,๘๖๐	๑.๔๐	ว่าง	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๙๙,๐๘๐	๒.๔๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๑	ครู	๑๘๕,๙๐๐	๒.๒๕	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๘,๔๐๐	๑.๖๗	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๘๓,๘๐๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒๒๙,๒๓๐	๒.๗๗	๒ ว่าง ๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒๒๙,๒๓๐	๒.๗๗	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑๐๔,๕๕๐	๑.๒๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๗	คนงานขับรถยนต์	๑๓๐,๓๒๐	๑.๕๗	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๑๘	ภารโรง	๑๐๗,๑๐๐	๑.๒๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวนที่ ต้องการ (คน)	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน (คน)	จำนวนเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑๙	คนสวน	๙๕,๔๐๐	๑.๑๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๐	คนงานทั่วไป	๓๗๗,๕๐๐	๔.๕๖	๔	คงอยู่เท่าเดิม
๒๑	คนงานประจำรถขยะ	๓๓๐,๐๐๐	๓.๙๙	๒	คงอยู่เท่าเดิม
	กลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
๒๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๐๐,๒๘๐	๑.๒๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๘๓,๔๘๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๘๓,๔๘๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๘๒,๙๒๐	๑.๐๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๖	คนงานขับรถยนต์	๑๙๕,๒๔๐	๒.๓๖	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๒๗	คนงานทั่วไป	๑๑๖,๘๘๐	๑.๔๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	กองคลัง				
๒๘	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑๑๔,๒๔๐	๑.๓๘	ว่าง	คงอยู่เท่าเดิม
๒๙	นักวิชาการคลัง	๑๐๕,๖๗๕	๑.๒๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓๐	นักวิชาการพัสดุ	๑๒๐,๓๐๐	๑.๔๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๒๐,๓๐๐	๑.๔๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๑๔,๑๙๐	๑.๓๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑๒๐,๓๐๐	๑.๔๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๙๑,๔๔๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๑๔,๑๙๐	๑.๓๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓๖	คนงานทั่วไป	๓๓๙,๙๐๐	๓.๘๖	๓	คงอยู่เท่าเดิม
	กองช่าง				
๓๗	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑๐๗,๐๔๐	๑.๒๙	ว่าง	คงอยู่เท่าเดิม
๓๘	นักจัดการงานช่าง	๔๓๔,๙๔๐	๕.๒๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓๙	นายช่างโยธา	๑๖๖,๕๐๐	๒.๐๑	ว่าง	คงอยู่เท่าเดิม
๔๐	นายช่างไฟฟ้า	๘๓,๔๐๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๖๖,๕๐๐	๒.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๙๙,๔๔๐	๑.๒๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔๓	ช่างเครื่องสูบน้ำ	๗๒,๗๒๐	๐.๘๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	๙๔,๐๐๐	๑.๑๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔๕	คนงานประปา	๒๘๘,๖๐๐	๓.๔๙	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๔๖	คนงานทั่วไป	๑๕๕,๘๐๐	๑.๘๗	๒	คงอยู่เท่าเดิม
	กองสวัสดิการสังคม				
๔๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑๐๖,๕๕๗	๑.๒๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔๘	นักพัฒนาชุมชน	๑๑๕,๑๖๐	๑.๓๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๑๑,๓๐๐	๑.๓๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๙๘,๑๗๐	๑.๑๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	หน่วยตรวจสอบภายใน				
๕๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒	ว่าง	คงอยู่เท่าเดิม

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะเห็นได้ว่า สำนักปลัด มีปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กองคลังมีปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กองช่างมีปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร ยังคงต้องการอัตรากำลังเพิ่ม และกองสวัสดิการสังคมมีปริมาณงานกับคนเพียงพอกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมแล้วนั้น สำหรับกองช่างที่ต้องการอัตรากำลังเพิ่มนั้น ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒) ยังไม่มีการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มแต่อย่างใด แต่จะพิจารณาในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒) ในครั้งต่อไป

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร

เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามมา โดยแต่ละส่วนงานจะต้องประกอบด้วย หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายงานธุรการ งานกฎหมาย และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ๆ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใดในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุนการพัฒนาศักยภาพทุนทางสังคมการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน ปกป้อง เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างจะต้องมีการวางแผนโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง พิจารณาทบทวนแล้วว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ

พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ หมวด ๒ เวลาราชการและการนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ มาตรา ๒๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น การนับเวลาอายุราชการ การนับอายุให้เริ่มนับแต่วันที่เกิดตามมาตรา ๑๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น กรณีเกิดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๔๙๖ จะมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ และเป็นผลให้บุคคลนั้นพ้นจากราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ สำหรับผู้ที่เกิดวันที่ ๒ ตุลาคม และครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ในวันที่ ๑ ตุลาคม ดังนั้น จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปได้อีก ๑ ปี

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง มีพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๓๐ - ๔๕ ปี อายุราชการไม่ถึง ๒๕ ปี ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาวางแผนการปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสม และวางแผนทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุในอนาคต เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

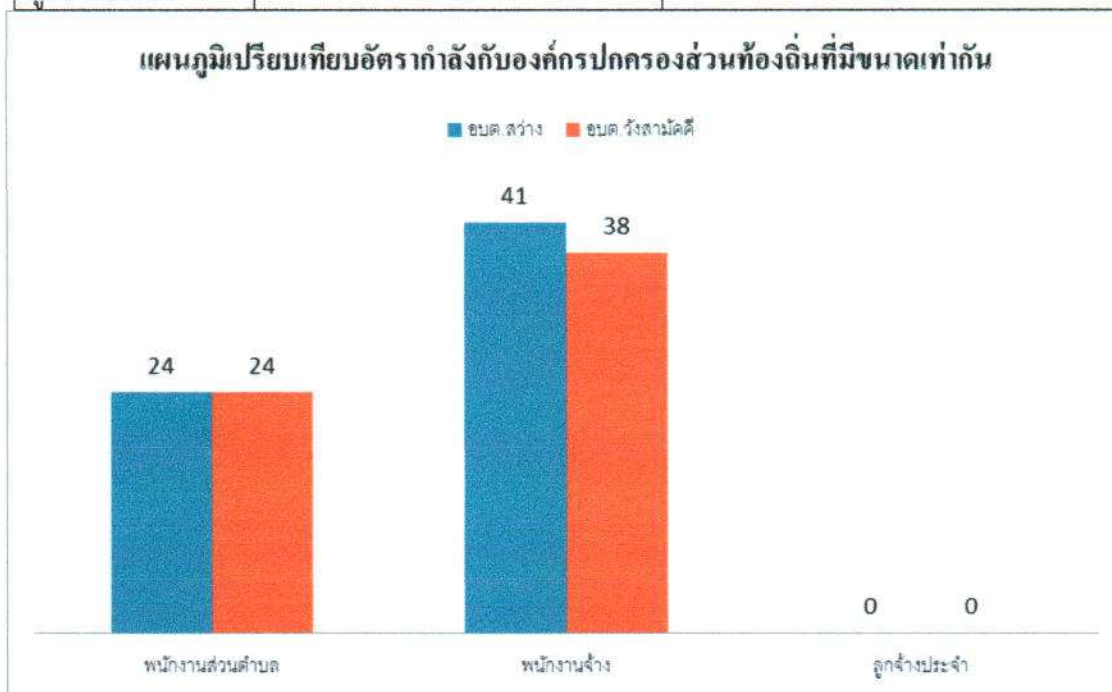
๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน/จัดทำแผน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดยอาจเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจ โทรศัพท์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง กับองค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียง จำนวนหมู่บ้าน จำนวนประชากร ลักษณะภูมิประเทศ และบริบท ในลักษณะเดียวกัน แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีขนาดเท่ากัน

จำนวน	องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง	องค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี
พนักงานส่วนตำบล	๒๔	๒๔
พนักงานจ้าง	๔๑	๓๘
ลูกจ้างประจำ	๐	๐



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง กับองค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะดำเนินการตามหลักเกณฑ์การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องต่อไป ซึ่งตำแหน่งว่างสายบริหารได้ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อขอใช้บัญชีต่อไป และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะมีพนักงานส่วนตำบล เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยพนักงานส่วนตำบล จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยให้ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๗ โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรฝ่ายประจำ ฝ่ายการเมือง และรวมถึงพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของตำบลสว่าง

ที่ตั้ง ตำบลสว่างเป็นตำบลหนึ่งของอำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของอำเภอโพนทอง ระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอโพนทองประมาณ ๑๗ กิโลเมตร การเดินทางเข้าสู่พื้นที่โดยทางรถยนต์ใช้เส้นทางสายโพนทอง – หนองพอก โดยมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับ	เขตตำบลวังสามัคคี	อำเภอโพนทอง	จังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศใต้	ติดกับ	เขตตำบลโคกกกม่วง	อำเภอโพนทอง	จังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศตะวันออก	ติดกับ	เขตตำบลพรมสวรรค์	อำเภอโพนทอง	จังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศตะวันตก	ติดกับ	เขตตำบลโนนชัยศรี	อำเภอโพนทอง	จังหวัดร้อยเอ็ด

เนื้อที่ ตำบลสว่าง มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๓๑,๑๔๗ ไร่ หรือประมาณ ๔๒ ตารางกิโลเมตร โดยแบ่งเป็นหมู่บ้าน ๑๓ หมู่บ้าน ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปแล้วตำบลสว่างมีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม และมีพื้นที่ราบสูงทางด้านทิศตะวันออกของตำบลลาดต่ำลงสู่ตอนกลาง และทางทิศตะวันตกของตำบล ลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบมรสุม มี ๓ ฤดู ฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม - เดือนพฤษภาคมจะร้อนจัดในเดือนเมษายน ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - เดือนตุลาคม ฝนจะตกชุกในเดือนสิงหาคม ฤดูหนาวเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน - เดือนกุมภาพันธ์จะหนาวจัดในเดือนธันวาคม - มกราคม ลักษณะของดินเป็นดินร่วนปนทรายเหมาะสำหรับทำการเกษตร ลักษณะของแหล่งน้ำเป็นแหล่งน้ำตามธรรมชาติ ซึ่งมีหลายแห่ง เช่น บึงก้านตง หนองยางขึ้น ฝายกุดเต่า หนองสามขา หนองกุดใหญ่ เป็นต้น มีลักษณะเป็นป่าไม้ผสม มีพันธุ์ไม้หลายประเภท เช่น ยางนา ประดู่ ไม้แดง ยูคาลิปตัส เป็นต้น

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างมี ๑๓ หมู่บ้าน จำนวนประชากรตำบลสว่าง มีประชากรทั้งสิ้นจำนวน ๗,๓๑๗ คน โดยแยกเป็นประชากรชาย จำนวน ๓,๖๖๖ คน ประชากรหญิง จำนวน ๓,๖๕๑ คน

หมู่บ้าน	จำนวนประชากร		รวม
	ชาย	หญิง	
หมู่ที่ ๑ บ้านสว่าง	๓๐๐	๓๐๗	๖๐๗
หมู่ที่ ๒ บ้านท่าสำราญ	๔๓๑	๓๙๘	๘๒๙
หมู่ที่ ๓ บ้านบึงก้านตง	๒๘๐	๓๐๒	๕๘๒
หมู่ที่ ๔ บ้านหนองกุ้ง	๓๕๔	๓๔๖	๗๐๐
หมู่ที่ ๕ บ้านสองพี่น้อง	๒๘๐	๓๑๖	๕๙๖
หมู่ที่ ๖ บ้านคำพระ	๒๔๙	๒๔๕	๔๙๔
หมู่ที่ ๗ บ้านคำอุปราษ	๑๙๓	๑๗๕	๓๖๘
หมู่ที่ ๘ บ้านโคกก่ง	๓๓๐	๓๗๗	๗๐๗
หมู่ที่ ๙ บ้านคำสะอาด	๑๙๗	๒๐๑	๓๙๘
หมู่ที่ ๑๐ บ้านคำเจริญ	๒๐๕	๒๒๑	๔๒๖
หมู่ที่ ๑๑ บ้านใหม่สถานี	๑๖๒	๑๕๘	๓๒๐
หมู่ที่ ๑๒ บ้านสว่าง	๓๖๖	๓๑๘	๖๘๔
หมู่ที่ ๑๓ บ้านสองพี่น้อง	๓๑๙	๒๘๗	๖๐๖
รวม	๓,๖๖๖	๓,๖๕๑	๗,๓๑๗

ที่มาของข้อมูล : (สำนักทะเบียนอำเภอโพธิ์ทอง, กรมการปกครอง ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔)

❖ โครงสร้างพื้นฐานของตำบลสว่าง

- ♦ การคมนาคมขนส่ง การคมนาคมติดต่อระหว่างจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้านมีเส้นทางคมนาคม ดังนี้
 ๑. ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๐๔๔ จากอำเภอโพธิ์ทอง ผ่านบ้านวังยาวตำบลวังสามัคคี เข้าถนนลาดยาง รพช.ร๑ ๔๐๐๗
 ๒. ถนนลาดยาง รพช.ร๑ ๔๐๐๗ ผ่านหมู่ที่ ๑,๕,๖ และหมู่ที่ ๙ ติดต่อกับตำบลโคกกกม่วง
 ๓. ถนนลูกรัง รพช.ร๑ ๑๐๒๑ ผ่านหมู่ที่ ๑ ถึงหมู่ที่ ๗ และหมู่ที่ ๑๐
 สำหรับถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านและภายในหมู่บ้าน ส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีต สามารถสัญจรไป-มา ได้สะดวก แต่บางพื้นที่ยังเป็นถนนลูกรัง
- ♦ การไฟฟ้า ตำบลสว่างมีไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้าน ประชาชนในเขตตำบลสว่างมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน
- ♦ การประปา ในเขตพื้นที่ตำบลสว่าง มีประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ แห่ง
 ๑. ประปาหมู่บ้าน บ้านท่าสำราญ หมู่ที่ ๒ จำนวน ๒ แห่ง
 ๒. ประปาหมู่บ้าน บ้านหนองกุ้ง หมู่ที่ ๔
 ๓. ประปาหมู่บ้าน บ้านคำพระ หมู่ที่ ๖
 ๔. ประปาหมู่บ้าน บ้านโคกก่ง หมู่ที่ ๘ จำนวน ๓ แห่ง
 ๕. ประปาหมู่บ้าน บ้านคำอุปราษ หมู่ที่ ๗
 ๖. ประปาหมู่บ้าน บ้านสว่าง หมู่ที่ ๑๒
 ๗. ประปาหมู่บ้าน บ้านใหม่สถานี หมู่ที่ ๑๑

สถานีสูบน้ำเพื่อการเกษตร จำนวน ๒ สถานี

๑. สถานีสูบน้ำ บ้านสว่าง

๒. สถานีสูบน้ำ บ้านท่าสำราญ

♦ โทรศัพท์ เดิมตำบลสว่างมีบริการตู้โทรศัพท์สาธารณะหยอดเหรียญ แต่ปัจจุบันประชาชนในเขตตำบลสว่างใช้บริการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย และโทรศัพท์เคลื่อนที่ เป็นส่วนใหญ่

♦ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์ตำบลสว่าง มีบริการไปรษณีย์ตำบล ๑ แห่ง ปณ.๑๐๘ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ บ้านสว่าง

❖ สภาพเศรษฐกิจตำบลสว่าง

♦ การเกษตร เขตตำบลสว่าง มีพื้นที่จำนวน ๓๑,๑๔๗ ไร่ มีพื้นที่ทำการเกษตรทั้งสิ้น ๒๑,๗๑๔ ไร่ ครอบคลุมเกษตรกร มีทั้งสิ้น จำนวน ๑,๑๕๕ ครอบครัวย โดยส่วนใหญ่ประชาชนในตำบลสว่าง ประกอบอาชีพดังนี้

- อาชีพหลัก ได้แก่ การทำนา รับจ้าง

- อาชีพรอง ได้แก่ ค้าขาย, เลี้ยงสัตว์ โค กระบือ สุกร, การปลูกพืชไร่ เช่น มันสำปะหลัง อ้อย, การปลูกพืชสวน เช่น มะม่วง ยางพารา ฯลฯ

- อาชีพเสริม ได้แก่ การเพาะเห็ด ทำขนม การทอผ้า

♦ การบริการ หน่วยธุรกิจบริการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง มีดังนี้

- ตลาดชุมชน	จำนวน ๑ แห่ง
- โรงสีข้าว	จำนวน ๒๐ แห่ง
- สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงขนาดกลาง	จำนวน ๒ แห่ง
- ร้านขายของชำ	จำนวน ๔๑ แห่ง
- ร้านขายโลงศพ	จำนวน ๒ แห่ง
- ร้านเสริมสวย, ร้านตัดผม	จำนวน ๗ แห่ง
- อู่ซ่อมรถ	จำนวน ๕ แห่ง
- ร้านขายโทรศัพท์	จำนวน ๒ แห่ง
- ร้านเย็บผ้า	จำนวน ๑๕ แห่ง
- ร้านสะสมปู	จำนวน ๕ แห่ง
- โรงงานผลิตน้ำดื่ม	จำนวน ๓ แห่ง
- ร้านประดิษฐ์สิ่งของ เครื่องใช้ด้วยยางหรือวัตถุคล้ายคลึง (เรซิน)	จำนวน ๑ แห่ง
- ร้านประกอบธุรกิจการเลื่อย การแปรรูปไม้	จำนวน ๑ แห่ง
- การเชื่อม การตัด	จำนวน ๒ แห่ง
- โรงผลิตไอศกรีม	จำนวน ๑ แห่ง
- โรงพิมพ์ผ้า - สกรีน	จำนวน ๑ แห่ง

♦ การท่องเที่ยว ในเขตตำบลสว่าง ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยว

♦ การอุตสาหกรรม ในเขตตำบลสว่าง ส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน เช่น โรงงานผลิตน้ำดื่ม โรงพิมพ์ผ้า โรงงานแปรรูปไม้ เป็นต้น

♦ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ กลุ่มอาชีพในตำบลสว่าง เช่น กลุ่มอาชีพเพาะเห็ด กลุ่มเกษตรกรชาวนา กลุ่มอาชีพสตรีทอผ้า กลุ่มอาชีพทอเสื่อกก กลุ่มอาชีพทำข้าวเกรียบว่าว เป็นต้น

♦ แรงงาน แรงงานส่วนใหญ่ในตำบลสว่าง จะเป็นแรงงานในท้องถิ่น

❖ สภาพสังคมตำบลสว่าง

♦ ด้านการศึกษา

- โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลสว่าง มีจำนวน ๔ แห่ง
 - โรงเรียนขยายโอกาส รับนักเรียนจนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๒ แห่ง
 - ๑. โรงเรียนชุมชนบ้านสว่าง
 - ๒. โรงเรียนคำพระโคกก่งวิทยา
 - โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง
 - ๑. โรงเรียนบ้านคำอุปราช
 - ๒. โรงเรียนบ้านท่าสำราญ
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตพื้นที่ตำบลสว่าง จำนวน ๓ แห่ง
 - ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสว่าง
 - ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกก่ง
 - ๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำอุปราช
- ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนตำบลสว่าง (กศน.ตำบล) จำนวน ๑ แห่ง

♦ ด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนา ประชาชนในตำบลสว่าง ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธและมีสถาบันหรือองค์กรทางศาสนา ดังนี้

๑. วัด / ศาสนสถาน จำนวน ๖ แห่ง

- วัดศิริมงคล ตั้งอยู่บริเวณ หมู่ที่ ๓ บ้านบึงก้านตง
- วัดสรารมย์ ตั้งอยู่บริเวณ หมู่ที่ ๒ บ้านท่าสำราญ
- วัดศรีบุญเรือง ตั้งอยู่บริเวณ หมู่ที่ ๖ บ้านคำพระ
- วัดศรีวิสัย ตั้งอยู่บริเวณ หมู่ที่ ๗ บ้านคำอุปราช
- วัดศรีวิสัยคณาราม ตั้งอยู่บริเวณ หมู่ที่ ๘ บ้านโคกก่ง
- วัดป่าญาณสีลพพรตวนาราม ตั้งอยู่บริเวณ หมู่ที่ ๘ บ้านโคกก่ง

๒. สำนักสงฆ์ จำนวน ๑ แห่ง สำนักสงฆ์อมตธรรมาราม ตั้งอยู่บริเวณ หมู่ ๔ บ้านหนองกง

ประเพณีและงานประจำปี ประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะดำเนินการจัดทำเป็นประจำทุกปี คือ งานประเพณีบุญบั้งไฟ งานประเพณีลอยกระทง และงานประเพณีสงกรานต์

♦ **ด้านสาธารณสุข** การบริการด้านสาธารณสุขของตำบลสว่าง มีศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบ้านหนองกง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บ้านหนองกง ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพอนามัย การให้ภูมิคุ้มกันโรค การป้องกันโรค การระงับโรคติดต่อ และการวางแผนครอบครัว

♦ **ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** ตำบลสว่างมีทั้งแหล่งน้ำตามธรรมชาติ และแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น แหล่งน้ำตามธรรมชาติ ได้แก่ อ่างเก็บน้ำบึงก้านตง อ่างเก็บน้ำลำห้วยไผ่ หนองมะแซว หนองสนาม หนองยางขึ้น และแหล่งน้ำ ที่สร้างขึ้น ได้แก่ ฝายร่องนาค่า ฝายกุดเต่า ป่าไม้ในตำบลสว่างมีลักษณะเป็นป่าไม้ผสม มีพันธุ์ไม้หลายประเภท และมีความอุดมสมบูรณ์พอสมควร สามารถใช้ประโยชน์ได้ในชุมชน ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมมีเพียงบ่อขยะจำนวน ๑ บ่อ

♦ **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** ตำบลสว่างมีสถานีตำรวจตำบลสว่าง จำนวน ๑ แห่ง ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ดูแลชีวิตและทรัพย์สิน ความปลอดภัยด้านอาชญากรรมและยาเสพติด

♦ **ด้านการสังคมสงเคราะห์** ในตำบลสว่างมีการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื่อเอดส์ นอกจากนี้ยังมีการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสบปัญหาทางสังคม โดยได้ประสานงานกับสำนักงานพัฒนาสังคม

และความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอรับความช่วยเหลือ เช่น ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการซ่อมแซม บ้านผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส ผ้าห่มกันหนาว เป็นต้น

❖ การเมือง-การปกครอง

เขตการปกครอง ตำบลสว่างแบ่งการปกครองตามพระราชบัญญัติปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๕ แยกเป็นหมู่บ้าน จำนวน ๑๓ หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๗,๓๑๗ คน ๒,๕๖๒ ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ยต่อพื้นที่ประมาณ ๑๘๐ คน/ตารางกิโลเมตร

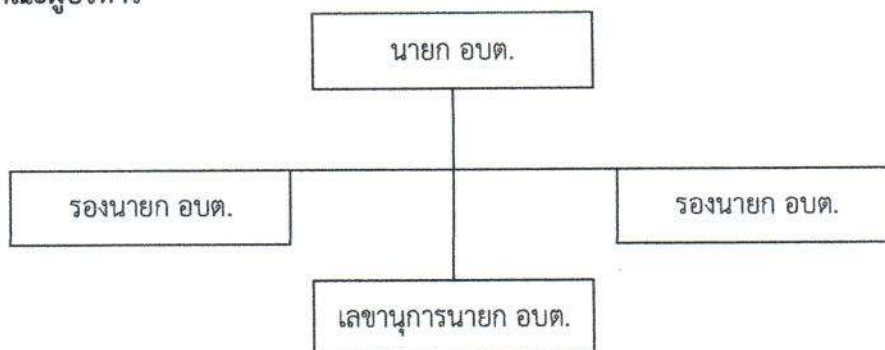
หมู่ที่ ๑	บ้านสว่าง	ผู้ใหญ่บ้าน นายสมศักดิ์ ศรีโคตร
หมู่ที่ ๒	บ้านท่าสำราญ	กำนันตำบลสว่าง นายดาวรุ่ง นาสึงห์ทอง
หมู่ที่ ๓	บ้านบึงก้านตง	ผู้ใหญ่บ้าน นายจิตจักร คำแดงไสย์
หมู่ที่ ๔	บ้านหนองกุง	ผู้ใหญ่บ้าน นายนพดล วรรณพัฒน์
หมู่ที่ ๕	บ้านสองพี่น้อง	ผู้ใหญ่บ้าน นางสมารี พระสว่าง
หมู่ที่ ๖	บ้านคำพระ	ผู้ใหญ่บ้าน นายสมเกียรติ เพ็ชรนาวาส
หมู่ที่ ๗	บ้านคำอุปราษ	ผู้ใหญ่บ้าน นายไพบุลย์ ทนามศรี
หมู่ที่ ๘	บ้านโคกก่ง	ผู้ใหญ่บ้าน นายสุธัญ วรรณ
หมู่ที่ ๙	บ้านคำสะอาด	ผู้ใหญ่บ้าน นายสุริยา จันลาศรี
หมู่ที่ ๑๐	บ้านคำเจริญ	ผู้ใหญ่บ้าน นายจงจิตร อัครภูมิ
หมู่ที่ ๑๑	บ้านใหม่สถานี	ผู้ใหญ่บ้าน นายบุญมี บุราณรูป
หมู่ที่ ๑๒	บ้านสว่าง	ผู้ใหญ่บ้าน นายสมศักดิ์ อุทัยมาย์
หมู่ที่ ๑๓	บ้านสองพี่น้อง	ผู้ใหญ่บ้าน นางเดือนเพ็ญ หลงคำรัตน์

การเลือกตั้งตำบลสว่าง มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีวาระในการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี

ข้อมูลสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมู่ที่
๑	นายทินกร วรรณพัฒน์	ประธานสภาฯ	๓
๒	นายพิทักษ์ อุทัยมาย์	รองประธานสภาฯ	๙
๓	นายวัลลภ ศรีเมฆ	เลขานุการสภาฯ	๔
๔	นายพัฒนา แก้วกมลรัตน์	สมาชิกสภาฯ	๑
๕	นายณัฐพร บุญประเสริฐ	สมาชิกสภาฯ	๒
๖	นางสาวพีระญาร วังใหญ่	สมาชิกสภาฯ	๕
๗	นางอัมพร ทองโชติ	สมาชิกสภาฯ	๖
๘	นายวิฑูรย์ ไคร์นุ่นภา	สมาชิกสภาฯ	๗
๙	นายสมชาย ยอดชาญ	สมาชิกสภาฯ	๘
๑๐	นายเรียนทอง เจริญบุญ	สมาชิกสภาฯ	๑๐
๑๑	นายศตวรรษ พลเยี่ยม	สมาชิกสภาฯ	๑๑
๑๒	นายสมชาย เอื้องจันทิก	สมาชิกสภาฯ	๑๒
๑๓	นายสมภาร ท้าวบุตร	สมาชิกสภาฯ	๑๓

โครงสร้างคณะผู้บริหาร



ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับการศึกษา
นายรัชพล กิ่งเมือง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
นายธศักดิ์ ประมวล	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	มัธยมศึกษาตอนปลาย
นางปราณี คำแดงไสย์	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	มัธยมศึกษาตอนปลาย
นางสาวสุภาพ รัตนวงศ์	เลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ปริญญาตรี

❖ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) เป็นการกำหนดว่าในอนาคตต้ององค์การบริหารส่วนตำบลสว่างจะเป็นไปในทิศทางใด และเป็นเครื่องมือกำหนดแนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพียงใด โดยมีรายละเอียดแนวทางการพัฒนาดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

“อบต.สว่าง จะเป็นองค์กรนำอยู่คู่คุณธรรม บริหารงานอย่างมีอาชีพแบบมีส่วนร่วมในการจัดการ มีความสมานฉันท์ 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

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ส่งเสริมการท่องเที่ยว

♦ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อยและความสงบสุขของประชาชน และด้านเศรษฐกิจ

พันธกิจ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. ให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางบกและทางน้ำ

เป้าประสงค์

ตำบลสว่างน่ายู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทั่วถึง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานภายในตำบล

ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

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

กลยุทธ์

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวก และรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ให้เป็นไปด้วยความสะดวก
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. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือน และกลุ่มอาชีพ
๓. สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการ และผู้บริโภค

♦ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการ และสังคม และด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

พันธกิจ

ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนา ภูมิปัญญา ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของตำบล และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนด้านสุขภาพและอนามัยให้ดีขึ้น

เป้าประสงค์

ระบบการศึกษา ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา ประเพณี วัฒนธรรมอันดีของตำบลได้รับการส่งเสริม บริหารจัดการอย่างเหมาะสม 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

♦ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสิ่งแวดลอม

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

พันธกิจ

อนุรักษ์และบำรุงรักษาทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

ทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ และสิ่งแวดล้อมภายในตำบลสว่างได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

สิ่งแวดล้อมภายในตำบลสว่างได้รับการจัดการ ดูแล อนุรักษ์และฟื้นฟูเพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

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

กลยุทธ์

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

♦ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ และให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดร้อยเอ็ดตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล

เป้าประสงค์

๑. ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ แก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ชุมชนมีศักยภาพเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น
๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรเพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนผู้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาทางเมือง และสังคม
๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนและผู้มาติดต่อราชการที่พึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางเมืองและสังคม
๒. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร และองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
๓. ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (PSO)
๔. การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชน และสังคม

♦ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐบาล

เป้าหมาย

เพื่อปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติงานตามแนวนโยบายของรัฐบาล

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน
๒. ปฏิบัติงานตามแนวนโยบายของรัฐบาล

เป้าประสงค์

๑. ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนงาน
๒. ดำเนินงานหรือกิจกรรมการที่ได้มอบจากรัฐบาล

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐ
๒. ให้บริการการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมภาครัฐเพื่อสนองความต้องการของประชาชน

ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของความสำเร็จของจำนวนภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนงานบริการ กิจการสาธารณะ
๒. ปัญหาเสียดิตในชุมชนลดลง
๓. ร้อยละของจำนวนมารดาและทารกได้รับการดูแล
๔. จำนวนประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จำนวนอุบัติเหตุ อุบัติภัย เพิ่มขึ้น และอาชญากรรมมีจำนวนลดลง

กลยุทธ์

ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับ การถ่ายโอนงานในการจัดการระบบบริการสาธารณะตามแนวทาง และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกระจายอำนาจ กำหนดและดำเนินงานหรือกิจกรรมที่ได้มอบจากรัฐบาล

๑. การถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษา
๒. ส่งเสริมอัตราการป้องกัน เฝ้าระวัง รักษาบำบัดผู้เสี่ยงติดยาเสพติด และรักษาชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน
๓. ส่งเสริมการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของมารดาและทารก

๔. ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินให้สามารถลดปัญหาความรุนแรงของครอบครัว อุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรม และสาธารณภัยต่าง ๆ

๕. ส่งเสริมการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

♦ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ส่งเสริมการท่องเที่ยว

เป้าหมาย

เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพด้านการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพด้านการท่องเที่ยว

๒. พัฒนาเส้นทางคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว

๓. สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการรักษาแหล่งท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

๑. สถานที่ท่องเที่ยวภายในตำบลสว่างได้รับการพัฒนา

๒. การท่องเที่ยวภายในตำบลสว่างได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา พื้นฟู

๒. การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในตำบล

ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๒. จำนวนเส้นทางคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการก่อสร้างและปรับปรุง

๓. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการดูแลรักษาเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพด้านการท่องเที่ยว

๒. พัฒนาเส้นทางคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว

๓. สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการรักษาแหล่งท่องเที่ยว

❖ นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. นโยบายปัญหาเร่งด่วน

๑.๑ ปรับปรุงพัฒนาบุคลากร พนักงาน ลูกจ้าง ให้สอดคล้องกับฐานะ สถานะความเป็นอยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง โดยจะคำนึงถึงความเหมาะสม ความจำเป็น และงบประมาณในแต่ละปีเป็นหลัก

๑.๒ พัฒนาซ่อมแซมถนนและสะพานที่ชำรุดเสียหาย ให้ราษฎรสัญจรไปมาและขนส่งพืชผลทาง การเกษตรได้อย่างสะดวก

๑.๓ พัฒนาขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะริมถนนในเขตตำบล เพื่อแสงสว่างในการสัญจรไป-มา และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๔ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อทำการเกษตร เลี้ยงสัตว์ การประมง เพื่อเพิ่มผลผลิตและเป็นรายได้เพิ่มให้แก่เกษตรกร ชาว

๑.๕ ก่อสร้างสะพานปลาตามฝายกั้นน้ำต่างๆ เพื่อให้ปลาสามารถขึ้นมาวางไข่ในแหล่งธรรมชาติได้ ซึ่งเป็นการขยายพันธุ์ปลาและเป็นการเพิ่มปริมาณปลาให้กับแหล่งน้ำ

๒. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง มุ่งมั่นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน เพื่อตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีแนวทางดังนี้

๒.๑ สร้างและบำรุงรักษาถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลูกรังภายในหมู่บ้านทั้งเส้นทางหลัก และทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ถนนสู่พื้นที่การเกษตรและการขนส่งสินค้าทางการเกษตรและการพาณิชย์ ให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้นเพื่อเป็นการกระจายความเจริญไปยังทุกพื้นที่

๒.๒ ก่อสร้างสะพาน และบล็อกคอนเวิร์ส ข้ามบึงก้านตง เพื่อการสัญจรไป-มา และเพื่อให้ระบายน้ำได้สะดวก อีกทั้งยังป้องกันน้ำท่วมไร่นาราษฎร

๒.๓ สร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำพร้อมทั้งระบบชลประทาน โดยการเพิ่มการขุดลอกพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคและบริโภค หรือใช้ในการเกษตรได้มากยิ่งขึ้นโดยจะรวมถึงลำห้วยเดิมที่ตื้นเขิน

๒.๔ ขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าเพื่อแสงสว่างและทำการเกษตรตามโครงการถนนถึงนาไฟฟ้าถึงไร่

๒.๕ ก่อสร้างสะพานปลาตามฝายน้ำล้นภายในตำบลสว่าง ให้ปลาที่อยู่ตามลำน้ำธรรมชาติขึ้นวางไข่ และขยายพันธุ์ซึ่งเป็นการเพิ่มปริมาณปลา เพื่อให้ราษฎรได้ทำการประมงและบริโภคและยังเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับราษฎรอีกด้วย

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ ลดรายจ่ายให้กับประชาชนทุกระดับ โดยจะส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามศักยภาพของชุมชน ในระดับฐานรากของตำบล โดยมีแนวทางดังนี้

๓.๑ สนับสนุนส่งเสริมการลงทุนให้กลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อเป็นต้นทุนในการเพิ่มผลผลิตและรายได้ อีกทั้งจะสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน หรืออุตสาหกรรมขนาดย่อม

๓.๒ ส่งเสริมอาชีพเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริ

๓.๓ สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน อบรมให้ความรู้ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับราษฎรในท้องถิ่น

๔. นโยบายด้านสังคม

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ตำบลสว่างเป็นชุมชนที่ปลอดภัยปลอดภัยปลอดภัย น่ายุติ และพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนในตำบล ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและสร้างโอกาสให้ทุกคนได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีแนวทางดังนี้

๔.๑ สนับสนุนงบประมาณป้องกันและปราบปรามปัญหาอาชญากรรมในชุมชนให้หมดไป ตามนโยบายของรัฐบาล

๔.๒ ส่งเสริมการสร้างชุมชนน่ายุติ การสร้างความเข้มแข็ง และความสามัคคีของชุมชน

๔.๓ ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และเด็กนักเรียนที่ยากจนขาดแคลน

๔.๔ สนับสนุนจัดให้มีโครงการขับเคลื่อนแบบปลอดภัยไร้อุบัติเหตุให้กับประชาชนและเยาวชน

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 จะส่งเสริมและสนับสนุนระบบสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพแล มีความเข้มแข็งตลอดจนสร้างระบบสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนในตำบล 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 ตลอดจนการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์
- 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 จะส่งเสริมและสนับสนุนระบบการศึกษาทั้งในและนอกระบบ อย่างต่อเนื่อง 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 สนับสนุนให้มีการจัดแข่งขันกีฬาในระดับหมู่บ้านและตำบลร่วมกัน เพื่อให้ประชาชนเกิด ความสามัคคี และได้ทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะกีฬาชุมชนสัมพันธ์
- ๖.๗ สนับสนุนงบประมาณด้านอุปกรณ์การกีฬาให้กับหมู่บ้านทุกหมู่บ้านภายในตำบล
- ๖.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาดูงานตามโครงการ เตรียมความพร้อมทางพื้นฐานภาษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๗. นโยบายด้านการท่องเที่ยว

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะส่งเสริมการดำเนินการจัดให้ตำบลสว่างเป็นแหล่งท่องเที่ยว เพราะตำบลสว่าง มีสถานที่และบุญประเพณีซึ่งมีมาแต่ช้านานเป็นต้นว่า วัดบ้านสว่าง เสาศาลาใหญ่ งานประเพณีบุญบั้งไฟ และงานประเพณีลอยกระทง โดยมีแนวทาง คือ การพัฒนาและส่งเสริมงานประเพณีบุญบั้งไฟให้เป็นงานท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่างสมดุลและยั่งยืน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ตำบลสว่าง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนปรากฏตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ พบว่ามีปัญหาอะไรบ้างและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างสามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยระบุสภาพปัญหาของพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสมสภาพปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง นำมาจัดลำดับ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมขนส่ง ถนนชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อไม่ได้มาตรฐาน
- บางพื้นที่ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- การก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- การพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ
- การจัดทำผังเมือง ระบบการระบายน้ำ และการใช้ประโยชน์ที่ดิน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยางแอสฟัลต์ให้ได้มาตรฐาน
- บำรุงรักษา ซ่อมแซมถนน/ลงลูกรังถนนดิน
- ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
- ก่อสร้างฝายน้ำล้นเพื่อกักเก็บน้ำ ชุดลอกหนองคลองบึง ลำห้วย
- ก่อสร้างรางระบายน้ำในพื้นที่เพื่อมิให้เกิดน้ำท่วมขัง โดยคำนึงถึงผังเมือง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

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

ความต้องการด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ เพื่อเป็นอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยวป้องกันการ อพยพแรงงาน
- พัฒนาความรู้และทักษะการประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยเฉพาะการปลูกพืชเศรษฐกิจที่เป็นที่ต้องการของตลาด เช่น ยางพารา มันสำปะหลัง ปาล์ม ข้าวหอมมะลิ
- จัดหาแหล่งรองรับผลผลิตทางการเกษตรให้ตรงตามความต้องการ
- ส่งเสริมจัดตั้งแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในชุมชน

๔.๓ ด้านสังคม

ปัญหาด้านสังคม

- ความเจริญเติบโตทางวัตถุสร้างมลภาวะต่อชุมชนทั้งต่อร่างกายและสภาพสิ่งแวดล้อม
- ชุมชนขาดจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการกลับมาแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาด้านสุขภาพและอนามัย
- ด้านสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ผู้ยากไร้
- ปัญหาสังคมผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น

ความต้องการด้านสังคม

- การบริหารจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
- จัดตั้งและส่งเสริมกิจกรรมของสภาเยาวชนตำบล
- จัดหาสนามกีฬา ส่งเสริมสนับสนุนกีฬา กิจกรรมนันทนาการให้แก่ชุมชน
- จัดอบรมเกี่ยวกับเยาวชนที่มีความเสี่ยงต่อการติดยาเสพติด
- จัดสวัสดิการ และส่งเสริมด้านการสงเคราะห์คนชรา คนพิการ คนด้อยโอกาส ให้ได้รับบริการจากส่วนราชการให้มากขึ้น
- ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ พันธุ์สิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติและ ทรัพยากร การใช้ทรัพยากรทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า
- ส่งเสริมและเพิ่มคุณค่าของผู้สูงอายุ โดยหากิจกรรมและอาชีพเสริมให้กับผู้สูงอายุ

๔.๔ ด้านการเมือง – การบริหาร

ปัญหาด้านการเมือง – การบริหาร

- ความไม่เข้าใจ ไม่รู้ในกฎหมาย/ระเบียบ
- ความเชื่อถือในความเป็นองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคคลภายนอก

แนวทางการพัฒนาด้านการเมือง – การบริหาร

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

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ความเจริญเติบโตทางวัตถุสร้างมลภาวะต่อชุมชนทั้งต่อร่างกายและสภาพสิ่งแวดล้อม
- ชุมชนขาดจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ พันธุ์สิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติและ ทรัพยากร การใช้ทรัพยากรทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า
- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย

- การบริหารจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
- การพัฒนาโครงสร้างที่กำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลในพื้นที่ตำบล
- ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ที่สาธารณะประโยชน์

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสาธารณสุข
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสุขภาพและอนามัย
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่ออุบัติใหม่เพิ่มสูงขึ้น

แนวทางการความต้องการด้านสาธารณสุข

- สนับสนุนกิจกรรมอาสาสมัครสาธารณสุขตำบล ให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ พร้อมทั้งการป้องกันโรคระบาดและโรคติดต่อ
- ส่งเสริมระบบสาธารณสุขมูลฐานให้มีความเข้มแข็ง
- ส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลสว่าง มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ส่งเสริมให้มีการเล่นกีฬา และการออกกำลังกาย

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ขาดแคลนบุคลากรที่สามารถทำงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในชุมชน
- ขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของ อบต.
- การส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณีท้องถิ่น ไม่ได้รับการดำเนินอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

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

๔.๘ ด้านการท่องเที่ยว

ปัญหาด้านการท่องเที่ยว

- ไม่มีระบบการจัดการและทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ในเชิงท่องเที่ยว
- ขาดการส่งเสริมประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวด้านอื่นๆ

แนวทางพัฒนาและความต้องการด้านการท่องเที่ยว

- ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในชุมชน
- สนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงประเพณี และวัฒนธรรม
- ส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนเข้ามาดำเนินการ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่างนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความ

ร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง สามารถดำเนินการกิจและอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับปัญหาข้อเท็จจริงตามอำนาจหน้าที่ และสภาพปัญหาความต้องการในพื้นที่ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว โดยใช้เทคนิควิเคราะห์องค์กรด้วย SWOT Analysis จะถูกแบ่งเป็นสภาพแวดล้อมขององค์กร ๒ ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในองค์กร และสภาพภายนอกขององค์กร หรืออาจแบ่งตามลำดับสภาพการณ์ได้ ดังนี้

๑. สภาพการณ์ภายในองค์กร ได้แก่ จุดแข็ง จุดเด่นขององค์กร (Strengths) และจุดอ่อน หรือข้อเสียเปรียบขององค์กร (Weaknesses)

๒. สภาพการณ์ภายนอกขององค์กร ได้แก่ โอกาสในการดำเนินงานตามแผนงาน (Opportunities) และ อุปสรรคที่อาจเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินงาน (Threats)

การ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาขององค์กรการบริหารส่วนตำบลสว่าง ในภาพรวมมีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เป็นตำบลที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ ประชากรอาศัยหนาแน่น
๒. มีสถานที่ราชการหลายหน่วยงานตั้งอยู่ในเขตตำบล
๓. มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
๔. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก มีทางหลวงตัดผ่าน ถนนภายในหมู่บ้านสามารถติดต่อกันได้
๕. โครงสร้างที่กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง ทำให้การตัดสินใจของผู้บริหารสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ตรงจุดมากขึ้น
๖. มีประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงาม
๗. มีการก่อสร้างที่อยู่อาศัยเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเพิ่มมากขึ้น

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. จากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ มีการก่อสร้างที่อยู่อาศัยมีจำนวนมากขึ้นทำให้พื้นที่เกษตรกรรมมีจำนวนลดลง

๒. เส้นทางคมนาคมบางเส้นทางยังไม่ได้รับการพัฒนา
๓. ประชากรที่เพิ่มขึ้น ทำให้ปัญหาขยะเพิ่มมากขึ้น
๔. มีระบบน้ำประปาใช้ไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น การท่องเที่ยว การปรับโครงสร้างภาคการเกษตรอุตสาหกรรม การบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๒. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดมีความชัดเจน
๓. เป็นจังหวัดที่มีเส้นทางส่งสินค้าไปตลาดอินโดจีน ซึ่งสามารถส่งเสริมศักยภาพด้านการลงทุนและการท่องเที่ยวเข้าไปยังกลุ่มประเทศอินโดจีน
๔. พ.ร.บ.กำหนดแผนและการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๗ ทำให้ท้องถิ่นได้รับการกระจายอำนาจมากขึ้น

อุปสรรค (Threatens)

๑. สภาวะสิ่งแวดล้อม ภัยธรรมชาติ ส่งผลต่อการทำอาชีพเกษตรกรรม (ภัยแล้ง ภัยน้ำท่วม) การระบาดของโรคพืชและศัตรูพืช

๒. การระบาดของโรคประจำถิ่น เช่น โรคไข้เลือดออก โรคฉี่หนู

๓. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางไม่เพียงพอต่อความต้องการในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาท้องถิ่น

๔. ขาดความต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล รวมถึงปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง

๕. ค่านิยมของประชาชนในปัจจุบันเปลี่ยนไปสู่กระแสบริโภคนิยมทำให้การใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น รวมถึงยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้นำภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ มากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

การกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สรุปผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากร (Personal Analysis) โดยใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจง่าย ดังนี้

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หุ้ญมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานได้คล่องตัว	๑. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน ๒. บุคลากรมีการโอน/ย้ายบ่อย ทำให้การทำงานไม่มีความต่อเนื่อง ๓. บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด (Threats)
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงจังในการพัฒนา อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทนหน่วยงานราชการ	๑. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๒. มีความก้าวหน้าในหน้าที่อยู่ในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths) - บุคลากรมีความรักถิ่นฐานไม่ต้องการย้ายที่อยู่ - การเดินทางสะดวกสามารถทำงานเกินเวลาได้ - บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว - บุคลากรมีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี - ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี - มีระบบบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	จุดอ่อน (Weaknesses) - บุคลากรขาดความกระตือรือร้น - มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ เสี่ยงต่อการทุจริต - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนากว้างปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานเกษตร งานช่าง งานด้านสิ่งแวดล้อม - วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่เพียงพอ - ข้อมูลเอกสารต่างๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities) - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตพื้นที่ ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น	ข้อจำกัด (Threats) - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ

เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อสามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

ปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยให้กำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา ได้แก่ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพิ่มในโครงสร้างงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงขอกำหนดไว้จำนวน ๓ อัตรา ตามจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างซึ่งมี ๓ ศูนย์ โดยยังไม่กำหนดเลขที่ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนจนกว่าจะได้รับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ ในส่วนโครงสร้างส่วนราชการอื่นในสำนักปลัด ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน มีกรอบอัตรากำลังครบตามประกาศหลักเกณฑ์ของโครงสร้างที่กำหนดแล้ว ซึ่งเมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังเพิ่มเติมเนื่องจากมีขอบเขตของงานบางงานไม่ครอบคลุมต่อภารกิจในปัจจุบัน และการกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งในส่วนของพนักงานจ้างไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ซึ่งแนวทางในการแก้ไขปัญหา คือ กำหนดเพิ่มงานในส่วนราชการให้ครอบคลุมต่อภารกิจ และปรับเกลี่ยตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะสมกับงาน put the right man on the right job โดยกำหนดงานเพิ่มเติม ได้แก่ งานการเจ้าหน้าที่ และงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **กองคลัง** โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน มีกรอบอัตรากำลังครบตามประกาศหลักเกณฑ์ของโครงสร้างที่กำหนด ซึ่งเมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังเพิ่ม

- **กองช่าง** โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน มีกรอบอัตรากำลังครบตามประกาศหลักเกณฑ์ของโครงสร้างที่กำหนด และด้วยปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามภารกิจการกระจายอำนาจ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบัน ให้ปรับเกลี่ยตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพิ่ม

- **กองสวัสดิการสังคม** โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน มีอัตรากำลังไม่ครบตามประกาศหลักเกณฑ์ของโครงสร้างที่กำหนด ซึ่งเมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังเพิ่ม

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

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นประเภทสามัญ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง และ ๑ หน่วยงานได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา รายละเอียดตามข้อ ๘.๑ และข้อ ๘.๒ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑) ๑.๑ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานราชการทั่วไป - งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - งานธุรการ สารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานบริการข้อมูลวิชาการ สถิติ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ ๑.๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑) ๑.๑ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานราชการทั่วไป - งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - งานธุรการ สารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานบริการข้อมูลวิชาการ สถิติ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ ๑.๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ	

๑.๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุง - งานการสรรหา สอบคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ ๑.๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานข้อมูลการศึกษา - งานหลักสูตรการศึกษา - งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม ๑.๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - การตรวจสอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพก่อนออกใบอนุญาตให้ประกอบกิจการ - การตรวจสอบ แก้ปัญหาการร้องเรียนด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - การดำเนินโครงการงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - การดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - การดำเนินการควบคุมโรคร่วมกันหน่วยงานอื่น ๑.๒ กลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒.๑ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๒.๒ งานช่วยเหลือฟื้นฟูความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย ๑.๒.๓ งานกู้ชีพ กู้ภัย ๑.๒.๔ งานจราจร	๑.๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุง - งานการสรรหา สอบคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ ๑.๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานข้อมูลการศึกษา - งานหลักสูตรการศึกษา - งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม ๑.๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - การตรวจสอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพก่อนออกใบอนุญาตให้ประกอบกิจการ - การตรวจสอบ แก้ปัญหาการร้องเรียนด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - การดำเนินโครงการงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - การดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - การดำเนินการควบคุมโรคร่วมกันหน่วยงานอื่น ๑.๒ กลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒.๑ งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ - งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร ๑.๒.๒ งานช่วยเหลือฟื้นฟูความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย ๑.๒.๓ งานกู้ชีพ กู้ภัย - งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน - งานป้องกันและระงับอัคคีภัย และภัยพิบัติอื่นๆ - งานสนับสนุนรถยนต์ดับเพลิง รถยนต์บรรทุกน้ำแก่ส่วนราชการและประชาชน - งานฝึกอบรมอาสาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒.๔ งานจราจร - งานสำรวจเส้นทางจราจร แหล่งชุมชนต่างๆ	
--	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานการจัดทำบัญชี - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน - งานแสดงฐานะการเงินและเก็บรักษาเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายการต่างๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานทะเบียนควบคุม เร่งรัดรายได้ และหนี้สิน - งานแผนที่ภาษี - งานประสานสาธารณูปโภค	๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานการจัดทำบัญชี - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน - งานแสดงฐานะการเงินและเก็บรักษาเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงิน บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายการต่างๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานทะเบียนควบคุม เร่งรัดรายได้ และหนี้สิน - งานแผนที่ภาษี - งานประสานสาธารณูปโภค	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุม - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานจัดทำราคากลาง - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี ๓.๒ งานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานสถานีสูบน้ำ ๓.๓ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานการควบคุมอาคาร ผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานระบายน้ำ	๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุม - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานจัดทำราคากลาง - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี ๓.๒ งานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานสถานีสูบน้ำ ๓.๓ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานการควบคุมอาคาร ผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานระบายน้ำ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๔. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร้ที่พึ่ง เร่ร่อน จรจัด ถูกทอดทิ้ง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา - งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน ได้แก่ การสอดส่องดูแลและช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานประสานและร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆให้แก่ชุมชน - งานพัฒนาชุมชนทางด้านพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและสุขภาพ - งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและสตรี - งานให้คำแนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่างๆ - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆด้านสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชน ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ - งานเบี้ยยังชีพคนพิการ - งานเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากขาดแคลนไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรภาคเอกชน - งานสำรวจสภาพปัญหาสังคมต่างๆ - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ด้านสังคมสงเคราะห์	๔. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร้ที่พึ่ง เร่ร่อน จรจัด ถูกทอดทิ้ง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา - งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน ได้แก่ การสอดส่องดูแลและช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานประสานและร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆให้แก่ชุมชน - งานพัฒนาชุมชนทางด้านพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและสุขภาพ - งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและสตรี - งานให้คำแนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่างๆ - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆด้านสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชน ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ - งานเบี้ยยังชีพคนพิการ - งานเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากขาดแคลนไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรภาคเอกชน - งานสำรวจสภาพปัญหาสังคมต่างๆ - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ด้านสังคมสงเคราะห์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้ด้านอาชีพให้แก่ชุมชน ด้านต่างๆ - งานฝึกอบรมอาชีพเสริมระยะสั้นให้แก่ชุมชน	๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้ด้านอาชีพให้แก่ชุมชน ด้านต่างๆ - งานฝึกอบรมอาชีพเสริมระยะสั้นให้แก่ชุมชน	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบเอกสารทางการเงิน การบัญชีและ พัสดุ - งานตรวจสอบติดตาม และการวิเคราะห์ ประเมินผล - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย รับตรวจ ๕.๒ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๕.๓ งานบริการให้คำปรึกษา	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบเอกสารทางการเงิน การบัญชีและ พัสดุ - งานตรวจสอบติดตาม และการวิเคราะห์ ประเมินผล - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย รับตรวจ ๕.๒ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๕.๓ งานบริการให้คำปรึกษา	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป								
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๕๔๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๖๔๗,๕๐๐	๖๘๓,๕๐๐	๗๒๑,๕๖๐	(๔๗,๑๒๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๑๒๐	๒๕,๕๖๐	๒๗,๑๐๐	๔๖๘,๐๖๐	๔๙๓,๖๓๐	๕๒๐,๗๓๐	ว่างเต็ม
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)																			
กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๕๖๕,๕๖๐	๑๓๔,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๗๓๓,๙๒๐	๗๖๙,๙๒๐	๘๐๘,๐๘๐	(๔๗,๑๒๐)
๔	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเต็ม
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๔๓,๐๐๐	๕๗๕,๖๔๐	(๔๐,๒๖๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑	๑	๔๙๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๐๖๐	๕๐๔,๘๔๐	๕๓๕,๒๐๐	๕๖๗,๓๖๐	(๓๙,๖๘๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๔๙๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๑๖๐	๒๗,๗๒๐	๒๙,๔๐๐	๔๖๑,๕๒๐	๔๘๙,๒๔๐	๕๑๘,๖๔๐	(๓๖,๒๘๐)
๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๓๒๒,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๒๐,๕๒๐	๒๑,๘๔๐	๓๔๑,๘๘๐	๓๖๒,๔๐๐	๓๘๔,๒๘๐	(๒๖,๘๔๐)
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเต็ม
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๑	๑	๔๑๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๗๒๐	๒๖,๒๘๐	๒๗,๘๔๐	๔๓๖,๔๔๐	๔๖๒,๗๒๐	๔๙๐,๕๖๐	(๓๔,๓๒๐)
พนักงานจ้าง																			
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๖,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๐๐๐	๒๓๔,๐๐๐	๒๔๓,๓๖๐	(๑๘,๐๒๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๓,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๑,๑๖๐	๑๙๙,๘๘๐	๒๐๖,๘๘๐	(๑๕,๓๒๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๕๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๕๒๐	๑๕๘,๖๔๐	๑๖๕,๐๐๐	(๑๒,๒๒๐)
๑๔	คนงานขับรถยนต์	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	คนสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	คนงานทั่วไป	-	๕	๕	๕๕๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย																			
๑๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	๑	๑	๔๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๔๘๓,๐๐๐	๕๑๒,๐๔๐	๕๔๒,๘๘๐	(๓๗,๙๗๐)
๒๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	๑	๑	๕๔๗,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐	๕๘๐,๒๐๐	๖๑๕,๑๒๐	๖๕๒,๐๘๐	(๔๕,๖๒๐)
พนักงานจ้าง																			
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๘๔,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๑๒๐	๑๙๙,๙๒๐	๒๐๗,๙๖๐	(๑๕,๓๒๐)
๒๒	คนงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
ศพด.บ้านสว่าง																			
๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓	๒	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๒๘	สหต.บ้านโคกก่ง	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(จากงบเงินรายได้(๑๔,๕๐๐))
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๑	๑	๑๗๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๔๔๐	๑๘๘,๖๖๐	๑๙๖,๙๒๐	
๓๑	สหต.บ้านคำอู่ปราช	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๓๓	ครู	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
กองคลัง (๑๔)																			
๓๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเต็ม
๓๔	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๔๖๒,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๔๐	๒๙,๕๒๐	๓๑,๒๐๐	๔๙๐,๓๒๐	๕๑๙,๘๔๐	๕๕๑,๐๔๐	(๓๘,๕๔๐)
๓๕	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๔๔๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๖๘,๘๔๐	๔๙๗,๐๔๐	๕๒๖,๙๒๐	(๓๖,๘๕๐)
๓๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๔๖๗,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๐๘๐	๒๙,๗๖๐	๓๑,๔๖๐	๔๙๕,๒๔๐	๕๒๕,๐๐๐	๕๕๖,๕๖๐	(๓๘,๙๓๐)
๓๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๓๔๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๗๖๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๓๖๖,๓๖๐	๓๘๘,๔๔๐	๔๑๓,๘๔๐	(๒๘,๘๐๐)
พนักงานจ้าง																			
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑๗๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๙๕,๖๐๐	(๑๔,๔๘๐)
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑๗๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๘๘๐	๑๘๗,๐๘๐	๑๙๔,๖๔๐	(๑๔,๕๔๐)
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑๗๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๙๕,๖๐๐	(๑๔,๔๘๐)
๔๑	คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองช่าง (๑๕)																			
๔๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเต็ม
๔๓	นักจัดการงานช่าง	ป.ก.	๑	๑	๓๙๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๗๖๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๑๗,๘๔๐	๔๔๒,๙๒๐	๔๖๙,๕๖๐	(๓๒,๘๘๐)
๔๔	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๕๔๐	๒๐,๐๔๐	๓๓๕,๗๘๐	๓๓๕,๗๘๐	๓๔๕,๘๒๐	ว่างเต็ม
๔๕	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑	๑	๓๘๖,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๒๘๐	๒๔,๖๐๐	๒๖,๑๖๐	๔๐๙,๖๘๐	๔๓๔,๒๘๐	๔๖๐,๔๔๐	(๓๒,๒๐๐)
พนักงานจ้าง																			
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๙๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๙๒๐	๒๑๔,๒๐๐	๒๒๒,๘๔๐	(๑๖,๕๐๐)
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๖,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๙,๒๘๐	๒๐๗,๐๘๐	๒๑๐,๒๔๐	(๑๕,๕๖๐)
๔๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๗๐,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๒๐๐	๗,๕๔๐	๑๗๗,๖๐๐	๑๘๔,๘๐๐	๑๙๒,๒๔๐	(๑๔,๒๓๐)
๔๙	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	๑	๑	๑๔๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๕๘,๐๔๐	๑๖๔,๔๐๐	(๑๒,๓๗๐)
๕๐	คนงานประปา	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๑	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองสวัสดิการสังคม (๑๖)																			
๕๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๘๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐	๕๘๖,๔๔๐	๖๑๙,๒๐๐	๖๕๓,๘๘๐	(๔๒,๘๐๐)
๕๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๕๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๓๗๔,๒๘๐	๓๙๖,๘๔๐	๔๒๐,๗๒๐	(๒๙,๕๒๐)
พนักงานจ้าง																			
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๙๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๙๙,๔๔๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๕,๘๘๐	(๑๕,๙๘๐)

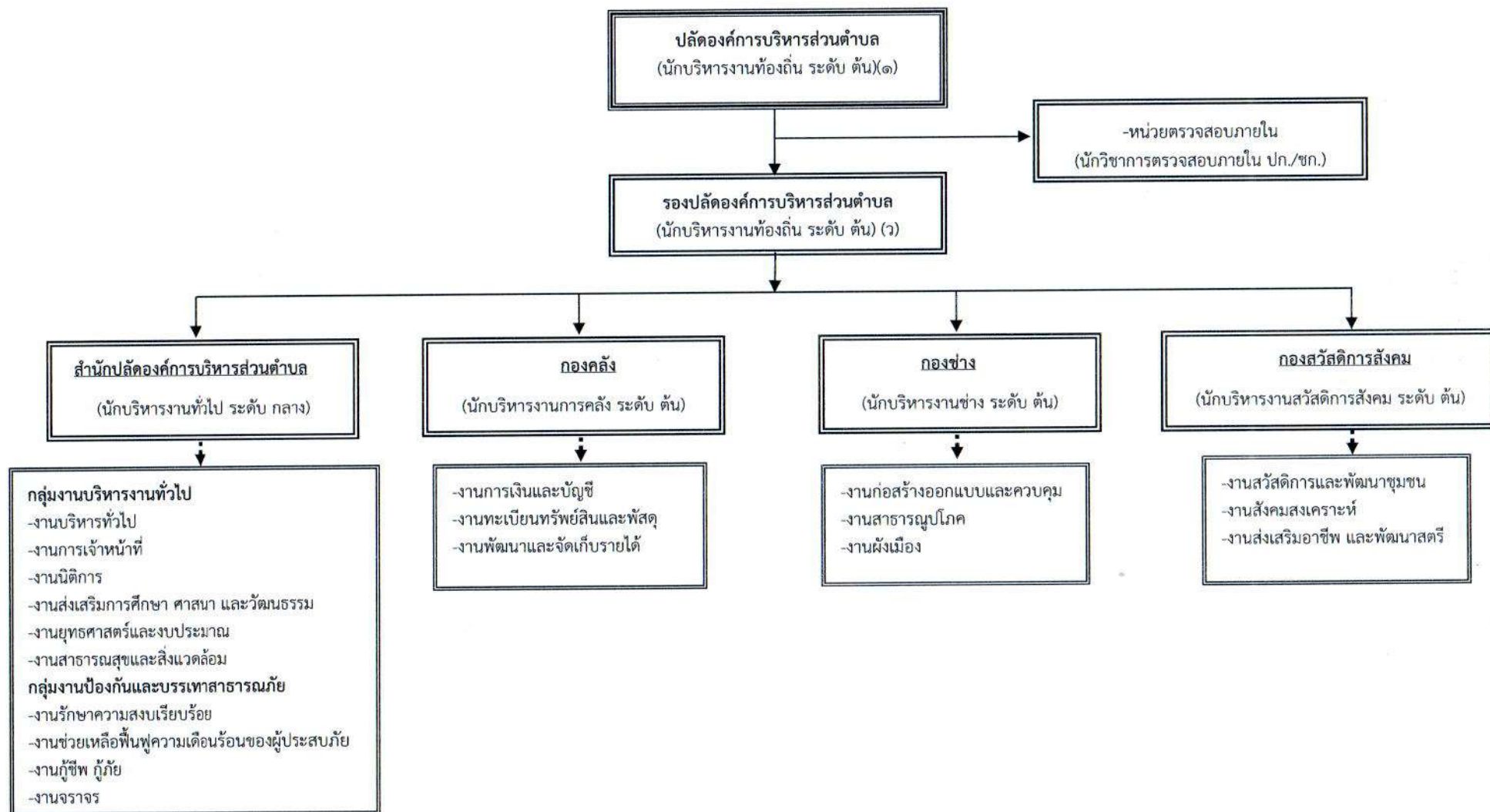
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	-	๑	๑	๑๘๓,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๑,๑๖๐	๑๙๘,๔๐๐	๒๐๖,๘๐๐	(๑๕,๓๑๐)
๕๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๔๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๑,๐๐๐	๔๒๐,๒๖๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๗๐	๕๙	๑๕๕,๑๖๗,๔๐๐	๓๕๐,๔๐๐	๗๐	๗๐	๗๐		-	-	๗๑๒,๖๔๐	๗๕๓,๕๒๐	๗๙๖,๖๓๐	๑๖๖,๒๓๐,๔๔๐	๑๖๘,๘๘๓,๔๖๐	๑๗๗,๗๘๐,๕๙๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๑๕															๒,๔๓๔,๕๖๖	๒,๕๔๗,๕๙๔	๒,๖๖๗,๐๘๙	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๘,๖๖๕,๐๐๖	๑๙,๕๓๑,๕๕๔	๒๐,๔๔๗,๖๗๙	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๑.๘๐	๓๒.๓๐	๓๒.๘๓	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ เป็นเงิน = ๕๘,๖๙๙,๗๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ เป็นเงิน = ๖๐,๔๖๐,๖๙๑ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ เป็นเงิน = ๖๒,๒๗๔,๕๑๒ บาท

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ (๕๖,๙๙๐,๐๐๐ X ๓%) + ๕๖,๙๙๐,๐๐๐ = ๕๘,๖๙๙,๗๐๐)
 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ (๕๘,๖๙๙,๗๐๐ X ๓%) + ๕๘,๖๙๙,๗๐๐ = ๖๐,๔๖๐,๖๙๑)
 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ (๖๐,๔๖๐,๖๙๑ X ๓%) + ๖๐,๔๖๐,๖๙๑ = ๖๒,๒๗๔,๕๑๒)

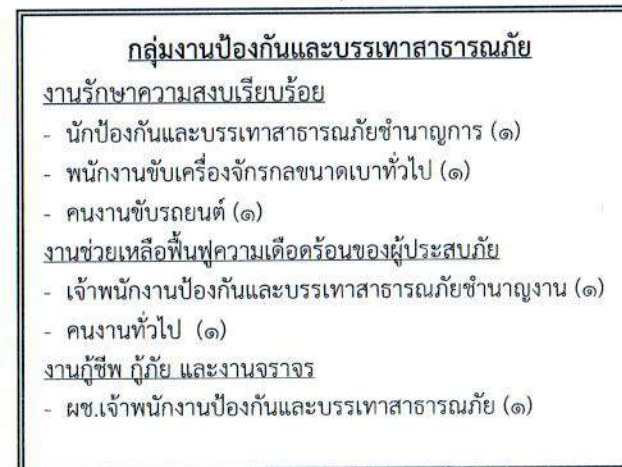
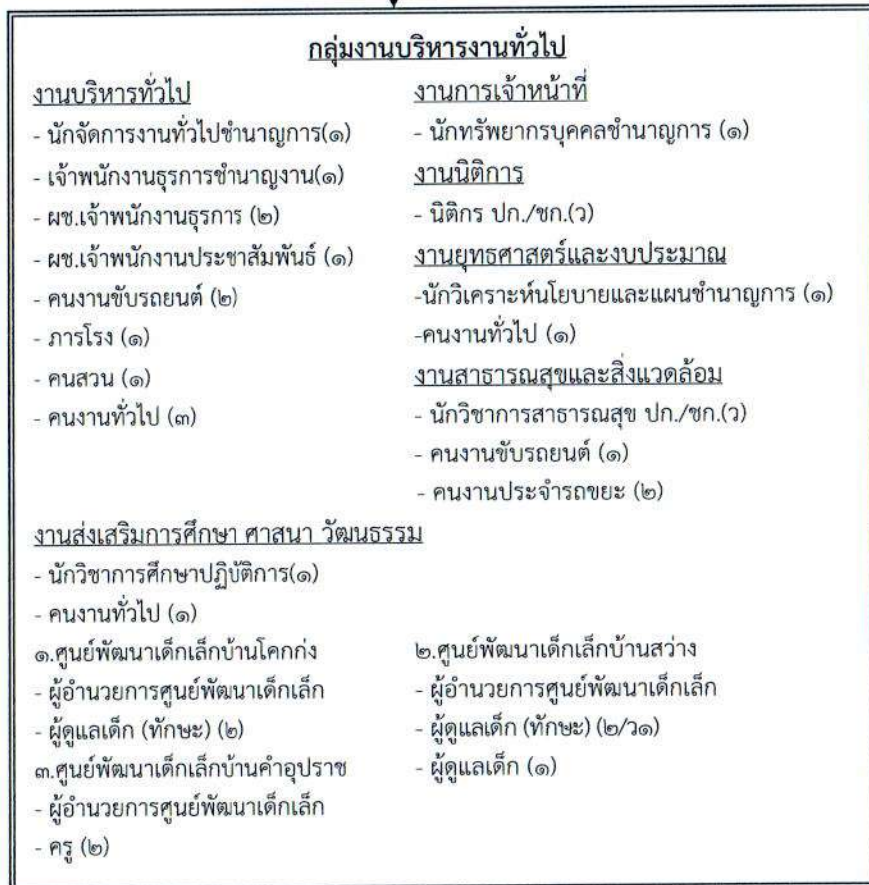
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กองคลัง	กองช่าง	กองสวัสดิการสังคม	รวม
มีนครอง	๑	-	๓๔	๑๐	๑๐	๔	๕๘
ว่าง	๑	๑	๓	๑	๒	-	๘
รวม	๒	๑	๓๗	๑๑	๑๒	๔	๖๗

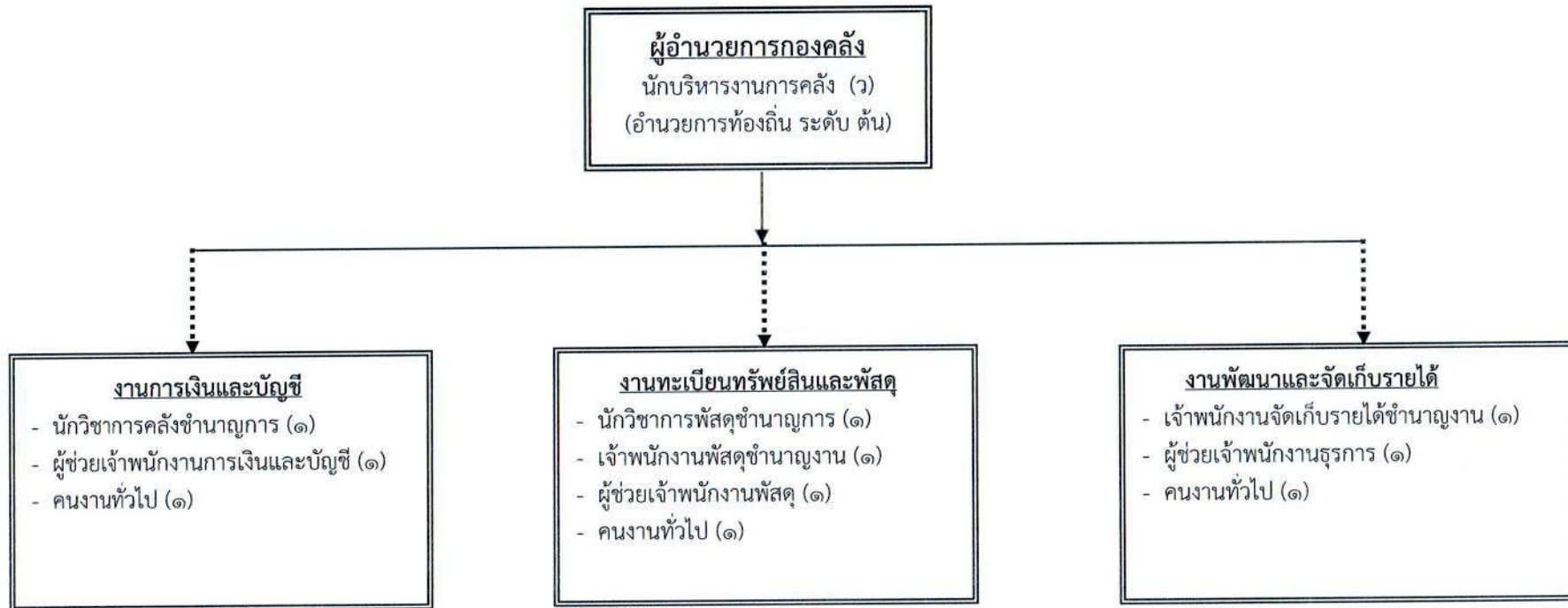
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด
นักบริหารงานทั่วไป (๑)
(อำนวยการท้องถิ่น ระดับ กลาง)



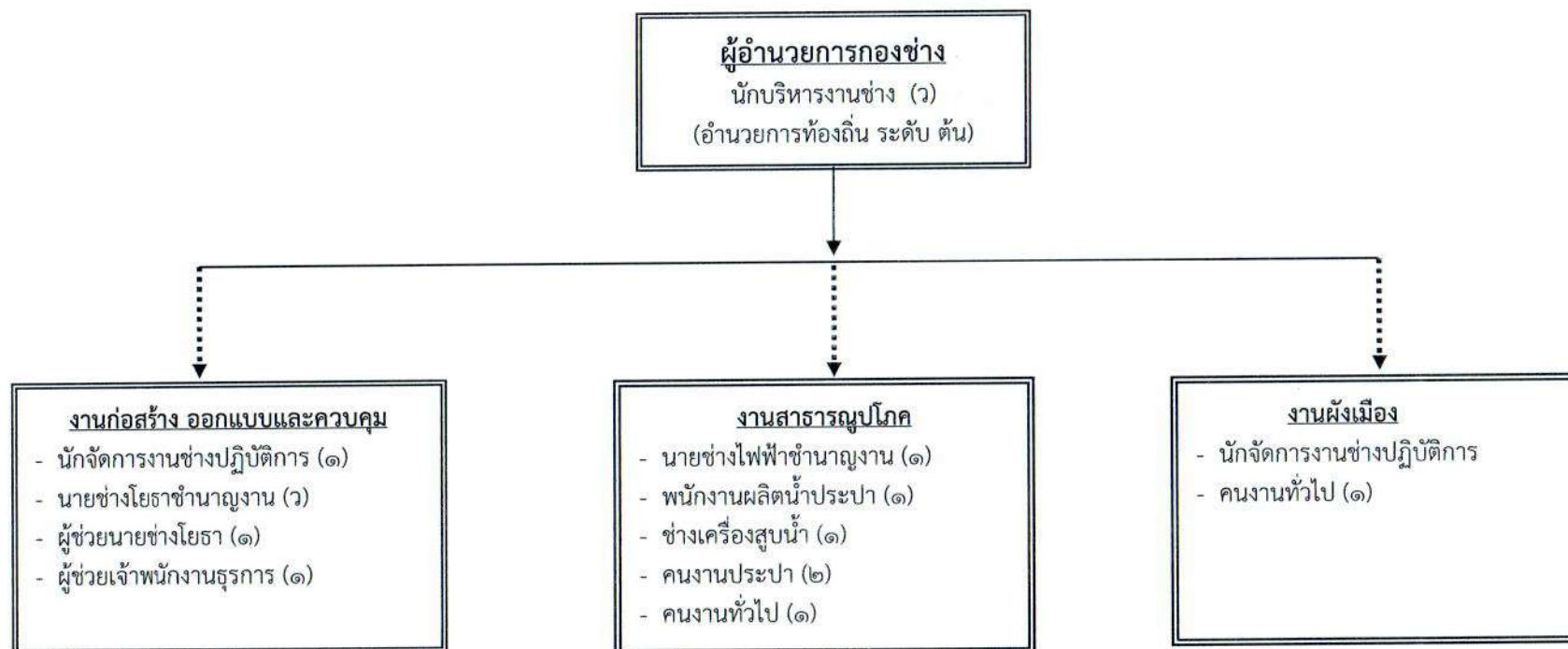
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ปก.	ชพ.	ชช.	ชง.	ปง.	อว.			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	๔	๑/ว๒	-	-	๒	-	-	๒	-	๘/ว๑	๑๖	๓๔/ว๓

โครงสร้างกองคลัง



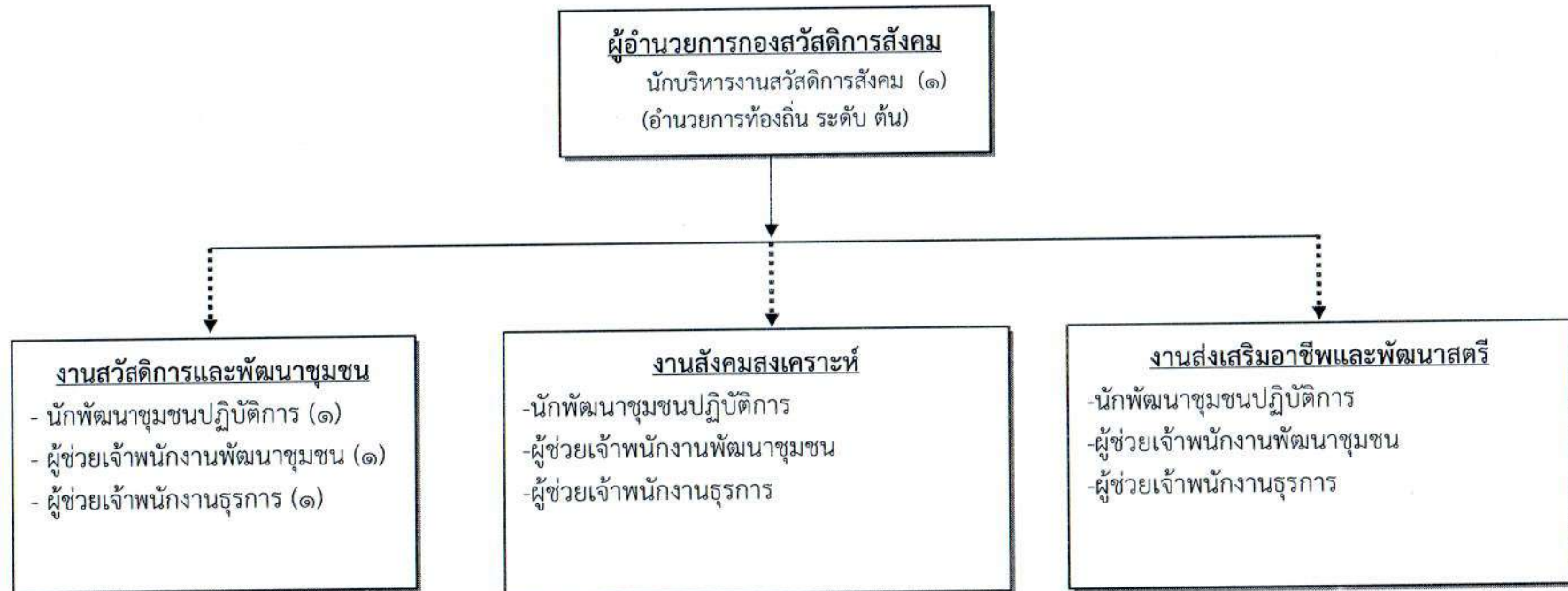
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ปก.	ชพ.	ชช.	ชง.	ปง.	อว.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	ว๑	-	-	๒	-	-	-	๒	-	-	-	๓	๓	๑๐/ว๑

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ปก.	ชพ.	ชช.	ชง.	ปง.	อว.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	ว๑	-	-	-	๑	-	-	๑/ว๑	-	-	-	๔	๔	๑๐/ว๒

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางชนิษฏานันท์ พลเยี่ยม	ศน.ม.	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖๕,๔๔๐ (๔๗,๑๒๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๖๑๓,๔๔๐
๒	-	-	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๔๓,๙๔๐
๓	สำนักปลัด อบต.(๐๑) นายชูศักดิ์ ยันตะบุศย์	คป.บ.	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๖๕,๕๖๐ (๔๑,๗๓๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๙๙,๙๖๐
๔	-	-	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒)	(ว่างเดิม)
๕	นางปัทมา วรชีนา	รป.ม.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๖	นางสาวจิรพร ไชยสา	บธ.บ.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๗๖,๑๖๐
๗	นางสาวพรชดา นอเจนูพร	ศศ.บ.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๓๕,๓๖๐ (๓๖,๒๘๐x๑๒)	-	-	๔๓๕,๓๖๐
๘	นางสาวครองขวัญ ดีผาย	วท.บ.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๒๒,๔๔๐ (๒๖,๘๗๐x๑๒)	-	-	๓๒๒,๔๔๐
๙	-	-	๔๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๐	จ.ส.ต.วุฒิไกร บุสภาค	รป.บ.	๔๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๑๑,๗๒๐ (๓๔,๓๑๐x๑๒)	-	-	๔๑๑,๗๒๐
๑๑	พ.จ.อ.อุทิศ ศรีสุวรรณ	รป.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๙๗๐x๑๒)	-	-	๔๕๕,๖๔๐
๑๒	พ.จ.อ.สุวิทย์ เตโช	ศน.ม.	๔๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชง.	๔๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชง.	๕๔๗,๓๒๐ (๔๕,๖๑๐x๑๒)	-	-	๕๔๗,๓๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้าง กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป											
๑๓	นางปิยพร เจาะจง	ศศบ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๖,๒๔๐ (๑๘,๐๒๐X๑๒)	-	-	๒๑๖,๒๔๐
๑๔	นางสาวเกศร คำเสมอ	ศศบ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๓,๗๒๐ (๑๕,๓๑๐X๑๒)	-	-	๑๘๓,๗๒๐
๑๕	นางสาวชไมพร พรหมลี	คบ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐X๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๑๖	นายวัชร พะระสว่าง	ปวช.	-	คนงานขับรถยนต์	-	-	คนงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗	นายอนุวัฒน์ บุญชู	ม.๓	-	คนงานขับรถยนต์	-	-	คนงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘	นายเสกสรร อัครภูมิ	ม.๓	-	คนงานขับรถยนต์	-	-	คนงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙	นายอุดร อาอารี	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๐	นายสมศักดิ์ กุดัน	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๑	นายทินภัทร คำแดงไสย์	ปวช.	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๒	นางสาวชลกานต์ อันทะไชย์	ปวส.	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๓	นายสยาม พระสว่าง	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๔	นายธิเบต โสมาศรี	บธ.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๕	นางสาวทัศนีย์ บุตรพรม	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๖	นางสาวนันทริกา วรรณพัฒน์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๗	นางสาวชมภูณูช หาญพละ กลุ่มงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	บธ.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๘	นายชาติชาญ ศรีวะลา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑๘๔,๖๘๐ (๑๕,๓๙๐X๑๒)	-	-	๑๘๔,๖๘๐
๒๙	นายบุญล้อม แสนกันยา	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๐	นายอุไร จันเอก	ม.๖	-	คนงานขับรถยนต์	-	-	คนงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๑	นางสาวศิริรัตน์ ศรีโคตร	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสว่าง											
๓๓	นางสาวรัชนิกร บุตรพรม	คบ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๓๔	นางสาวกัญญารัตน์ พรหมมาวง	คบ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๓๕	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๖	นางสาวทวริณีย์ เกตรา	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	จ่ายจากเงินรายได้
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกก่ง												
๓๗	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	จ่ายจากเงินรายได้ ๑๗๔,๓๖๐
๓๘	นางประยูณ ยะเชษฐา	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๓๙	นางสาวธีระ ผงสาย	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๔,๓๖๐ (๑๔,๕๓๐x๑๒)	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำอุบราช												
๔๐	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๔๑	นางสาวอุมาพร ศรีซัดเค้า	ศษ.ม.	๔๗-๓-๐๑-๖-๖-๐๐๔๓๖	ครู	-	๔๗-๓-๐๑-๖-๖-๐๐๔๓๖	ครู	-	-	-	-	
๔๒	นางสุวิชา ราชฤทธิ์เจริญ	ค.บ.	๔๗-๓-๐๑-๖-๖-๐๐๔๓๗	ครู	-	๔๗-๓-๐๑-๖-๖-๐๐๔๓๗	ครู	-	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)												
๔๓	-	-	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๔๔	นางธนัญฑิกา ศรีพล	บธ.บ.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๖๒,๔๘๐ (๓๘,๕๕๐x๑๒)	-	-	๔๖๒,๔๘๐
๔๕	นางสาวนิตยา ไกรยกาศ	บธ.ม.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๔๒,๒๐๐ (๓๖,๘๕๐x๑๒)	-	-	๔๔๒,๒๐๐
๔๖	นางสายทอง สังขะมณี	บธ.บ.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๔๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๔๖๗,๑๖๐ (๓๘,๙๓๐x๑๒)	-	-	๔๖๗,๑๖๐
๔๗	นางสาวนภสร กมลศรี	บธ.บ.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๔๕,๖๐๐ (๒๘,๘๐๐x๑๒)	-	-	๓๔๕,๖๐๐
พนักงานจ้าง												
๔๘	นางสาวจันทร์เพ็ญ พระสว่าง	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๓,๗๖๐ (๑๔,๔๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๓,๗๖๐
๔๙	นางสาวสุพัฒตรา แสงวิเศษ	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๗๒,๕๒๐ (๑๔,๔๑๐x๑๒)	-	-	๑๗๒,๕๒๐
๕๐	นางสาวพิมพ์กานต์ พลเยี่ยม	ร.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๓,๗๖๐ (๑๔,๔๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๓,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๑	นางสาวจันทร์เพ็ญ พระสว่าง	บธ.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๒	นางสาวอาภรณ์ พิมพ์เสียว	นธ.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๓	นางสาวสินจัย อัครภูมิ	นบ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๔	กองช่าง (๑๕)											
-	-	-	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๕๕	นายเฉลิมชัย ไกรยภาส	วศ.บ.	๔๗-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก.	๔๗-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก.	๓๙๔,๐๘๐ (๓๒,๘๔๐x๑๒)	-	-	๓๙๔,๐๘๐
๕๖	นายชัยชัย พิมพ์แพทย์	วท.บ.	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๓๘๖,๔๐๐ (๓๒,๒๐๐x๑๒)	-	-	๓๘๖,๔๐๐
๕๗	-	-	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ชง.	๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้าง												
๕๘	นายณัฐพล จันทเกิด	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๙๘,๐๐๐ (๑๖,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๙๘,๐๐๐
๕๙	นางสาวพรพรรณ คชสุวรรณ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๖,๗๒๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๖,๗๒๐
๖๐	นายสุธนโรจน์ บังชุม	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๗๐,๗๖๐ (๑๔,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๗๖๐
๖๑	นายพูนทรัพย์ แก่นจัด	ปวส.	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	๑๔๖,๐๔๐ (๑๒,๑๗๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๐๔๐
๖๒	นายสงขลา จันนี้	ม.๖	-	คนงานประปา	-	-	คนงานประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๓	นายอดิศักดิ์ วรรณพันธ์	ป.๖	-	คนงานประปา	-	-	คนงานประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๔	นายเอกพันธ์ กิ่งเมือง	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๕	นายณัฐศักดิ์ ชนะพาล	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)												
๖๖	นางเบญจพร ปาโท	ร.ม.	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๑๓,๖๐๐ (๔๒,๘๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๕,๖๐๐
๖๗	นายศุภราช ยาวะโนภาส	ร.ม.	๔๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๓,๐๔๐ (๒๙,๔๒๐x๑๒)	-	-	๓๕๓,๐๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๘	พนักงานจ้าง นางสาวนุชนรินทร์ วงศ์ใหญ่	วท.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๙๑,๗๖๐ (๑๕,๙๘๐×๑๒)	-	-	๑๙๑,๗๖๐
๖๙	นางสาวช่อผกา หัตถนภักดิ์	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๓,๗๒๐	-	-	๑๘๓,๗๒๐
๗๐	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) -	-	๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเต็ม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากร ไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยกำหนดให้ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้มีการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่ง หรืออาจหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยยึดตามแนวทางดังต่อไปนี้

๑. ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้

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

๓. สร้างนวัตกรรมหรือมีความคิดริเริ่มที่ทันสมัย มีขีดความสามารถที่วิเคราะห์ความเสี่ยงได้ และมีความสามารถปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ได้

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ จึงกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ลูกจ้าง เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน เพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย และสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

๑. ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔. มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕. จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖. ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วน และไม่บิดเบือน

๗. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๙. ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรง และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ที่ ๙๗๗/ ๒๕๖๙

เรื่อง การจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และให้จัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายรัชพล กิ่งเมือง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความเห็นชอบกำหนดขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงประกาศโครงสร้างส่วนราชการ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔ และมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการสำนักปลัด โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบกำหนด ประกอบด้วย

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

(๒) กองคลัง (๐๔)

(๓) กองช่าง (๐๕)

(๔) กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนงานราชการที่รับผิดชอบได้ดังนี้

๑. กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ได้แก่

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

- งานราชการทั่วไป
- งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานธุรการ สารบรรณ
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานประชาสัมพันธ์
- งานกิจการสภา
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่

- งานบริหารงานบุคคล
- งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุง
- งานการสรรหา สอบคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การบรรจุและแต่งตั้ง
- งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ
- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง

๑.๓ งานนิติการ

- งานกฎหมายและคดี
- งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์

๑.๔ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานงบประมาณ
- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- งานบริการข้อมูลวิชาการ สถิติ
- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ

๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานข้อมูลการศึกษา
- งานหลักสูตรการศึกษา
- งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา
- งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม

๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานตรวจสอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพก่อนออกใบอนุญาตให้ประกอบกิจการ
- งานตรวจสอบ แก้ไขปัญหาการร้องเรียนด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานโครงการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ
- งานควบคุมโรคร่วมกับหน่วยงานอื่น

๒. กลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่

๒.๑ งานรักษาความสงบเรียบร้อย

- งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
- งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
- งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร

๒.๒ งานช่วยเหลือฟื้นฟูความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย

๒.๓ งานกู้ชีพ กู้ภัย

- งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
- งานป้องกันและระงับอัคคีภัย และภัยพิบัติอื่นๆ
- งานสนับสนุนรถยนต์ดับเพลิง รถยนต์บรรทุกน้ำแก่ส่วนราชการและประชาชน
- งานฝึกอบรมอาสาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๔ งานจราจร

- งานสำรวจเส้นทางจราจร แหล่งชุมชนต่างๆ

๒. กองคลัง (๐๔)

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

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

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

๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- | | |
|---|--|
| - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจัดหา | - งานทะเบียนคุม |
| - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ | - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท |

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- | | |
|--|--------------------------------|
| - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ | - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ |
| - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม | - งานแผนที่ภาษี |
| - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้และหนี้สิน | - งานประสานสาธารณูปโภค |

๓. กองช่าง (๐๕)

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

๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุม

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

๓.๒ งานสาธารณูปโภค

- งานกิจการประปา
- งานสถานีสูบน้ำ
- ไฟฟ้าสาธารณะ

๓.๓ งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานการควบคุมอาคาร ผังเมือง
- งานระบายน้ำ
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง

๔. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะและดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานสวัสดิการสังคมที่ โดยควบคุมตรวจสอบการจัดการงานต่าง ๆ หลาย ด้าน เช่น งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจัดตั้งกลุ่มพัฒนาชุมชน การจัดตั้งศูนย์เยาวชน การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของศูนย์เยาวชน การจัดให้มีกีฬาเด็กและเยาวชนงานนันทนาการชุมชน การจัดให้มีห้องสมุดประชาชน งานส่งเสริมกีฬาประชาชน งานขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่น การติดตามผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยราชการ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับ งานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนด นโยบาย การปฏิบัติงานพิจารณาวางอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ติดต่อประสานงาน วางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตาม ประเมินผล และแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ
- งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร่ที่พึ่ง เรือน จรจัด ถูกทอดทิ้ง
- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา
- งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน ได้แก่ การสอดส่อง ดูแลและช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ประพฤติ

ตนไม่เหมาะสมแก้ไข

- งานประสานและร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง
- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน
- งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆให้แก่ชุมชน
- งานพัฒนาชุมชนทางด้านพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและสุขภาพ

- งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและสตรี
- งานให้คำแนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่างๆ
- งานจัดระเบียบชุมชน
- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆด้านสวัสดิการ

๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์

- งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
- งานเบี้ยยังชีพคนพิการ
- งานเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์
- งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากขาดแคลนไร้ที่พึ่ง
- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ
- งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว
- งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรภาคเอกชน
- งานสำรวจสภาพปัญหาสังคมต่างๆ
- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ด้านสังคมสงเคราะห์

๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน
- งานพัฒนาสตรีและเยาวชน
- งานการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี
- งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้ด้านอาชีพให้แก่ชุมชนด้านต่างๆ
- งานฝึกอบรมอาชีพเสริมระยะสั้นให้แก่ชุมชน

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

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

๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบเอกสารทางการเงิน การบัญชีและพัสดุ
- งานตรวจสอบติดตาม และการวิเคราะห์ประเมินผล
- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน
- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ

๕.๒ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี

๕.๓ งานบริการให้คำปรึกษา

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายรัชพล กิ่งเมือง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลว่าง
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ จึงกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ลูกจ้าง เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน เพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย และสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความประพฤติของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

/ข.จริยธรรมทั่วไป...

ข. จริยธรรมทั่วไป

๑. ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
๒. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิด

ความเสียหาย

๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
๔. มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว

เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕. จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ

สิ่งแวดล้อม

๖. ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง

ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๙. ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรง และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายรัชพล กิ่งเมือง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ที่ ๕๙/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามระเบียบหลักเกณฑ์ และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงขอแต่งตั้งตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยพิจารณาตามความเหมาะสม ความจำเป็นตามลักษณะงาน ปริมาณงาน ตำแหน่งสายงาน และกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายรัชพล กิ่งเมือง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อ.โพนทอง จ.ร้อยเอ็ด

ที่ ๘๖๕๐๖/- วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง แจ้งเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่ท่านเป็นกรรมการในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ (ดังเอกสารแนบ) มีหน้าที่จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ความต้องการกำลังคน วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามหลักเกณฑ์ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมในวันพฤหัสบดีที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ) ประธานกรรมการ

(นายรัชพล กิ่งเมือง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

-ทราบ

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ

๒. ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ

๓. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ

๔. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ

๕. หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ

๖. นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

ลายมือชื่อ

บันทึกroyงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

วันพฤหัสบดีที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายรัชพล กิ่งเมือง	ประธานกรรมการ		
๒	นางชนิษฏานันท์ พลเยี่ยม	กรรมการ		
๓	นางสาวเบญจพร ปาโท	กรรมการ		
๔	นายชูศักดิ์ ยันตะบุศย์	กรรมการและเลขานุการ		
๕	นางสาวจิรพร ไชยสา	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ระเบียบวาระการประชุม

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

วันพฤหัสบดีที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมเพื่อทราบ และพิจารณา
- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

วันพฤหัสบดี ที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายธัชพล กิ่งเมือง	ประธานกรรมการ	ธัชพล กิ่งเมือง	
๒	นางชนิษฏานันท์ พลเยี่ยม	กรรมการ	ชนิษฏานันท์ พลเยี่ยม	
๓	นางสาวเบญจพร ปาโท	กรรมการ	เบญจพร ปาโท	
๔	นายชูศักดิ์ ยันตะบุศย์	กรรมการและเลขานุการ	ชูศักดิ์ ยันตะบุศย์	
๕	นางสาวจิรพร ไชยสา	ผู้ช่วยเลขานุการ	จิรพร ไชยสา	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วประธานกรรมการในที่ประชุม นายธัชพล กิ่งเมือง
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการตามระเบียบ
วาระการประชุม

ระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

นายธัชพล กิ่งเมือง

ประธานกรรมการ

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้ ดังนั้น เพื่อให้การ
บริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง
พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง
จึงมีคำสั่งที่ ๕๔๘/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐
- ๒๕๗๒ โดยกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีหน้าที่ จัดทำและปรับปรุง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การ
บริหารส่วนตำบล และวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วางแผนการใช้
กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการการ
กำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากร
ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยพิจารณาตามความ
เหมาะสม ความจำเป็นตามลักษณะงาน ปริมาณงาน ตำแหน่งสายงาน และ
กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

ระเบียบวาระที่ ๓
นายธัชพล กิ่งเมือง
ประธานกรรมการ

นายชูศักดิ์ ยันตะบุศย์
กรรมการและเลขานุการ

ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในครั้งนี้
-รับทราบ

เรื่องรับรองรายงานการประชุม
-ไม่มี-

เรื่องเสนอให้ที่ประชุมเพื่อทราบ และพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และหนังสืออำเภอโพนทอง ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๖๖๙ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามเอกสารแนบที่แจกให้ทุกท่านแล้ว ดังนั้น จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีสำนัก/กองใดต้องการชี้แจงเพื่อกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติม หรือยุบเลิกตำแหน่ง และเชิญเลขานุการฯ ชี้แจงในส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอชี้แจงขั้นตอนการวิเคราะห์ปริมาณงาน เพื่อกำหนดอัตรากำลังคน ดังนี้

๑. ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ปัจจุบันและคาดคะเนว่า จะมีการกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

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

๓. สํารวจจํานวนอัตรากําลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกําลังคนที่ต้องการเพิ่ม หรืออัตรากําลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือ ครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

เพื่อกําหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจํานวน เท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอํานาจหน้าที่และความ รับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้มอบหมายให้ แต่ละกองเก็บรวบรวมปริมาณตามสูตรคํานวณแล้วครับ

นางชนิษฏานันท์ พลเยี่ยม
กรรมการ

ขอเพิ่มเติมในส่วนของการคํานวณกรอบอัตรากําลัง อาจมีการเปรียบเทียบ อัตรากําลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่างกับองค์การบริหารส่วนตำบล อื่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจํานวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความ จําเป็น การกําหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากําลังที่ว่าง เป็นอันดับแรก

นายชูศักดิ์ ยันตะบุศย์
กรรมการและเลขานุการ

อบต.ที่มีขนาดใกล้เคียงกับเรา อาจจะพิจารณาเป็น อบต.วังสามัคคีหรือ อบต.พรมสวรรค์ ตอนนี้ได้ให้เจ้าหน้าที่ติดต่อขอข้อมูลอยู่ครับ ผมขอชี้แจงใน ส่วนของการกําหนดตำแหน่งเพิ่มหรือไม่ของสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคมต่อครับ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ในส่วนของสำนักปลัด เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการ ศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยให้กําหนด ตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา ได้แก่ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก เพิ่มในโครงสร้างงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงขอกําหนดไว้จํานวน ๓ อัตรา ตามจํานวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล สว่างซึ่งมี ๓ ศูนย์ โดยยังไม่กําหนดเลขที่ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนจนกว่า จะได้รับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ ในส่วนโครงสร้างส่วนราชการอื่นใน สำนักปลัด ตามแผนอัตรากําลังปัจจุบัน มีกรอบอัตรากําลังครบตามประกาศ หลักเกณฑ์ของโครงสร้างที่กำหนดแล้ว ซึ่งเมื่อพิจารณาปริมาณงานและ คุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติ ภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณ ในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอ กําหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากําลังเพิ่ม แต่เนื่องจากมีขอบเขต

ของงานบางงานไม่ครอบคลุมต่อภารกิจในปัจจุบัน และการกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งในส่วนของพนักงานจ้างไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ซึ่งแนวทางในการแก้ไขปัญหา คือกำหนดเพิ่มงานในส่วนราชการให้ครอบคลุมต่อภารกิจ และปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะสมกับงาน put the right man on the right job

กองคลัง

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน มีกรอบอัตรากำลังครบตามประกาศหลักเกณฑ์ของโครงสร้างที่กำหนด ซึ่งเมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังเพิ่ม

กองช่าง

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน มีกรอบอัตรากำลังครบตามประกาศหลักเกณฑ์ของโครงสร้างที่กำหนด ซึ่งเมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังเพิ่ม

กองสวัสดิการสังคม

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน มีอัตรากำลังไม่ครบตามประกาศหลักเกณฑ์ของโครงสร้างที่กำหนด ซึ่งเมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังเพิ่ม

ประธานกรรมการ
ที่ประชุม

มีกรรมการท่านใด มีความเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีกหรือไม่
ไม่มี

ประธานกรรมการ
มติที่ประชุม

ผมขอมติที่ประชุมด้วยครับ
มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบตามที่คณะกรรมการเสนอ และให้เสนอร่างแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความ
เห็นชอบเพื่อประกาศให้มีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

นายธัชพล กิ่งเมือง
ประธานกรรมการ
ที่ประชุม
ประธานกรรมการ

-ไม่มี

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ไม่มี

ถ้าไม่มีเรื่องอื่นเพิ่มเติม ผมขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ได้พิจารณา
เพื่อการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่สมบูรณ์ในครั้งนี้ และขอปิดการ
ประชุมพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ปิดการประชุมครับ

ปิดประชุม

เวลา ๑๑.๐๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวจิรพร ไชยสา)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายชูศักดิ์ ยันตะบุญ)

กรรมการและเลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายธัชพล กิ่งเมือง)

ประธานกรรมการ

