

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**(-ฉบับปรับปรุง-) ครั้งที่ ๒**



องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง  
อำเภอโพ้นทอง จังหวัดร้อยเอ็ด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง  
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ได้รับความเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๘

เพื่อให้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง เป็นเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงขอประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายอวยชัย พระสว่าง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง  
เรื่อง การปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ระดับกลาง/ระดับต้น  
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ได้รับความเห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็น ระดับกลาง/ระดับต้น ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๘

เพื่อให้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง เป็นเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงขอประกาศปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายอวยชัย พระสว่าง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

บัญชีข้อมูลการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)  
 ที่ ก.อบค.จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘

\*\*\*\*\*

๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพนทอง

ลำดับ ที่	อบต./ อำเภอ	อัตรากำลัง			ปริมาณงานย้อนหลัง (๓ ปี)			รายละเอียดตำแหน่งที่ขอดำเนินการ				มติ อนุกรรมการ/ เหตุผล ที่ไม่เห็นชอบ	มติ ก.อบค. จังหวัด ร้อยเอ็ด		
		พจน. อบต.	พจน. อบต.	ลจ. ประจำ	รายการ			อัตรากำลัง		จำนวนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล					
								เดิม	ใหม่	ก่อนปรับแผนฯ	หลังปรับแผนฯ				
					๓ ปี ๒๕๖๕	๒ ปี ๒๕๖๖	๑ ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘ (ตาม ๖.๓๖)	ปี ๒๕๖๘ (ตาม ๖.๓๖)				
	อบต.สว่าง								ผ่านการประชุมคณะอนุกรรมการเมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘						
	อ.โพนทอง	สำนักปลัด						ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง		๓๒.๔๐%	๓๒.๗๐%				
	-ตามกรอบ	๑๐	๑๕		๑,๕๘๓	๒,๑๖๐	๒,๖๖๕	๑.	ตำแหน่งพนักงานขับรถ ๑ ตำแหน่ง (เดิมมี ๑ อัตรา)	๐	+๑	๓๖,๖๗๐,๗๔๕	๓๖,๘๒๓,๗๘๗	เห็นชอบ	เห็นชอบ
	-มีนครองตำแหน่ง	๙	๑๕		๙๒๐	๑,๒๐๐	๑,๔๔๐	๒.	ตำแหน่งคนงานทั่วไป ๑ ตำแหน่ง (เดิมมี ๕ อัตรา)	๐	+๑	๕๑,๔๕๓,๖๕๐	๕๑,๔๕๓,๖๕๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
									เหตุผล						
									เนื่องจากมีภารกิจงานด้านการควบคุมอาคาร และงานการโยธา						
									ซึ่งจำเป็นต้องความรู้ความสามารถจึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม						

๕-๕



ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๐๐

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด  
ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด  
ถนนเทวาภิบาล รอ. ๕๕๐๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง เห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็น ระดับกลาง/ต้น  
เรียน นายอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สุวรรณภูมิ โพนทอง เสลภูมิ พนมไพร อาจสามารถ เกษตรวิไลหาให้รัชชัย หนองพอก  
จตุรพักตรพิมาน ศรีสมเด็จ จังหาร และหนองฮี

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด เห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่ง จำนวน ๑ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ จำนวน ๒๖ แห่ง รายงานขอความเห็นชอบปรับปรุง  
ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็น ระดับกลาง/ต้น เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงาน  
ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ได้พิจารณาในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘  
เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ระดับกลาง เป็น ระดับกลาง/ต้น ในโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงขอให้แจ้ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติดังกล่าว เสร็จแล้วขอให้รายงานผลการดำเนินการให้จังหวัด  
ทราบภายใน ๕ วันทำการ รวมทั้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบ LHR  
ให้เป็นปัจจุบัน รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

- เพื่อโปรดทราบ
- เพื่อถือปฏิบัติ
- เพื่อพิจารณาดำเนินการ
- เพื่อพิจารณา

ผู้อำนวยการกลุ่มงานการเงินบัญชีและการตรวจสอบ รักษาราชการแทน  
ห้องที่ ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด  
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด

(นางสดดี ศรีวงศ์ษา)

6๒๓๓.๒/ว  
(นายชูศักดิ์ ยันตงกุมภ์)

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร./โทรสาร ๐ ๔๓๕๑ ๘๙๑๐

(นางสาวมยุรี แดงสีดา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายอวยชัย พระสว่าง)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง  
เลขรับที่ ๓๕๖/วค  
วันที่ ๕ เม.ย. ๖๘  
เวลา ๐๘:๐๐  
 กู้ยืม/ปลัด  
 กองส่งเสริมการปกครอง  
 กองสาธารณสุข  
 หน่วยงานตรวจสอบภายใน  
 งานจัดเก็บรายได้  
 งานป้องกัน

บัญชีรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จากระดับกลาง เป็นระดับกลาง/ต้น  
ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	อบต./อำเภอ	โครงสร้างส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งเดิม	โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ที่ขอปรับปรุงใหม่	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เฉลี่ยร้อยละ	มติ ก.อบต.จังหวัด ร้อยเอ็ด
๑.	อบต.หนอง อำเภออาจสามารถ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๓.๖๑	เห็นชอบ
๒.	อบต.แคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๗.๖๔	เห็นชอบ
๓.	อบต.สว่าง อำเภอโพนทอง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๒.๗๐	เห็นชอบ
๔.	อบต.คู่น้อย อำเภอจตุรพักตรพิมาน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๒๙.๒๒	เห็นชอบ
๕.	อบต.ชานูวรรณ อำเภอพนมไพร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๒.๓๘	เห็นชอบ
๖.	อบต.หนองตาไก้ อำเภอโพธิ์ชัย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๔.๗๐	เห็นชอบ
๗.	อบต.ทุ่งศรีเมือง อำเภอสุวรรณภูมิ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๔.๗๔	เห็นชอบ

๘

บัญชีรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จากระดับกลาง เป็นระดับกลาง/ต้น ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	อบต./อำเภอ	โครงสร้างส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งเดิม	โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ที่ขอปรับปรุงใหม่	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เฉลี่ยร้อยละ	มติ ก.อบต. จังหวัดร้อยเอ็ด
๘.	อบต.เหล่าน้อย อำเภอเสลภูมิ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๓.๓๗	เห็นชอบ
๙.	อบต.หนองบัว อำเภออาจสามารถ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๖.๑๘	เห็นชอบ
๑๐.	อบต.หนองขุ่นใหญ่ อำเภอหนองพอก	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๒.๐๕	เห็นชอบ
๑๑.	อบต.โคกสว่าง อำเภอหนองพอก	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๒.๙๙	เห็นชอบ
๑๒.	อบต.ผาน้ำน้อย อำเภอหนองพอก	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๓.๔๖	เห็นชอบ
๑๓.	อบต.พรมสวรรค์ อำเภอหนองพอก	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๖.๐๓	เห็นชอบ
๑๔.	อบต.ภูเขาทอง อำเภอหนองพอก	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๒๔.๓๘	เห็นชอบ

๘

บัญชีรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จากระดับกลาง เป็นระดับกลาง/ต้น  
ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	อบต./อำเภอ	โครงสร้างส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งเดิม	โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ที่ขอปรับปรุงใหม่	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เฉลี่ยร้อยละ	มติ ก.อบต. จังหวัดร้อยเอ็ด
๑๕.	อบต.สะอาด อำเภอโพธิ์ชัย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๗.๕๒	เห็นชอบ
๑๖.	อบต.สาวแห อำเภอหนองฮี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๗.๒๕	เห็นชอบ
๑๗.	อบต.สระแก้ว อำเภอพนมไพร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๕.๖๓	เห็นชอบ
๑๘.	อบต.คำไฮ อำเภอพนมไพร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๐.๒๙	เห็นชอบ
๑๙.	อบต.หนองวางควง อำเภอศรีสมเด็จ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๕.๕๕	เห็นชอบ
๒๐.	อบต.ขามเปี้ย อำเภอโพธิ์ชัย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๖.๖๔	เห็นชอบ
๒๑.	อบต.บ่อพันขัน อำเภอสุวรรณภูมิ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๕.๘๗	เห็นชอบ

๕

บัญชีรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จากระดับกลาง เป็นระดับกลาง/ต้น  
ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	อบต./อำเภอ	โครงสร้างส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งเดิม	โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ที่ขอปรับปรุงใหม่	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เฉลี่ยร้อยละ	มติ ก.อบต. จังหวัดร้อยเอ็ด
๒๒.	อบต.อุ่มเม่า อำเภอโพนทอง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๖.๔๓	เห็นชอบ
๒๓.	อบต.แสนชาติ อำเภอจังหาร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๕.๗๑	เห็นชอบ
๒๔.	อบต.กุ่าสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๗.๒๕	เห็นชอบ
๒๕.	อบต.โพธิ์ศรีสว่าง อำเภอโพนทอง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๕.๒๐	เห็นชอบ
๒๖.	อบต.น้ำอ้อม อำเภอเกษตรวิสัย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๓๑.๕๕	เห็นชอบ

ตรวจแล้วถูกต้อง



(นายณฤพงค์ จินทรหอม)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
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. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## 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 เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

## 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 มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

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

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง กำหนดอัตรากำลังและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗

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

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

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

๑.๗ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ 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 โดยมุมมองนี้เป็นบทพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ 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 งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม 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 งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

#### ๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติ โครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แล่งน้ำ 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 การจัดตั้งศูนย์เยาวชน การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของศูนย์เยาวชน การจัดให้มีกีฬาเด็กและเยาวชนงานนันทนาการชุมชน การจัดให้มีห้องสมุดประชาชน งานส่งเสริมกีฬาประชาชน งานขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น การติดตามผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยราชการ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับ งานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุม คณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงานพิจารณาวางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ติดตามประสานงาน วางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตาม ประเมินผล และแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายใน

#### ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

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

และองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงได้วางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ดังนี้

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

พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา : ปฏิบัติงานในภารกิจสายงานการสอน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างจึงกำหนดตำแหน่งได้ดังนี้

- สายงานการสอน ได้แก่ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ครู
- สายงานบริหารสถานศึกษา ได้แก่ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน 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

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

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพิ่ม

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
- งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี

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

#### ๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุดการเข้าสู่ระบบแท่ง และระบบจำแนกตำแหน่งการกำหนดตำแหน่งมีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้จัดระดับชั้นงานตามประเภทตำแหน่ง ได้แก่ ประเภทตำแหน่งบริหารงาน ท้องถิ่น มีตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) 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/รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

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

๓. ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ได้แก่ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตาม มาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

๔. ตำแหน่ง ประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

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

### ๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อ วิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนี้ การคำนวณเวลา ที่ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่า นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะ เป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑ การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และ มีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมา คาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและ น่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ 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

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

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

๒.๑) ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒) งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อน

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้ดำเนินการคำนวณจากปริมาณงาน และจำนวนคนที่ใช้ในปัจจุบันเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจึงแจกประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้น โดยรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ผ่านไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อไปเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม

(สำหรับการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละตำแหน่งได้นำเสนอในแนบท้ายแผนอัตรากำลังนี้)

### ๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ โดยมีการเก็บปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ มีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนโครงการ/รายการนั้นใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใด นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน เพื่อกำหนดจำนวนพนักงานส่วนตำบล

พนักงานจ้างที่จ้างมี มีการแสดงรายการหรือระบุเวลาการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง (เอกสารตามภาคผนวก) จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานส่วนตำบลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี ดังนี้

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาที)	จำนวนที่ ต้องการ (คน)	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน (คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑๗,๒๒๐	๑.๔๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑๗,๒๒๐	๑.๔๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>				
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	๑๑๗,๔๙๐	๑.๓๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	นิติกร	๘๓,๔๕๐	๑.๐๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	นักจัดการงานทั่วไป	๑๒๐,๐๘๐	๑.๔๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	นักทรัพยากรบุคคล	๘๘,๘๘๐	๑.๐๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๐๐,๔๔๐	๑.๒๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	นักวิชาการศึกษา	๗๘,๓๖๐	๑.๐๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๘๓,๔๘๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๑๓,๔๖๐	๑.๓๘	ว่าง	คงอยู่เท่าเดิม
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๘๓,๔๘๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๙๗,๒๐๐	๑.๒๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๓	ครู	๑๘๕,๙๐๐	๒.๒๕	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๙๙,๐๐๐	๒.๔๒	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๘๔,๔๐๐	๑.๐๒	ว่าง	คงอยู่เท่าเดิม
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๙๗,๓๒๐	๑.๑๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (หัดหัด)	๒๕๒,๖๐๐	๓.๐๔	ว่าง ๓	คงอยู่เท่าเดิม
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก (หัดหัด)	๑๘๕,๙๐๐	๒.๒๕	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑๐๔,๕๕๐	๑.๒๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๐	คนงานขับรถยนต์	๒๕๒,๖๐๐	๓.๐๔	๓	คงอยู่เท่าเดิม
๒๑	ภารโรง	๙๕,๔๐๐	๑.๑๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๒	คนสวน	๘๔,๗๒๐	๑.๐๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๙๒,๖๔๐	๑.๑๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๔	คนงานทั่วไป	๔๒๕,๖๐๐	๕.๑๔	๕	คงอยู่เท่าเดิม
	<b>กองคลัง</b>				
๒๕	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑๑๔,๒๔๐	๑.๓๘	ว่าง	คงอยู่เท่าเดิม
๒๖	นักวิชาการคลัง	๑๐๕,๖๗๕	๑.๑๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๗	นักวิชาการพัสดุ	๑๒๐,๓๐๐	๑.๔๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๒๐,๓๐๐	๑.๔๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๑๔,๑๙๐	๑.๓๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๑๔,๑๙๐	๑.๓๘	ว่าง	คงอยู่เท่าเดิม
๓๑	คนงานทั่วไป	๒๕๒,๖๐๐	๓.๐๔	๓	คงอยู่เท่าเดิม

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนที่ ต้องการ (คน)	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน (คน)	จำนวนเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
	<b>กองช่าง</b>				
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑๐๙,๔๔๐	๑.๓๒	ว่าง	คงอยู่เท่าเดิม
๓๓	นายช่างโยธา	๑๖๖,๕๐๐	๒.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓๔	นายช่างไฟฟ้า	๘๓,๔๐๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๖๖,๕๐๐	๒.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๙๙,๔๙๐	๑.๒๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓๗	พนักงานสูบน้ำ	๙๔,๐๐๐	๑.๑๔	ว่าง	คงอยู่เท่าเดิม
๓๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	๘๓,๔๐๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓๙	คนงานประปา	๒๘๘,๖๐๐	๓.๔๙	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๔๐	คนงานประจำรถขยะ	๕๕๖,๐๐๐	๕.๕๑	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๔๑	คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านสำรวจ)	๘๔,๐๐๐	๑.๐๑	ว่าง	คงอยู่เท่าเดิม
๔๒	คนงานทั่วไป (ช่วยงานด้านไฟฟ้า)	๙๑,๒๐๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>				
๔๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑๑๕,๑๖๐	๑.๓๙	ว่าง	คงอยู่เท่าเดิม
๔๔	นักพัฒนาชุมชน	๑๑๕,๑๖๐	๑.๓๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๑๑,๓๐๐	๑.๓๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๙๖,๔๐๐	๑.๑๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>				
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะเห็นได้ว่า สำนักปลัด มีปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กองคลังมีปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร ยังคงต้องการอัตรากำลังเพิ่ม กองช่างก็เช่นเดียวกัน มีปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร ยังคงต้องการอัตรากำลังเพิ่ม และกองสวัสดิการสังคมมีปริมาณงานกับคนเพียงพอกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมแล้วนั้น สำหรับกองคลังที่ต้องการอัตรากำลังเพิ่มนั้น ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ยังไม่มีการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มแต่อย่างใด แต่จะพิจารณาในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในครั้งต่อไป ส่วนกองช่างขอกำหนดตำแหน่งนักจัดการงานช่างเพิ่ม เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

#### ๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร

เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามมา โดยแต่ละส่วนงานจะต้องประกอบด้วย หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการ, หัวหน้าฝ่ายงานธุรการ งานกฎหมาย และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ๆ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใดในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสถานะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุนการพัฒนาศักยภาพทุนทางสังคมการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เพื่อความยั่งยืน ปกป้อง เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชน และพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างจะต้องมีการวางแผน โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง พิจารณาบททวนแล้วว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว 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 เวลาราชการและการนับเวลา ราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ มาตรา ๒๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้น ภาราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น การนับเวลาอายุราชการ การนับอายุให้เริ่มนับแต่วันที่เกิด ตามมาตรา ๑๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น กรณีเกิดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๖ จะมีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๙๖ และเป็นผลให้บุคคลนั้นพ้นจากราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๐๐ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๙๖ สำหรับผู้ที่เกิดวันที่ ๒ ตุลาคม และครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ใน วันที่ ๑ ตุลาคม ดังนั้น จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปได้อีก ๑ ปี ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง มีพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ ๓๐ - ๔๕ ปี อายุราชการไม่ถึง ๒๕ ปี ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาวางแผนการปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่ เหมาะสม และวางแผนทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุในอนาคต เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

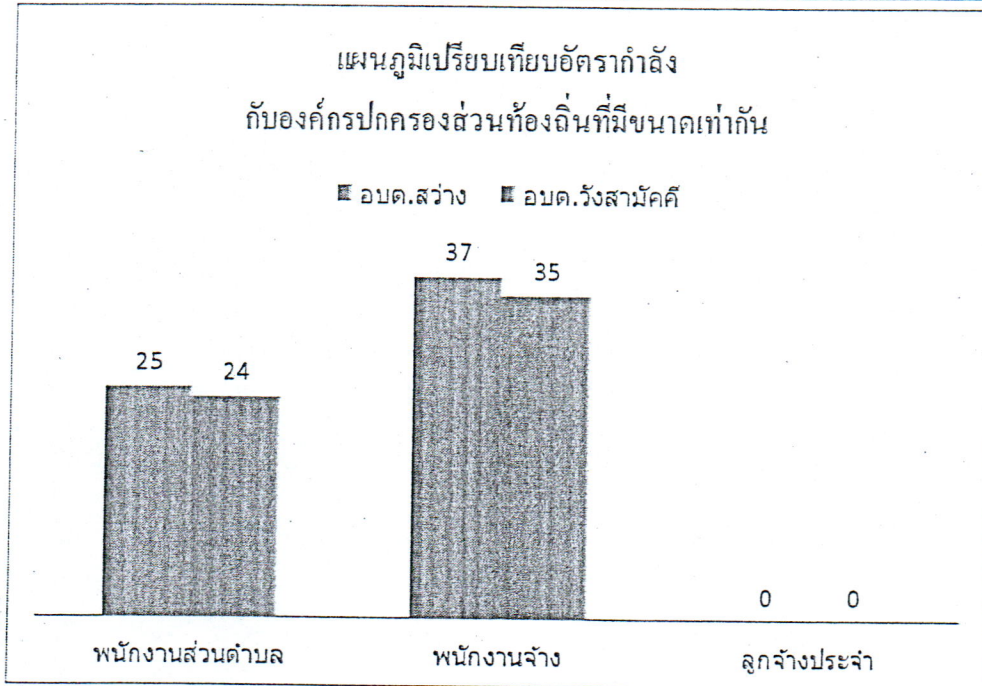
### ๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นกระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน/ จัดทำแผน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงาน ด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่อง ร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้ เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดยอาจ เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ หรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายนอก การสำรวจ โทรศัพท์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น

### ๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็น

กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบ โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง กับองค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียง จำนวน หมู่บ้าน จำนวนประชากร ลักษณะภูมิประเทศ และบริบท ในลักษณะเดียวกัน แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีขนาดเท่ากัน

จำนวน	องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง	องค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี
พนักงานส่วนตำบล	๒๕	๒๔
พนักงานจ้าง	๓๗	๓๕
ลูกจ้างประจำ	๐	๐



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง กับองค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะดำเนินการตามหลักเกณฑ์การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องต่อไป ซึ่งตำแหน่งว่างสายบริหารได้ร้องขอให้คณะกรรมการกลาง การสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.) ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อขอใช้บัญชีต่อไป และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ 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 ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

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 และมีพื้นที่ราบสูงทางด้านทิศตะวันออกเฉียงของตำบลลาดต่ำลงสู่ตอนกลาง และทางทิศตะวันตกของตำบล ลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบมรสุม มี ๓ ฤดู ฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม - เดือนพฤษภาคมจะร้อนจัดในเดือนเมษายน ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - เดือนตุลาคม ฝนจะตกชุกในเดือนสิงหาคม ฤดูหนาวเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน - เดือนกุมภาพันธ์จะหนาวจัดในเดือนธันวาคม - มกราคม ลักษณะของดินเป็นดินร่วนปนทรายเหมาะสำหรับทำการเกษตร ลักษณะของแหล่งน้ำเป็นแหล่งน้ำตามธรรมชาติ ซึ่งมีหลายแห่ง เช่น บึงก้านตง หนองยางชั้น ฝายกุดเต่า หนองสามขา หนองกุดใหญ่ เป็นต้น มีลักษณะเป็นป่าไม้ผสม มีพันธุ์ไม้หลายประเภท เช่น ยางนา ประดู่ ไม้แดง ยูคาลิปตัส เป็นต้น

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างมี ๑๓ หมู่บ้าน จำนวนประชากรตำบลสว่างมีประชากรทั้งสิ้นจำนวน ๗,๔๕๗ คน โดยแยกเป็นประชากรชาย จำนวน ๓,๗๕๑ คน ประชากรหญิง จำนวน ๓,๗๐๖ คน

หมู่บ้าน	จำนวนประชากร		รวม
	ชาย	หญิง	
หมู่ที่ ๑ บ้านสว่าง	๓๑๕	๓๐๒	๖๑๗
หมู่ที่ ๒ บ้านท่าสำราญ	๔๒๔	๓๙๙	๘๒๓
หมู่ที่ ๓ บ้านบึงก้านตง	๒๙๐	๓๑๑	๖๐๑
หมู่ที่ ๔ บ้านหนองกุง	๓๕๗	๓๕๔	๗๑๑
หมู่ที่ ๕ บ้านสองพี่น้อง	๒๙๑	๓๒๔	๖๑๕
หมู่ที่ ๖ บ้านคำพระ	๒๕๖	๒๔๕	๕๐๑
หมู่ที่ ๗ บ้านคำอูปราศ	๑๙๖	๑๘๖	๓๘๒
หมู่ที่ ๘ บ้านโคกก่ง	๓๓๙	๓๘๑	๗๒๐
หมู่ที่ ๙ บ้านคำสะอาด	๒๐๑	๒๑๑	๔๑๒
หมู่ที่ ๑๐ บ้านคำเจริญ	๒๑๙	๒๒๔	๔๔๓
หมู่ที่ ๑๑ บ้านใหม่สถานี	๑๖๕	๑๖๐	๓๒๕
หมู่ที่ ๑๒ บ้านสว่าง	๓๘๐	๓๓๒	๗๑๒
หมู่ที่ ๑๓ บ้านสองพี่น้อง	๓๒๘	๒๗๗	๖๐๕
รวม	๓,๗๕๑	๓,๗๐๖	๗,๔๕๗

ที่มาของข้อมูล : (สำนักทะเบียนอำเภอโพนทอง, กรมการปกครอง ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ )

## ❖ โครงสร้างพื้นฐานของตำบลสว่าง

♦ การคมนาคมขนส่ง การคมนาคมติดต่อระหว่างจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้านมีเส้นทางคมนาคม ดังนี้

๑. ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๐๔๔ จากอำเภอโพธารอง ผ่านบ้านวังยาวตำบลวังสามัคคี เข้าถนนลาดยาง รพช.รอ ๔๐๐๗

๒. ถนนลาดยาง รพช.รอ ๔๐๐๗ ผ่านหมู่ที่ ๑,๕,๖ และหมู่ที่ ๙ ติดต่อกับตำบลโคกกกม่วง

๓. ถนนลูกรัง รพช.รอ-๑๐๒๑ ผ่านหมู่ที่ ๑ ถึงหมู่ที่ ๗ และหมู่ที่ ๑๐

สำหรับถนนเชื่อมต่อกันระหว่างหมู่บ้านและภายในหมู่บ้าน 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 บ้านโคกกง 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 เดิมตำบลสว่างมีบริการตู้โทรศัพท์สาธารณะหยุดเหรียญ แต่ปัจจุบันประชาชนในเขตตำบลสว่าง ใช้บริการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย และโทรศัพท์เคลื่อนที่ เป็นส่วนใหญ่

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

## ❖ สภาพเศรษฐกิจตำบลสว่าง

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

- อาชีพหลัก ได้แก่ การทำนา ไร่ ไร่จ้าง

- 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
  - ร้านสะสมเปีย 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
- วัดสราญรมย์ ตั้งอยู่บริเวณ หมู่ที่ ๒ บ้านท่าสำราญ
- วัดศรีบุญเรือง ตั้งอยู่บริเวณ หมู่ที่ ๖ บ้านคำพระ
- วัดศรีวิสัย ตั้งอยู่บริเวณ หมู่ที่ ๗ บ้านคำอุปราช
- วัดศรีวิสัยคุณาราม ตั้งอยู่บริเวณ หมู่ที่ ๘ บ้านโคกก่ง
- วัดป่าญาณสิทธิ์พรตวนาราม ตั้งอยู่บริเวณ หมู่ที่ ๘ บ้านโคกก่ง

๒. สำนักสงฆ์ จำนวน ๑ แห่ง สำนักสงฆ์มอตรธรรมาราม ตั้งอยู่บริเวณ หมู่ ๔ บ้านหนองกุ้ง

ประเพณีและงานประจำปี ประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะดำเนินการจัดทำเป็นประจำทุกปี คือ งานประเพณีบุญบั้งไฟ งานประเพณีลอยกระทง และงานประเพณีสงกรานต์

◆ ด้านสาธารณสุข การบริการด้านสาธารณสุขของตำบลสว่าง มีศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบ้านหนองกุ้ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บ้านหนองกุ้ง ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพอนามัย การให้ภูมิคุ้มกันโรค การป้องกันโรค การระงับโรคติดต่อ และการวางแผนครอบครัว

◆ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตำบลสว่างมีทั้งแหล่งน้ำตามธรรมชาติ และแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น แหล่งน้ำตามธรรมชาติ ได้แก่ อ่างเก็บน้ำบึงก้านตง อ่างเก็บน้ำลำห้วยไผ่ หนองมะแซว หนองสนาม หนองย่างชิ้น และแหล่งน้ำ ที่สร้างขึ้น ได้แก่ ฝ่ายร่องนาคำ ฝ่ายกุดเต่า ป่าไม้ในตำบลสว่างมีลักษณะเป็นป่าไม้ผสม มีพันธุ์ไม้หลายประเภท และมีความอุดมสมบูรณ์พอสมควร สามารถใช้ประโยชน์ได้ในชุมชน ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมมีเพียงบ่อขยะจำนวน ๑ บ่อ

◆ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ตำบลสว่างมีสถานีตำรวจภูธรตำบลสว่าง จำนวน ๑ แห่ง ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ดูแลชีวิตและทรัพย์สิน ความปลอดภัยด้านอาชญากรรมและยาเสพติด

◆ ด้านการสังคมสงเคราะห์ ในตำบลสว่างมีการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อเอดส์ นอกจากนี้ยังมีการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสบปัญหาทางสังคม โดยได้ประสานงานกับสำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอรับความช่วยเหลือ เช่น ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการซ่อมแซมบ้านผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส ผ้าห่มกันหนาว เป็นต้น

❖ การเมือง-การปกครอง

เขตการปกครอง ตำบลสว่างแบ่งการปกครองตามพระราชบัญญัติปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๕๓๕ แยกเป็นหมู่บ้าน จำนวน ๑๓ หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๗,๔๕๗ คน ๑,๗๕๑ ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ยต่อพื้นที่ประมาณ ๑๘๐ คน/ตารางกิโลเมตร

หมู่ที่ ๑	บ้านสว่าง	ผู้ใหญ่บ้าน นายพัฒนา แก้วกมลรัตน์
หมู่ที่ ๒	บ้านท่าสำราญ	กำนันตำบลสว่าง นายดาวรุ่ง นาสิ่งทอง
หมู่ที่ ๓	บ้านบึงก้านตง	ผู้ใหญ่บ้าน นายจิตตจร คำแดงไสย์
หมู่ที่ ๔	บ้านหนองกุ้ง	ผู้ใหญ่บ้าน นายพีตัสใหม่ พรหมมาดวง
หมู่ที่ ๕	บ้านสองพี่น้อง	ผู้ใหญ่บ้าน นางสุมาลี พระสว่าง
หมู่ที่ ๖	บ้านคำพระ	ผู้ใหญ่บ้าน นายสมเกียรติ เพ็ชรนาวาส
หมู่ที่ ๗	บ้านคำอุปราช	ผู้ใหญ่บ้าน นายไพฑูลย์ ทนามศรี
หมู่ที่ ๘	บ้านโคกก่ง	ผู้ใหญ่บ้าน นายสุธนัย วรชินา

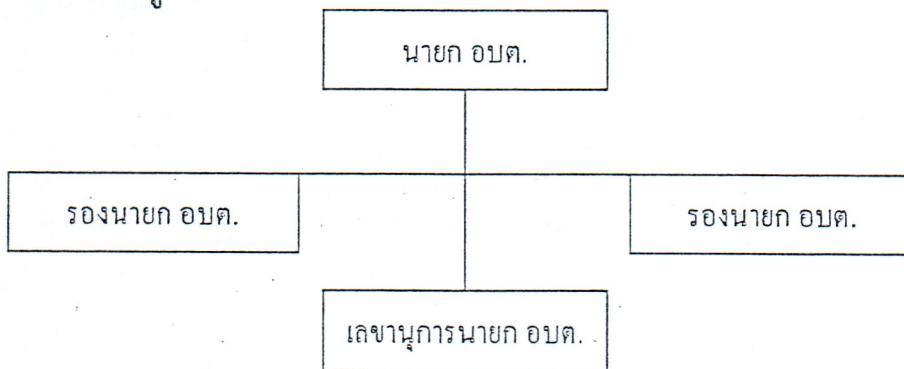
หมู่ที่ ๙	บ้านคำสะอาด	ผู้ใหญ่บ้าน นายสุรียา จันลาศรี
หมู่ที่ ๑๐	บ้านคำเจริญ	ผู้ใหญ่บ้าน นายจงจิตร อัครภูมิ
หมู่ที่ ๑๑	บ้านใหม่สถานี	ผู้ใหญ่บ้าน นายบุญมี บูราณรูป
หมู่ที่ ๑๒	บ้านสว่าง	ผู้ใหญ่บ้าน นายสมศักดิ์ อุทัยชัย
หมู่ที่ ๑๓	บ้านสองพี่น้อง	ผู้ใหญ่บ้าน นางเดือนเพ็ญ หลงคำรัตน์

การเลือกตั้งตำบลสว่าง มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีวาระในการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี

ข้อมูลสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมู่ที่
๑	นางจันทร์เพ็ญ จันโฑริ	ประธานสภา	๑๓
๒	นางอัมพร ทองโชติ	รองประธานสภา	๖
๓	นางสาวจุฬารัตน์ รัตนวงศ์	สมาชิกสภา	๑
๔	นายสำรวย บุญชู	สมาชิกสภา	๒
๕	นายสุทัศน์ คำแดงไสย์	สมาชิกสภา	๓
๖	นายสมบัติ หล้าก่า	สมาชิกสภา	๔
๗	นางอิม บุญตาวัน	สมาชิกสภา	๕
๘	นายวิฑูรย์ ไคร์นุ่นภา	สมาชิกสภา	๗
๙	นายไชยา สาวิสา	สมาชิกสภา	๘
๑๐	นางลำดวน คະເນວັນ	สมาชิกสภา	๙
๑๑	นายนิยม ภูมิภาค	สมาชิกสภา	๑๐
๑๒	นางบังอร พลเยี่ยม	สมาชิกสภา	๑๑
๑๓	นายสมชาย เอื้องจันทิก	สมาชิกสภา	๑๒

โครงสร้างคณะผู้บริหาร



ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับการศึกษา
นายอวยชัย พระสว่าง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	มัธยมศึกษาตอนปลาย
นายบุญโรม แสงนิล	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ปริญญาตรี
นายธงชัย พรหมลี	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประถมศึกษา
นายกฤษดาพงษ์ กิ่งเมือง	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

## ❖ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เป็นการกำหนดว่าในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างจะเป็นไปในทิศทางใด และเป็นเครื่องมือกำหนดแนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพียงใด โดยมีรายละเอียดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

### วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

“อบต.สว่าง จะเป็นองค์กรนำอยู่คู่คุณธรรม บริหารงานอย่างมีอาชีพแบบมีส่วนร่วมในการจัดการ มีความสมานฉันท์ ประชาชนมีหลักประกันคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนมีความเข้มแข็งด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง”

### พันธกิจ

๑. การพัฒนาชุมชนให้ก้าวสู่ความเข้มแข็ง 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

ตำบลสว่างนำอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทั่วถึง

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานภายในตำบล

#### ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนถนน ท่อระบายน้ำ ฯลฯ ที่ได้รับการบำรุงรักษา
2. จำนวนการขยายเขตไฟฟ้า และไฟฟ้าสาธารณะที่เพิ่มขึ้น
3. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนระบบประปาที่ได้รับการขยายเขต /บำรุงรักษา
4. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนการได้รับบริการสาธารณะอื่นๆ เช่น บริการกู้ชีพกู้ภัย บริการอินเทอร์เน็ต

#### กลยุทธ์

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวก และรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

1. ก่อสร้างและปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ให้เป็นไปด้วยความสะดวก
2. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้า และไฟฟ้าสาธารณะ
3. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา
4. บริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า

### ♦ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

#### เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัดร้อยเอ็ด

#### พันธกิจ

1. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
2. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. พัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน

#### เป้าประสงค์

ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีรายได้เพิ่มขึ้น

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลสว่างเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

#### ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพเสริม
2. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาอาชีพด้านเกษตร ประมง และปศุสัตว์
3. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมชุมชนที่ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

#### กลยุทธ์

1. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
2. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือน และกลุ่มอาชีพ
3. 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 การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึ่งปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

พันธกิจ

อนุรักษ์และบำรุงรักษาทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

ทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ และสิ่งแวดล้อมภายในตำบลสว่างได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

สิ่งแวดล้อมภายในตำบลสว่างได้รับการจัดการ ดูแล อนุรักษ์และฟื้นฟูเพิ่มขึ้น

### ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

1. จำนวนของการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟู
2. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนแหล่งน้ำเสียได้รับการบำบัด
3. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยลดน้อยลง
4. จำนวนที่สาธารณะประโยชน์ที่ได้รับการอนุรักษ์เพิ่มขึ้น

### กลยุทธ์

1. สร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
2. การจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย
3. การบริหารจัดการ และรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
4. อนุรักษ์ที่สาธารณะประโยชน์

## ♦ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

### เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ และให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดร้อยเอ็ดตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

### พันธกิจ

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล

### เป้าประสงค์

1. ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ แก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. ชุมชนมีศักยภาพเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น
2. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรเพิ่มขึ้น

### ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนผู้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาทางการเมือง และสังคม
2. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
3. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนและผู้มาติดต่อราชการที่พึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

### กลยุทธ์

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
2. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร และองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
3. ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (PSO)
4. การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชน และสังคม

♦ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐบาล  
เป้าหมาย

เพื่อปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติงานตามแนวทางนโยบายของรัฐบาล

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน
๒. ปฏิบัติงานตามแนวทางนโยบายของรัฐบาล

เป้าประสงค์

๑. ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนงาน
๒. ดำเนินงานหรือกิจกรรมการที่ได้มอบจากรัฐบาล

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐ
๒. ให้บริการการอำนวยความสะดวกเพื่อสนองความต้องการของประชาชน

ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

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

กลยุทธ์

ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับ การถ่ายโอนงานในการจัดการระบบบริการสาธารณะตามแนวทาง และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกระจายอำนาจ กำหนดและดำเนินงานหรือกิจกรรมที่ได้มอบจากรัฐบาล

๑. การถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษา
๒. ส่งเสริมอัตราการป้องกัน เฝ้าระวัง รักษาบำบัดผู้เสี่ยงติดยาเสพติด และรักษาชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน
๓. ส่งเสริมการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของมารดาและทารก
๔. ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินให้สามารถลดปัญหาความรุนแรงของครอบครัว อุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรม และสาธารณภัยต่าง ๆ
๕. ส่งเสริมการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

♦ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ส่งเสริมการท่องเที่ยว

เป้าหมาย

เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพด้านการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาจังหวัด

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพด้านการท่องเที่ยว
๒. พัฒนาเส้นทางคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว
๓. สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการรักษาแหล่งท่องเที่ยว

## เป้าประสงค์

1. สถานที่ท่องเที่ยวภายในตำบลสว่างได้รับการพัฒนา
2. การท่องเที่ยวภายในตำบลสว่างได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

## ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา พื้นฟู
2. การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในตำบล

## ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. จำนวนเส้นทางคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการก่อสร้างและปรับปรุง
3. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการดูแลรักษาเพิ่มขึ้น

## กลยุทธ์

1. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพด้านการท่องเที่ยว
2. พัฒนาเส้นทางคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว
3. สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการรักษาแหล่งท่องเที่ยว

## ❖ นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

### 1. นโยบายปัญหาเร่งด่วน

1.1 ปรับปรุงพัฒนาบุคลากร พนักงาน ลูกจ้าง ให้สอดคล้องกับฐานะ สภาพความเป็นอยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง โดยจะคำนึงถึงความเหมาะสม ความจำเป็น และงบประมาณในแต่ละปีเป็นหลัก

1.2 พัฒนาซ่อมแซมถนนและสะพานที่ชำรุดเสียหาย ให้ราษฎรสัญจรไปมาและขนส่งพืชผลทางการเกษตรได้อย่างสะดวก

1.3 พัฒนาขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะริมถนนในเขตตำบล เพื่อแสงสว่างในการสัญจรไปมา และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1.4 พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อทำการเกษตร เลี้ยงสัตว์ การประมง เพื่อเพิ่มผลผลิตและเป็นรายได้เพิ่มให้แก่เกษตรกรชาวนา

1.5 ก่อสร้างสะพานปลาตามฝายกั้นน้ำต่างๆ เพื่อให้ปลาสามารถขึ้นมาวางไข่ในแหล่งธรรมชาติได้ ซึ่งเป็นการขยายพันธุ์ปลาและเป็นการเพิ่มปริมาณปลาให้กับแหล่งน้ำ

### 2. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง มุ่งมั่นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน เพื่อตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีแนวทางดังนี้

2.1 สร้างและบำรุงรักษาถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลูกรังภายในหมู่บ้านทั้งเส้นทางหลัก และทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ถนนสู่พื้นที่การเกษตรและการขนส่งสินค้าทางการเกษตรและการพาณิชย์ ให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้นเพื่อเป็นการกระจายความเจริญไปยังทุกพื้นที่

2.2 ก่อสร้างสะพาน และบล็อกคอนเวร์ส ข้ามบึงก้านตง เพื่อการสัญจรไปมา และเพื่อให้ระบายน้ำได้สะดวก อีกทั้งยังป้องกันน้ำท่วมไร่นาราษฎร

2.3 สร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำพร้อมทั้งระบบชลประทาน โดยการเพิ่มการขุดลอกพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคและบริโภค หรือใช้ในการเกษตรได้มากยิ่งขึ้นโดยจะรวมถึงลำห้วยเดิมที่ตื้นเขิน

2.4 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 จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ตำบลสว่างเป็นชุมชนที่ปลอดภัยปลอดภัยปลอดยาเสพติด น่ายุติ และพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนในตำบล ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและสร้างโอกาสให้ทุกคนได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีแนวทางดังนี้

๔.๑ สนับสนุนงบประมาณป้องกันและปราบปรามปัญหา ยาเสพติดในชุมชนให้หมดไป ตามนโยบายของรัฐบาล

๔.๒ ส่งเสริมการสร้างชุมชนน่ายุติ การสร้างความเข้มแข็ง และความสามัคคีของชุมชน

๔.๓ ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และเด็กนักเรียนที่ยากจนขาดแคลน

๔.๔ สนับสนุนจัดให้มีโครงการขี้นแบบปลอดภัยไร้อุบัติเหตุให้กับประชาชนและเยาวชน

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 มีความเข้มแข็ง ตลอดจนสร้างระบบสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนในตำบล 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 อนุรักษ์สร้างจิตสำนึกที่ดี 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 ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาตามโครงการ 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
- การพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณสุขอุปโภค ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ
- การจัดทำผังเมือง ระบบการระบายน้ำ และการใช้ประโยชน์ที่ดิน

##### ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

#### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

##### ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

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

##### ความต้องการด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ เพื่อเป็นอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยวป้องกัน การอพยพแรงงาน
- พัฒนาความรู้และทักษะการประกอบอาชีพเกษตรกร 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 ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติและรณรงค์ การใช้ทรัพยากรทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า
- ส่งเสริมและเพิ่มคุณค่าของผู้สูงอายุ โดยหากิจกรรมและอาชีพเสริมให้กับผู้สูงอายุ

#### ๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

##### ปัญหาด้านการเมือง - การบริหาร

- ความไม่เข้าใจ ไม่รู้ในกฎหมาย/ระเบียบ
- ความเชื่อถือในความเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคคลภายนอก

##### แนวทางการพัฒนาด้านการเมือง - การบริหาร

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

#### ๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ความเจริญเติบโตทางอุตสาหกรรมต่อชุมชนทั้งต่อร่างกายและสภาพสิ่งแวดล้อม
- ชุมชนขาดจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### แนวทางการความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติและรณรงค์ การใช้ทรัพยากรทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า
- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย
- การบริหารจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
- การพัฒนาจัดสร้างที่กำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลในพื้นที่ตำบล
- ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ที่สาธารณะประโยชน์

#### ๔.๖ ด้านสาธารณสุข

##### ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสาธารณสุข
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสุขภาพและอนามัย
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่ออุบัติใหม่เพิ่มสูงขึ้น

#### แนวทางความต้องการด้านสาธารณสุข

- 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 มีปัญหาท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนา

#### ๔.๘ ด้านการท่องเที่ยว

##### ปัญหาด้านการท่องเที่ยว

- ไม่มีระบบการจัดการและทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ในเชิงท่องเที่ยว
- ขาดการส่งเสริมประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวด้านอื่นๆ

##### แนวทางพัฒนาและความต้องการด้านการท่องเที่ยว

- ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในชุมชน
- สนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงประเพณี และวัฒนธรรม
- ส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนเข้ามาดำเนินการ

#### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่างนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง 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 เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ในภาพรวมมีดังนี้

#### จุดแข็ง (Strengths)

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

๖. มีประเพณีวัฒนธรรมที่ดั้งเดิม

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. สภาพแวดล้อม ภัยธรรมชาติ ส่งผลต่อการทำอาชีพเกษตรกรรม (ภัยแล้ง ภัยน้ำท่วม) การระบาดของโรคพืชและศัตรูพืช

๒. การระบาดของโรคประจำถิ่น เช่น โรคไข้เลือดออก โรคฉี่หนู

๓. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางไม่เพียงพอต่อความต้องการในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาท้องถิ่น

๔. ขาดความต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล รวมถึงปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง

๕. ค่านิยมของประชาชนในปัจจุบันเปลี่ยนไปสู่กระแสบริโภคนิยมทำให้ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบล สว่างกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (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 สามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบาย ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างจะดำเนินการ  
 องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้นำภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์  
 มากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**ภารกิจหลัก**

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

**ภารกิจรอง**

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สรุปผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากร (Personal Analysis) โดยใช้หลักการวิเคราะห์แบบ  
 SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
 กำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจง่าย ดังนี้  
 การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง (Strengths)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน                  ละเอียครอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต</li> <li>๔. มีการพัฒนาการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานได้คล่องตัว</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน (Weaknesses)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน</li> <li>๒. บุคลากรมีการโอน/ย้ายบ่อย ทำให้การทำงานไม่                  มีความต่อเนื่อง</li> <li>๓. บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย</li> <li>๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึง                  กฎระเบียบของทางราชการ</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส (Opportunities)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิด                  ความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อุทิศตนได้                  ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ                  การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะ                  ตัวแทนหน่วยงานราชการ</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>ข้อจำกัด (Threats)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</li> <li>๒. มีความก้าวหน้าในหน้าที่อยู่ในวงแคบ</li> </ol>

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

<p style="text-align: center;"><b>จุดแข็ง (Strengths)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นฐานไม่ต้องการย้ายที่อยู่</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกสามารถทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</li> <li>๔. บุคลากรมีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี</li> <li>๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี</li> <li>๖. มีระบบบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>จุดอ่อน (Weaknesses)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรขาดความกระตือรือร้น</li> <li>๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ เสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</li> <li>๔. พื้นที่พัฒนากว้างปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานเกษตร งานช่างงานด้านสิ่งแวดล้อม</li> <li>๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่เพียงพอ</li> <li>๖. ข้อมูลเอกสารต่างๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติไม่ครบถ้วน</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส (Opportunities)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา</li> <li>๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตพื้นที่ ทำให้รัฐสภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>ข้อจำกัด (Threats)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ</li> </ol>

เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด 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 จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังเพิ่มแต่เนื่องจากมีขอบเขตของงานบางงานไม่ครอบคลุมต่อภารกิจในปัจจุบัน และการกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งในส่วนของพนักงานจ้างไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ซึ่งแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือกำหนดเพิ่มงานในส่วนราชการให้ครอบคลุมต่อภารกิจ และปรับเกลี่ยตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะสมกับงาน put the right man on the right job โดยกำหนดงานเพิ่มเติม ได้แก่ งานการเจ้าหน้าที่ และงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- กองคลัง โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน มีกรอบอัตรากำลังครบตามประกาศหลักเกณฑ์ของโครงสร้างที่กำหนด ซึ่งเมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังเพิ่ม

- กองช่าง โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน มีกรอบอัตรากำลังไม่ครบตามประกาศหลักเกณฑ์ของโครงสร้างที่กำหนด และด้วยปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามภารกิจกระจายอำนาจ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบัน จึงขอกำหนดตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑ อัตรา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ปรับเกลี่ยตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ 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 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา และพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา

#### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นประเภทสามัญ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา และพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา รายละเอียดตามข้อ ๘.๑ และข้อ ๘.๒ ดังนี้

##### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)</b> <b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนนโยบายและบริหารทั่วไป</li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <b>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานข้อมูลวิชาการ</li> </ul>	<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)</b> <b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานราชการทั่วไป</li> <li>- งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานธุรการ สารบรรณ</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> </ul> <b>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานจัดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</li> <li>- งานบริการข้อมูลวิชาการ สถิติ</li> <li>- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ</li> </ul>	

<p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์ และอุทธรณ์</li> <li>- งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ</li> </ul> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟูความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul> <p>๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภา</li> <li>- งานการประชุมกิจการสภา</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานส่วนราชการ</li> </ul> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลการศึกษา</li> <li>- งานหลักสูตรการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม</li> </ul>	<p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์ และอุทธรณ์</li> <li>- งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ</li> </ul> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟูความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย</li> <li>- งานกู้ชีพ กู้ภัย</li> <li>- งานจราจร</li> </ul> <p>๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลการศึกษา</li> <li>- งานหลักสูตรการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม</li> </ul> <p>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง</li> <li>- งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุง</li> <li>- งานการสรรหา สอบคัดเลือก การย้าย</li> </ul> <p>การโอน การรับโอน การบรรจุและแต่งตั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ</li> </ul> <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การตรวจสอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพก่อนออกใบอนุญาตให้ประกอบกิจการ</li> <li>- การตรวจสอบ แก้ปัญหาการร้องเรียนด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- การดำเนินโครงการงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- การดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ</li> <li>- การดำเนินการควบคุมโรคร่วมกันหน่วยงานอื่น</li> </ul>
--	--

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน</li> <li>- งานการจัดทำบัญชี</li> <li>- งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน</li> <li>- งานแสดงฐานะการเงินและเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท</li> <li>- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี</li> <li>- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ</li> <li>- งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายการต่างๆ</li> <li>- งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจัดหา</li> <li>- งานทะเบียนคุม</li> <li>- งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</li> <li>- งานทะเบียนควบคุม เร่งรัดรายได้ และหนี้สิน</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน</li> <li>- งานการจัดทำบัญชี</li> <li>- งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน</li> <li>- งานแสดงฐานะการเงินและเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท</li> <li>- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี</li> <li>- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงิน บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ</li> <li>- งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายการต่างๆ</li> <li>- งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจัดหา</li> <li>- งานทะเบียนคุม</li> <li>- งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</li> <li>- งานทะเบียนควบคุม เร่งรัดรายได้ และหนี้สิน</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> </ul>	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p><b>๓. กองช่าง (๐๕)</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>- งานจัดทำราคากลาง</li> <li>- งานประมาณราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li> <li>- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับประปา</li> <li>- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจ</li> <li>- งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง</li> <li>- งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง (๐๕)</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>- งานจัดทำราคากลาง</li> <li>- งานประมาณราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง</li> <li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li> <li>- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานสถานีสูบน้ำ</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานการควบคุมอาคาร ผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul>	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p><b>๔. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b></p> <p><b>๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร้ที่พึ่ง เร่ร่อน จรจัด ถูกทอดทิ้ง</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน ได้แก่ การสอดส่องดูแลและช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินอกรวมไม่เหมาะสมแก่วัย</li> <li>- งานประสานและร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง</li> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน</li> <li>- งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆให้แก่ชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาชุมชนทางด้านพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและสุขภาพ</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและสตรี</li> <li>- งานให้คำแนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่างๆ</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li> <li>- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆด้านสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชน</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ</li> <li>- งานเบี่ยงชีพคนพิการ</li> <li>- งานเบี่ยงชีพผู้ป่วยเอดส์</li> <li>- งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากขาดแคลนไร้ที่พึ่ง</li> <li>- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ</li> <li>- งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรภาคเอกชน</li> <li>- งานสำรวจสภาพปัญหาสังคมต่างๆ</li> <li>- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ด้านสังคมสงเคราะห์</li> </ul>	<p><b>๔. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b></p> <p><b>๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร้ที่พึ่ง เร่ร่อน จรจัด ถูกทอดทิ้ง</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน ได้แก่ การสอดส่องดูแลและช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินอกรวมไม่เหมาะสมแก่วัย</li> <li>- งานประสานและร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง</li> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน</li> <li>- งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆให้แก่ชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาชุมชนทางด้านพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและสุขภาพ</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและสตรี</li> <li>- งานให้คำแนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่างๆ</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li> <li>- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆด้านสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชน</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ</li> <li>- งานเบี่ยงชีพคนพิการ</li> <li>- งานเบี่ยงชีพผู้ป่วยเอดส์</li> <li>- งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากขาดแคลนไร้ที่พึ่ง</li> <li>- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ</li> <li>- งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรภาคเอกชน</li> <li>- งานสำรวจสภาพปัญหาสังคมต่างๆ</li> <li>- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ด้านสังคมสงเคราะห์</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน</li> <li>- งานพัฒนาสตรีและเยาวชน</li> <li>- งานการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี</li> <li>- งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้ด้านอาชีพให้แก่ชุมชน ด้านต่างๆ</li> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพเสริมระยะสั้นให้แก่ชุมชน</li> </ul>	<p>๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน</li> <li>- งานพัฒนาสตรีและเยาวชน</li> <li>- งานการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี</li> <li>- งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้ด้านอาชีพให้แก่ชุมชน ด้านต่างๆ</li> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพเสริมระยะสั้นให้แก่ชุมชน</li> </ul>	
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบเอกสารทางการเงิน การบัญชีและพัสดุ</li> <li>- งานตรวจสอบติดตาม และการวิเคราะห์ ประเมินผล</li> <li>- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย รับตรวจ</li> </ul> <p>๕.๒ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</p> <p>๕.๓ งานบริการให้คำปรึกษา</p>	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบเอกสารทางการเงิน การบัญชีและพัสดุ</li> <li>- งานตรวจสอบติดตาม และการวิเคราะห์ ประเมินผล</li> <li>- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย รับตรวจ</li> </ul> <p>๕.๒ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</p> <p>๕.๓ งานบริการให้คำปรึกษา</p>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 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)
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)	๑	๑	๒	๒	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานขับรถยนต์ (รถน้ำเอนกประสงค์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๕	๕	๖	๖	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม



๔ ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ก่อนปรับแผนอัตรากำลัง)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเต็ม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	๔๘๙,๑๒๐	
๓	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	(๓๙,๖๓๐)
๔	นักคิด	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๖	นักวิทยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๙	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	(๒๐,๔๔๐)
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๕๒๐	๓๗๙,๕๒๐	๓๙๑,๕๒๐	ว่างเต็ม
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๔๖๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๐๘๐	๔๘๓,๐๐๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	(๓๘,๙๔๐)
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	(๒๘,๘๘๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๑๒๐	๑๙๓,๖๘๐	๒๐๑,๔๘๐	(๑๔,๙๔๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	(๙,๔๐๐)
๑๗	คณงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	คณงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑	คนสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	คนงานทั่วไป	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๓	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๔	ศพด.บ้านสว่าง	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้ (๙,๐๐๐)
๒๗	ศพด.บ้านโคกตั้ง	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	๑	๑	๑๓๗,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๒๘๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๕,๐๔๐	จ่ายจากเงินรายได้ (๑๑,๘๘๐)
๓๐	ศพด.บ้านคำอุประทาย	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๓๐	ผู้ช่วยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๓๑	ครู	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
<b>กองคลัง (๑๔)</b>																				
๓๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๖,๕๖๐	ว่างเต็ม	
๓๓	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๖,๖๔๐	๓๗๙,๐๘๐	๓๘๙,๕๐๐	(๒๙,๑๑๐)	
๓๔	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)	
๓๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๓๙๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๐๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	๔๓๓,๐๘๐	(๓๒,๗๙๐)	
๓๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	(๒๓,๘๒๐)	
<b>พนักงานจ้าง</b>																				
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง		
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง		
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง		
๔๐	คนงานทั่วไป	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
<b>กองช่าง (๑๕)</b>																				
๔๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๖,๕๖๐	ว่างเต็ม	
๔๒	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(๓๑,๗๖๐)	
๔๓	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๘๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	๔๓๓,๐๘๐	(๒๗,๕๙๐)	
๔๔	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๕๒,๑๖๐	๓๕๙,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	(๒๗,๕๙๐)	
<b>พนักงานจ้าง</b>																				
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๘,๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๕๒๐	๑๗๑,๑๒๐	๑๗๘,๐๘๐	(๑๓,๑๘๐)		
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๘,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๐๘๐	๑๖๐,๓๒๐	๑๖๖,๘๐๐	(๑๒,๓๔๐)		
๔๗	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๘๖๐	(๙,๔๐๐)		
๔๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๓๕,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๑๔๑,๑๒๐	๑๔๖,๘๘๐	๑๕๒,๗๖๐	(๙,๙๑๐)		
๔๙	คนงานประปา	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๕๐	คนงานประจํารถขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๕๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๕๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>																				
๕๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๖,๕๖๐		
๕๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๕๕,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	(๒๒,๒๔๐)	
<b>พนักงานจ้าง</b>																				
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๕,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	(๑๓,๙๑๐)		
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)		
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>																				
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	-	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๘,๙๒๐	๕๖๒,๒๔๐	๕๗๕,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)		
(๕)	รวม		๖๗	๕๗	๑๓,๓๕๓,๐๖๐	๓๗๘,๐๐๐	๖๗	๖๘	๖๘	+๒	+๒	-	๓๖๗,๕๖๐	๓๗๙,๖๘๐	๔๐๓,๓๒๐	๑๔,๐๙๘,๖๒๐	๑๔,๙๙๖,๓๐๐	๑๔,๘๙๙,๖๒๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๑๕															๒,๑๑๔,๗๙๓	๒,๑๗๔,๔๔๕	๒,๒๓๔,๙๙๓		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๖,๒๑๓,๔๑๓	๑๖,๖๗๐,๗๔๕	๑๗,๑๓๔,๕๖๓		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณจ่ายประจำปี															๓๒,๔๖	๓๒,๔๐	๓๒,๓๓		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๔๙,๙๕๕,๐๐๐ บาท  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นเงิน = ๕๑,๔๕๓,๖๕๐ บาท  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเงิน = ๕๒,๙๙๗,๒๕๙ บาท

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (๔๘,๕๐๐,๐๐๐ X ๓%)+๔๘,๕๐๐,๐๐๐ = ๔๙,๙๕๕,๐๐๐  
 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ (๔๙,๙๕๕,๐๐๐ X ๓%)+๔๙,๙๕๕,๐๐๐ = ๕๑,๔๕๓,๖๕๐  
 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (๕๑,๔๕๓,๖๕๐ X ๓%)+๕๑,๔๕๓,๖๕๐ = ๕๒,๙๙๗,๒๕๙

๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (หลังปรับแผนอัตรากำลัง)

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)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเต็ม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๓,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	๔๘๙,๑๒๐	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)</b>																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	(๓๙,๖๓๐)
๔	นิติกร	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๖,๖๘๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๕๕๐	(๓๒,๔๕๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๕๒,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๓,๓๔๐)
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๙	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	(๒๐,๔๔๐)
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๔๖๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๒๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๐๘๐	๔๘๓,๐๐๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๓,๖๘๐	(๓๘,๙๙๐)
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	(๒๘,๘๘๐)
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๘๐	๑๘๖,๑๒๐	๑๙๓,๖๘๐	๒๐๑,๕๘๐	(๑๔,๙๑๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๘๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	(๙,๔๐๐)
๑๗	คนงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	คนงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๒	๒	-	+	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๙	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑	คนสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	คนงานทั่วไป	-	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๓	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	๑	๑	-	+	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
<b>ศพด.บ้านสว่าง</b>																			
๒๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้ (๕,๐๐๐)
<b>ศพด.บ้านโคกถ้ง</b>																			
๒๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๓๗,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๒๘๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๕,๐๔๐	จ่ายจากเงินรายได้ (๑๑,๘๘๐)
<b>ศพด.บ้านคำอุบราช</b>																			
๓๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๓๑	ครู	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
<b>กองคลัง (๑๔)</b>																				
๓๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๓๓	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)	
๓๔	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)	
๓๕	เจ้านักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๓๙๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๐๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	๔๓๓,๐๘๐	(๓๒,๗๙๐)	
๓๖	เจ้านักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	(๒๓,๘๒๐)	
<b>พนักงานจ้าง</b>																				
๓๗	ผู้ช่วยเจ้านักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง	
๓๘	ผู้ช่วยเจ้านักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง	
๔๐	คนงานทั่วไป	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
<b>กองช่าง (๑๕)</b>																				
๔๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๔๒	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(๓๑,๗๖๐)	
๔๓	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๘๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	(๓๓,๗๖๐)	
๔๔	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑	๑	๓๒๒,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	(๒๗,๔๙๐)	
<b>พนักงานจ้าง</b>																				
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๕๒๐	๑๗๑,๑๒๐	๑๗๘,๐๘๐	(๑๓,๑๘๐)	
๔๖	ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๘,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๐๘๐	๑๖๐,๓๒๐	๑๖๖,๘๐๐	(๑๒,๓๔๐)	
๔๗	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	(๙,๔๐๐)	
๔๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๓๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๑๔๑,๑๒๐	๑๔๖,๘๘๐	๑๕๒,๗๖๐	(๙,๙๑๐)	
๔๙	คนงานประปา	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๕๐	คนงานประจํารถขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๕๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๕๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>																				
๕๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		
๕๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	(๒๑,๒๔๐)	
<b>พนักงานจ้าง</b>																				
๕๕	ผู้ช่วยเจ้านักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๑๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๑๘,๖๘๐	๑๒๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	(๑๑,๙๑๐)	
๕๖	ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>																				
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง	
(๕)	รวม		๖๘	๕๙	๑๓,๓๘๐,๖๖๐	๓๗๘,๐๐๐	๖๖	๖๙	๖๙	-	+๒	-	๓๖๖,๓๖๐	๓๙๖,๓๖๐	๔๐๒,๐๐๐	๑๔,๐๑๗,๐๒๐	๑๔,๖๒๙,๓๘๐	๑๕,๐๓๑,๓๘๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๑๕															๒,๑๐๒,๕๕๓	๒,๑๙๔,๔๐๗	๒,๒๕๕,๗๐๗		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๖,๑๑๙,๕๗๓	๑๖,๘๒๓,๗๘๗	๑๗,๒๘๖,๐๘๗		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณจ่ายประจำปี															๓๒,๒๗๗	๓๒,๗๑๐	๓๒,๖๒๒		

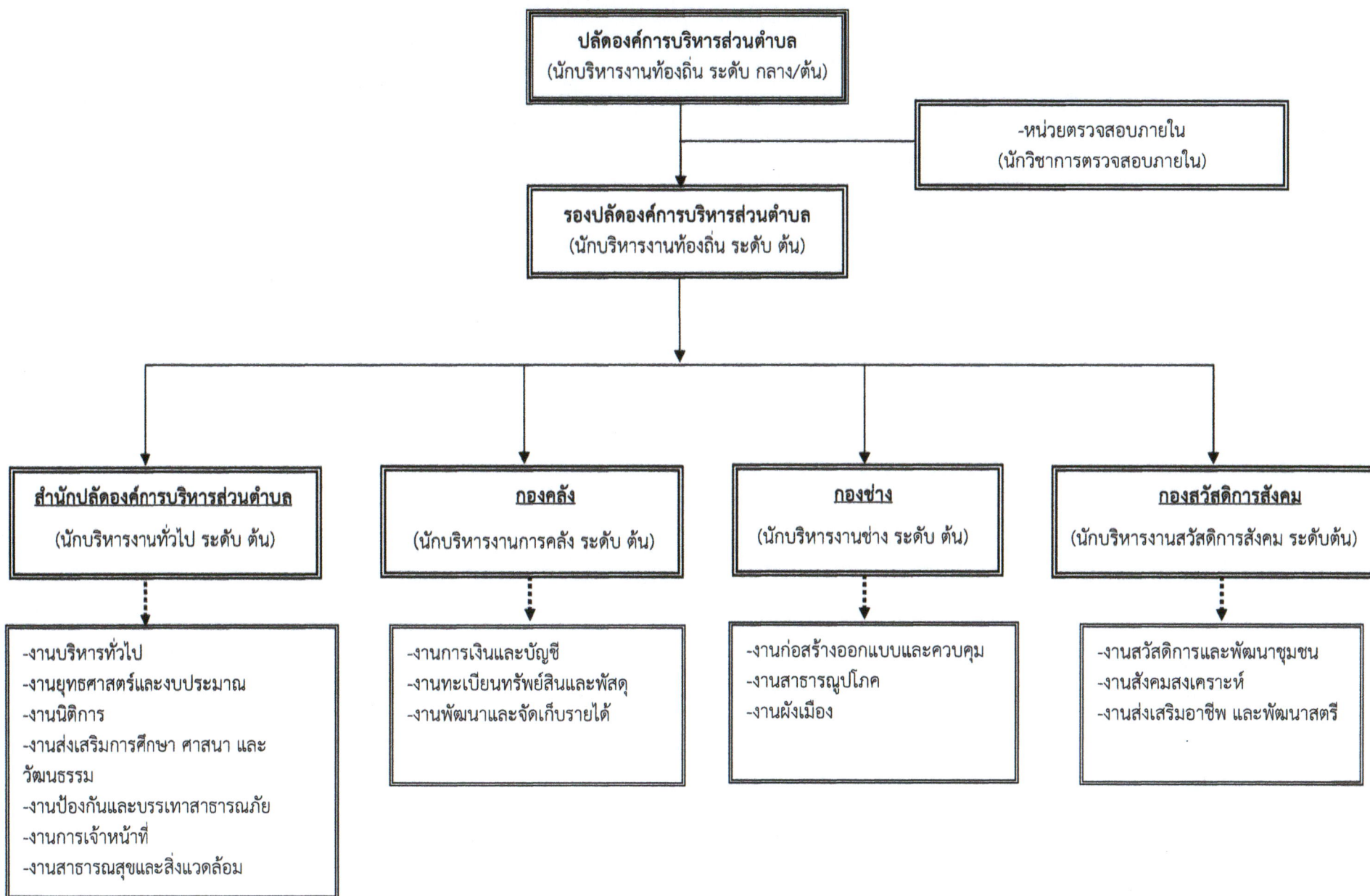
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	

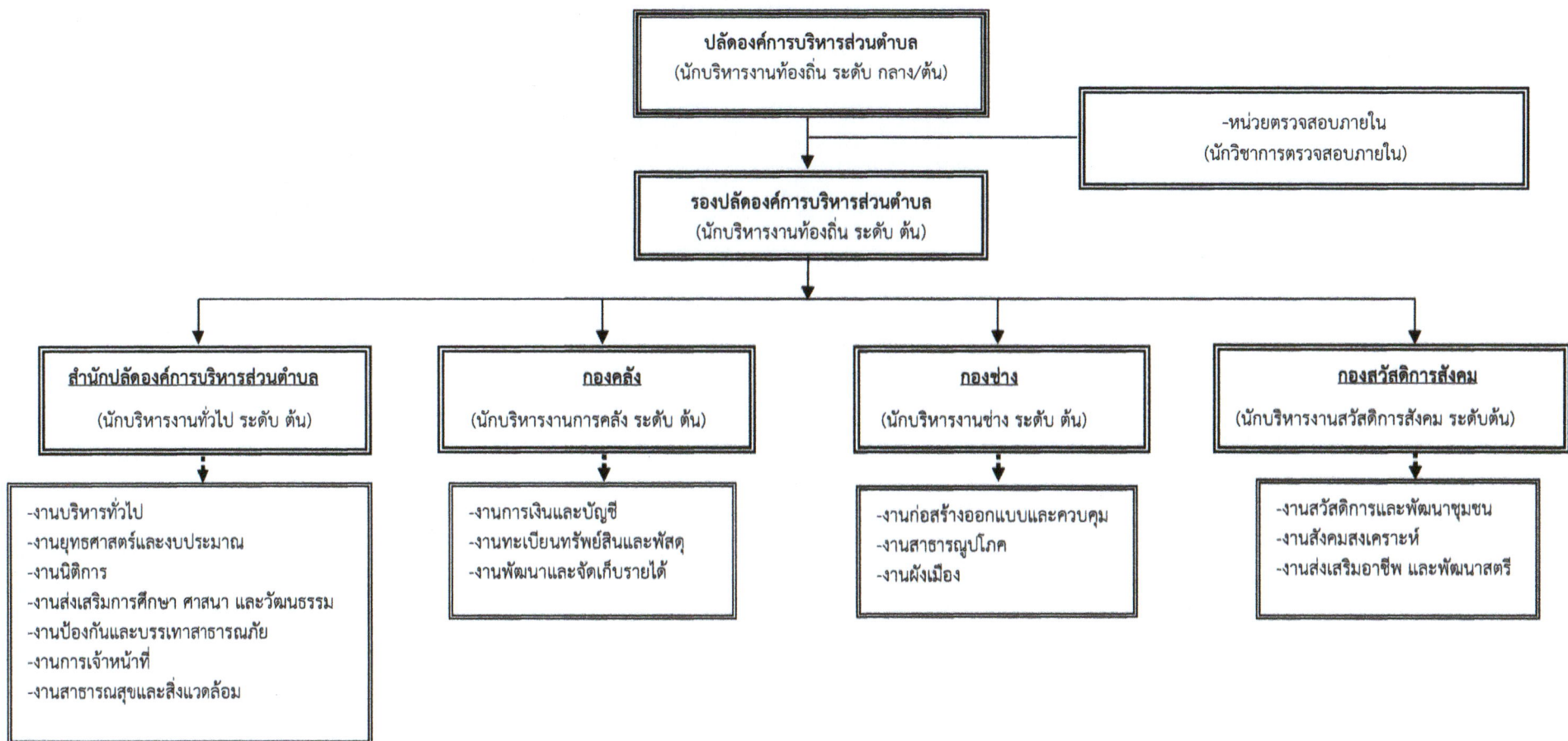
หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๔๙,๙๕๕,๐๐๐ บาท  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นเงิน = ๕๑,๔๕๓,๖๕๐ บาท  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเงิน = ๕๒,๙๙๗,๒๕๙ บาท

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (๔๘,๕๐๐,๐๐๐ X ๓%)+๔๘,๕๐๐,๐๐๐ = ๔๙,๙๕๕,๐๐๐  
 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ (๔๙,๙๕๕,๐๐๐ X ๓%)+๔๙,๙๕๕,๐๐๐ = ๕๑,๔๕๓,๖๕๐  
 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (๕๑,๔๕๓,๖๕๐ X ๓%)+๕๑,๔๕๓,๖๕๐ = ๕๒,๙๙๗,๒๕๙

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

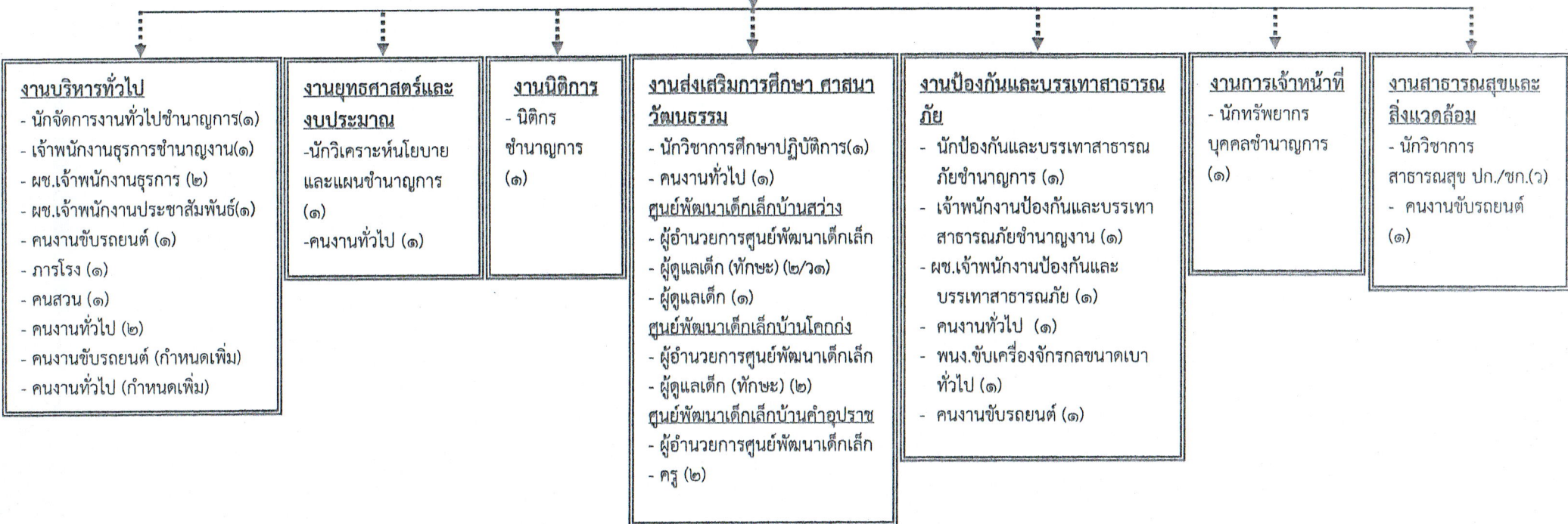




สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กองคลัง	กองช่าง	กองสวัสดิการสังคม	รวม
มีนครอง	๑	-	๓๑	๑๐	๑๓	๔	๕๙
ว่าง	๑	๑	๔	๑	๑	-	๘
รวม	๒	๑	๓๕	๑๑	๑๔	๔	๖๗

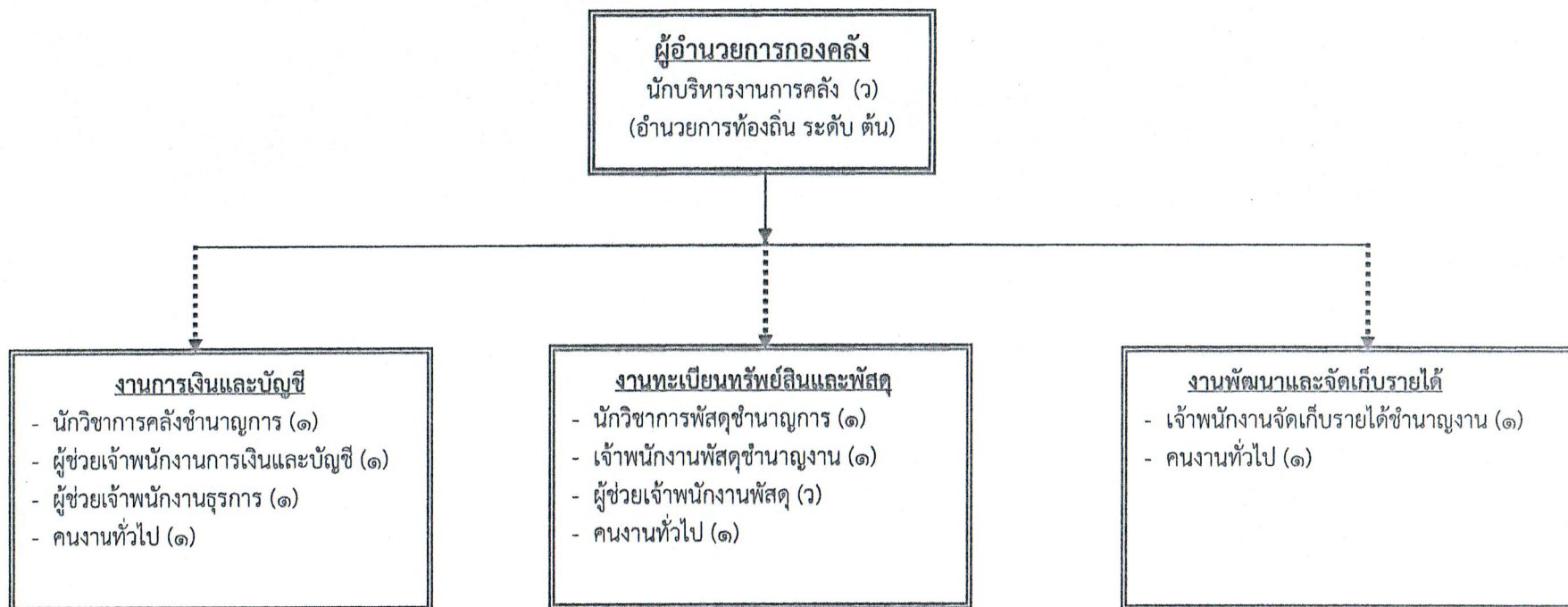
## โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

**หัวหน้าสำนักปลัด**  
 นักบริหารงานทั่วไป (๑)  
 (อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ตำบล)



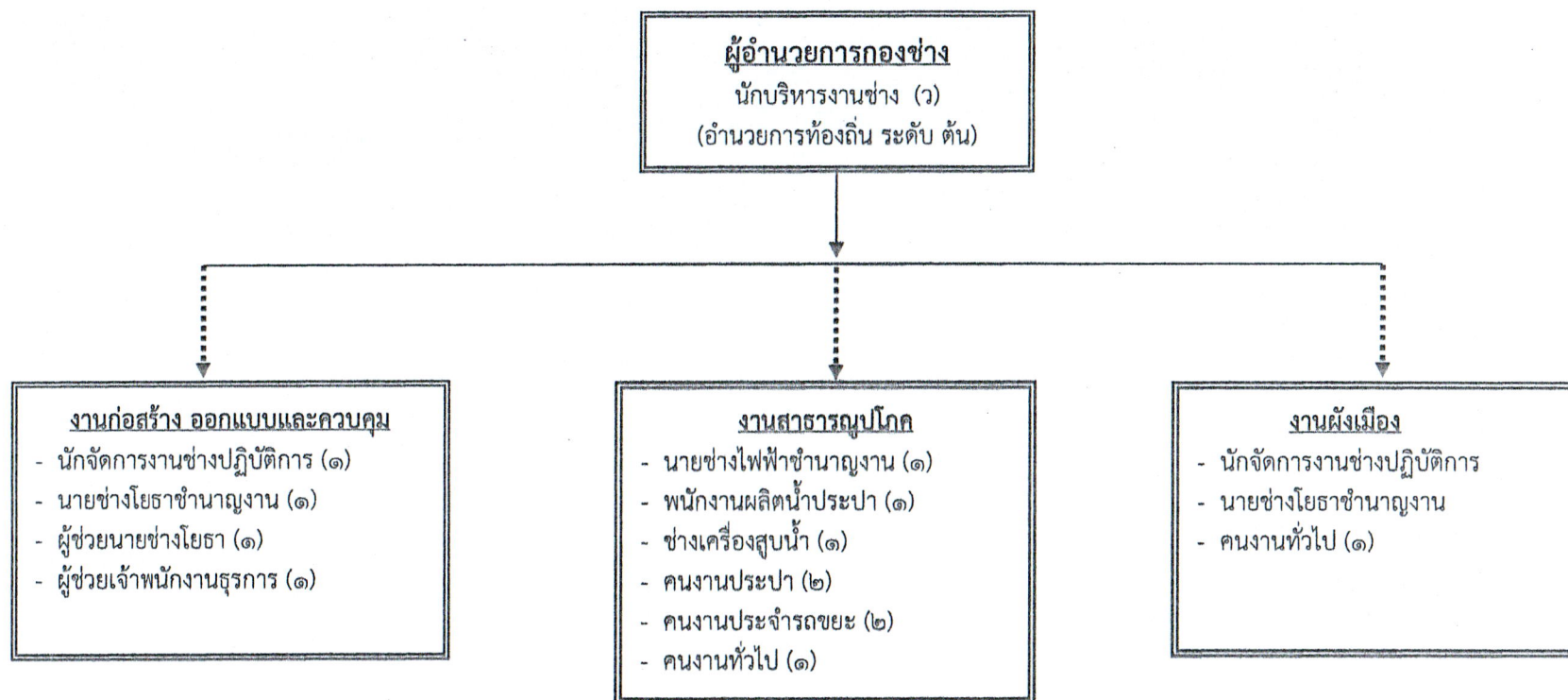
ระดับ	อท.กลาง	อท.ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๕	๑/ว๑	๒	-	๒	-	๘/ว่าง ๑	๑๒

## โครงสร้างกองคลัง



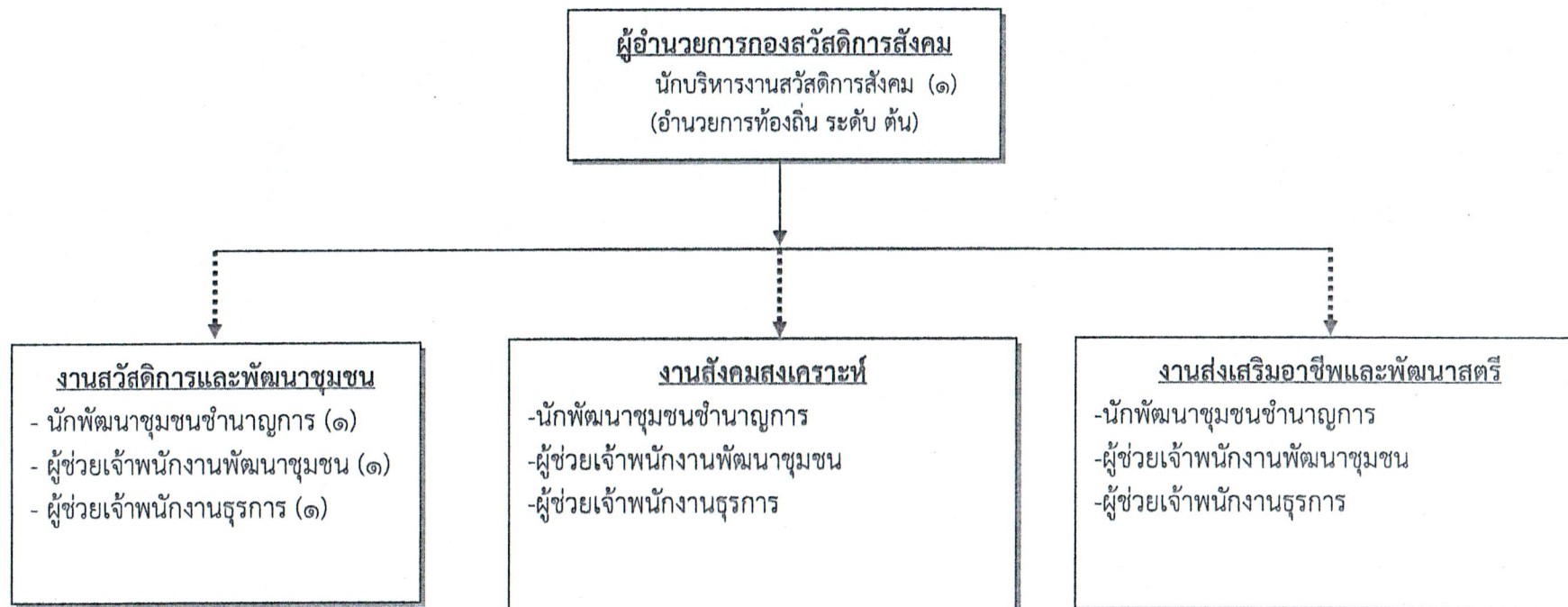
ระดับ	อท.กลาง	อท.ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	ว่าง	๒	-	๒	-	-	๓	๓

## โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อท.กลาง	อท.ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	ว่าง	-	๑	๒	-	-	๔	๖

## โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



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

# ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง  
เรื่อง ประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

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 จึงขอประกาศโครงสร้างส่วนราชการ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบกำหนด ดังนี้

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 โดยแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบได้ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

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

๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

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

๑.๓ งานนิติการ

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานกู้ชีพ กู้ภัย
- งานช่วยเหลือฟื้นฟูความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย
- งานจราจร

๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานข้อมูลการศึกษา
- งานหลักสูตรการศึกษา
- งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา
- งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม

๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่

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

๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานตรวจสอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพก่อนออกใบอนุญาตให้ประกอบกิจการ
- งานตรวจสอบ แก้ปัญหาการร้องเรียนด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานโครงการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ
- งานควบคุมโรคร่วมกับหน่วยงานอื่น

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 งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบได้ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

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

๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจัดหา
- งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ
- งานทะเบียนคุม
- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

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

๓. กองช่าง

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

๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุม

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

๓.๒ งานสาธารณูปโภค

- งานกิจการประปา
- งานสถานีสูบน้ำ
- ไฟฟ้าสาธารณะ

๓.๓ งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานการควบคุมอาคาร ผังเมือง
- งานระบายน้ำ
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง

#### ๔. กองสวัสดิการสังคม

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 และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

##### ๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ
- งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร่ที่พึ่ง เร่ร่อน 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

- งานเบี่ยงชีฟผู้สูงอายุ
- งานเบี่ยงชีฟคนพิการ
- งานเบี่ยงชีฟผู้ป่วยเอดส์
- งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากขาดแคลนไร้ที่พึ่ง
- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ
- งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว
- งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรภาคเอกชน
- งานสำรวจสภาพปัญหาสังคมต่างๆ
- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ด้านสังคมสงเคราะห์

๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน
- งานพัฒนาสตรีและเยาวชน
- งานการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี
- งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้ด้านอาชีพให้แก่ชุมชนด้านต่างๆ
- งานฝึกอบรมอาชีพเสริมระยะสั้นให้แก่ชุมชน

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

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

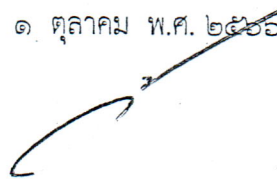
- งานตรวจสอบเอกสารทางการเงิน การบัญชีและพัสดุ
- งานตรวจสอบติดตาม และการวิเคราะห์ประเมินผล
- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน
- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ

๕.๒ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี

๕.๓ งานบริการให้คำปรึกษา

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



( นายอวยชัย พระสว่าง )

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 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...

ข. จริยธรรมทั่วไป

๑. ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
๒. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย
๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีธรรมาภิบาลที่ดี
๔. มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
๕. จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน
๗. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๘. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๙. ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรง และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



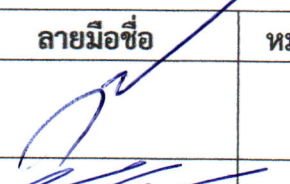
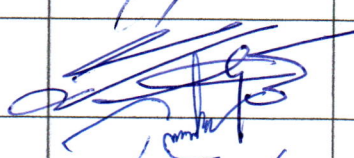
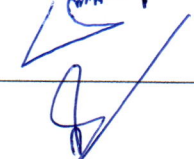

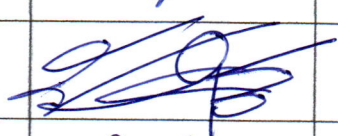
(นายอวยชัย พระสว่าง)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

บันทึกลายมือชื่อ  
การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ปรับปรุง ครั้งที่ ๒

วันจันทร์ที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอวยชัย พระสว่าง	ประธานกรรมการ		
๒	นายชูศักดิ์ ยันตะบุศย์	กรรมการ		
๓	นางธนัญติกา ศรีพล	กรรมการ		
๔	นายสุพล สมสาร	กรรมการ		
๕	นายชูศักดิ์ ยันตะบุศย์	กรรมการและเลขานุการ		
๖	นางสาวจิริพร ไชยสา	ผู้ช่วยเลขานุการ	จิรพร	

**ระเบียบวาระการประชุม**  
**คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**ปรับปรุง ครั้งที่ ๒**

วันจันทร์ ที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

**ระเบียบวาระที่ ๑**

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ที่ ๔๗๙/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

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

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

**ระเบียบวาระที่ ๒**

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

**ระเบียบวาระที่ ๓**

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ พิจารณาปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ปรับปรุงครั้งที่ ๒

**ระเบียบวาระที่ ๔**

เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ปรับปรุง ครั้งที่ ๒

วันจันทร์ ที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอวยชัย พระสว่าง	ประธานกรรมการ	อวยชัย พระสว่าง	
๒	นายชูศักดิ์ ยันตะบุศย์	กรรมการ	ชูศักดิ์ ยันตะบุศย์	
๓	นางสาวภัทรชรีญา พระสว่าง	กรรมการ	ภัทรชรีญา พระสว่าง	
๔	นายสุพล สมสาร	กรรมการ	สุพล สมสาร	
๕	นายชูศักดิ์ ยันตะบุศย์	กรรมการและเลขานุการ	ชูศักดิ์ ยันตะบุศย์	
๖	นางสาวจิรพร ไชยสา	ผู้ช่วยเลขานุการ	จิรพร ไชยสา	

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

ผู้เข้าร่วมประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายอวยชัย พระสว่าง  
ประธานกรรมการ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ที่ ๔๗๙/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ  
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

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

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


มติที่ประชุม

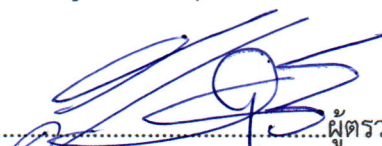
รับทราบ

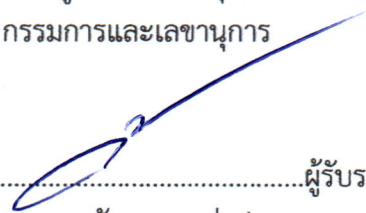


มติที่ประชุม	รับทราบ
ประธานกรรมการ	ท่านเลขานุการก็ได้ชี้แจงให้คณะกรรมการทุกท่านทราบเรียบร้อยแล้ว มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถามเพิ่มเติมหรือไม่
มติที่ประชุม	-ไม่มี-
ประธานกรรมการ	ถ้าไม่มี ผมขอมติที่ประชุมด้วยครับ
มติที่ประชุม	เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ๕ เสียง ให้ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ในตำแหน่งพนักงานจ้าง สังกัด สำนักปลัด ดังนี้ กำหนดเพิ่ม ๑. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง พนักงานทั่วไป(ช่วยปฏิบัติงานด้านบริหารงานทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา และเสนอต่อ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป
<u>ระเบียบวาระที่ ๔</u>	เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
	-ไม่มี-
ประธานกรรมการ	มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ อีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุมเพียงเท่านี้และ ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกคนที่ได้เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้

ปิดประชุม เวลา ๑๐.๓๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม  
(นางสาวจิรพร ไชยสา)  
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม  
(นายชูศักดิ์ ยันตะบุศย์)  
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้รับรองบันทึกรายงานการประชุม  
(นายอวยชัย พระสว่าง)  
ประธานกรรมการ



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อ.โพนทอง จ.ร้อยเอ็ด

ที่ รอ ๘๖๕๐๑ / -

วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติอัตรากำลังพนักงานจ้าง และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

## ๑. เรื่องเดิม

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีผลบังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อรองรับการสรรหาบุคลากรตำแหน่งที่ว่างในตำแหน่งต่างๆ ทั้งในสายของข้าราชการท้องถิ่นและสายของพนักงานจ้าง และการกำหนดกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ๒. ข้อเท็จจริง

ด้วยภาระงานที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จากการถ่ายโอนภารกิจการจัดบริการสาธารณะที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ ทั้ง ด้านบริการสาธารณะสาธารณูปโภค และบริการสาธารณะในเรื่องของการบริการด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและเฝ้าระวัง ควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ งานแพทย์ฉุกเฉิน งานหลักประกันสุขภาพ งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการประชาสัมพันธ์งานตามภารกิจของหน่วยงานขององค์กรให้เป็นที่รู้จักของประชาชน และผู้ที่รับบริการก็ถือเป็นภารกิจงานสำคัญที่จะทำให้งานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่างขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างจึงขออนุมัติอัตรากำลังพนักงานจ้าง และดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

- ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป

- |                           |               |
|---------------------------|---------------|
| ๑. ตำแหน่ง คนงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป    | จำนวน ๑ อัตรา |

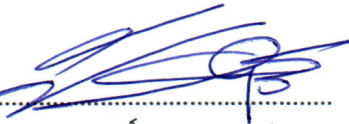
## ๓. ขอกฎหมาย

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓

## ๔. ข้อพิจารณา

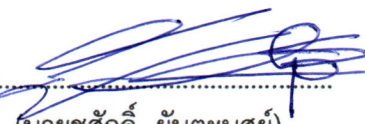
เห็นควรพิจารณาให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ที่ ๔๗๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ (ตั้งเอกสารแนบ) กำหนดจัดการประชุม เพื่อพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ดังกล่าวข้างต้น รวมถึงภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ก่อนเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)   
(นายชูศักดิ์ ยันตะบุศย์)  
หัวหน้าสำนักปลัด

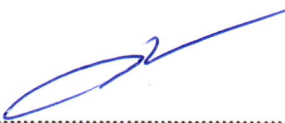
- ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

---

(ลงชื่อ)   
(นายชูศักดิ์ ยันตะบุศย์)  
หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

---

(ลงชื่อ)   
(นายอวยชัย พระสว่าง)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อ.โพธารอง จ.ร้อยเอ็ด  
ที่..... ๘๖๕๐๖/-..... วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘  
เรื่อง..... แจ้งเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ท่านเป็นกรรมการในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ดังเอกสารแนบ) มีหน้าที่ จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยพิจารณาตามลักษณะงาน ปริมาณ งาน ตำแหน่งสายงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ดังนั้น... จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมในวันจันทร์ที่ ๓ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและและเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

( นายอวยชัย พระสว่าง )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

-ทราบ

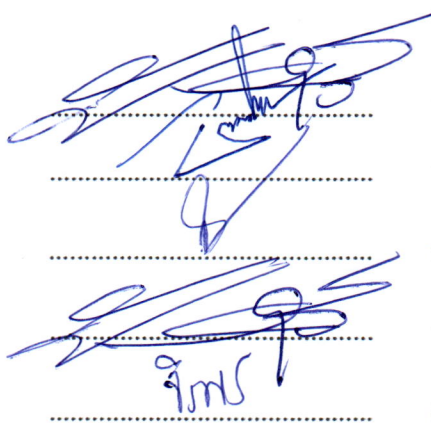
๑. นายชูศักดิ์ ยันตะบุศย์

๒. นางธัญทิภา ศรีพล

๓. นายสุพล สมสาร

๕. นายชูศักดิ์ ยันตะบุศย์

๖. นางสาวจิรพร ไชยสา



กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการและเลขานุการ

ผู้ช่วยเลขานุการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

ที่ ๔๗๙ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามระเบียบหลักเกณฑ์ และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๕, ๑๖ และคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงขอแต่งตั้งตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

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

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอวยชัย พระสว่าง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อ.โพนทอง จ.ร้อยเอ็ด

ที่ รอ ๘๖๕๐๑ / - วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

### ๑. เรื่องเดิม

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบตามลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งเป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

### ๒. ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) กำหนดตำแหน่งพนักงานทั่วไป ๒ ตำแหน่ง เพื่อปฏิบัติงานด้านบริหารงานทั่วไปในสังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามบัญชีที่แนบมาพร้อมนี้

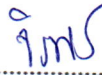
### ๓. ข้อกฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒  
๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

### ๔. ข้อพิจารณา


เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงเห็นควรดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศที่แนบเรียนมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)..... 

(นางสาวจिरพร ไชยสา)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)..... 

(นายชูศักดิ์ ยันตะบุศย์)  
หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- 1๓๐/๒๕๖๓

(ลงชื่อ).....

(นางสาวมยุรี แดงสีดา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

(ลงชื่อ).....

(นายอวยชัย พระสว่าง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ได้รับความเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๘

เพื่อให้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง เป็นเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง จึงขอประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายอวยชัย พระสว่าง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

บัญชีข้อมูลการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)  
 ที่ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘

\*\*\*\*\*

๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง อำเภอโพนทอง

ลำดับ ที่	อบต./ อำเภอ	อัตรากำลัง			ปริมาณงานย้อนหลัง (๓ ปี)			รายละเอียดตำแหน่งที่ขอดำเนินการ				มติ อนุกรรมการ/ เหตุผล ที่ไม่เห็นชอบ	มติ ก.อบต. จังหวัด ร้อยเอ็ด		
		พจน. อบต.	พจน. ประจำ	ลจ. ประจำ	๓ ปี ๒๕๖๕	๒ ปี ๒๕๖๖	๑ ปี ๒๕๖๗	รายการ		อัตรากำลัง				จำนวนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล	
								เดิม		ใหม่				ก่อนปรับแผนฯ	หลังปรับแผนฯ
								ปี ๒๕๖๘ (ตาม ๖.๓๖)		ปี ๒๕๖๘ (ตาม ๖.๓๖)				ปี ๒๕๖๘ (ตาม ๖.๓๖)	ปี ๒๕๖๘ (ตาม ๖.๓๖)
	อบต.สว่าง														
	อ.โพนทอง	สำนักปลัด						ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง				๓๒.๔๐%	๓๒.๗๐%		
	-ตามกรอบ	๑๐	๑๕		๑,๕๘๓	๒,๑๖๐	๒,๖๖๕	๑. ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ๑ ตำแหน่ง (เดิมมี ๑ อัตรา)		๐	+๑	๓๖,๖๗๐,๗๔๕	๓๖,๘๒๓,๗๘๗	เห็นชอบ	เห็นชอบ
	-มีนครองตำแหน่ง	๙	๑๕		๙๒๐	๑,๒๐๐	๑,๔๔๐	๒. ตำแหน่งคนงานทั่วไป ๑ ตำแหน่ง (เดิมมี ๕ อัตรา)		๐	+๑	๕๑,๔๕๓,๖๕๐	๕๑,๔๕๓,๖๕๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
								เหตุผล							
								เนื่องจากมีภารกิจงานด้านการควบคุมอาคาร และงานการโยธา							
								ซึ่งจำเป็นต้องความรู้ความสามารถจึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม							

๕



564



ที่ รอ ๐๐๒๓.๑๘/ว ๑๓๗

องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง  
 เลขรับที่ 564/2568  
 วันที่ 13 มี.ค. 68  
 เวลา.....  
 สำนักปลัด  
 กองคลัง (การบัญชี)  
 กองช่าง  
 กองการช่าง  
 กองส่งเสริมการเกษตร  
 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
 กองช่างไฟฟ้า  
 กองช่างประปา  
 กองช่างโยธา  
 กองช่างโยธา  
 งานจัดเก็บรายได้  
 งานป้องกัน

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
อำเภอโพธิ์ทอง ที่ว่าการอำเภอโพธิ์ทอง  
ถนนนิคมตำรวจ รอ ๔๕๑๑๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง เชิญประชุมเพื่อพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม และนายองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๖๔ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๘

ด้วยอำเภอโพธิ์ทองได้รับแจ้งจากจังหวัดร้อยเอ็ดว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดรายงานขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด

ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นแนวทางเดียวกัน จึงแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องมอบหมายให้นายองค์การบริหารส่วนตำบล และนักทรัพยากรบุคคลหรือผู้ชอบงานบริหารงานบุคคล (รวมแห่งละ ๒ คน) เข้าร่วมประชุมพิจารณา ในวันอังคารที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด รายละเอียดตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

- เพื่อโปรดทราบ
- เพื่อถือปฏิบัติ
- เพื่อพิจารณาดำเนินการ
- เพื่อพิจารณา

*(ลายเซ็น)*

๑๓ มี.ค. ๖๘

ขอแสดงความนับถือ

*(ลายเซ็น)*

(นางวาสนา ตาราณี)  
ท้องถิ่นอำเภอโพธิ์ทอง

*(ลายเซ็น)* ๑๓ มี.ค. ๖๘  
๑๓ มี.ค. ๖๘

*(ลายเซ็น)*

(นายอวยชัย พระสว่าง)  
นายองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ  
โทรศัพท์ ๐๖๓-๒๐๖-๖๐๙๐  
E-mail : tongtinthong@Gmail.com

*(ลายเซ็น)* ๑๓ มี.ค. ๖๘

(น.ส. ชุติมา นวลรัตน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

*(ลายเซ็น)*  
(นายชูศักดิ์ ยันตะบุศย์)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๖๔



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด  
ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด  
ถนนเทวาภิบาล รอ ๔๕๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง เชิญประชุมเพื่อพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน ท้องถิ่นอำเภอสุวรรณภูมิ โพนทอง เสลภูมิ เกษตรวิสัย หนองพอก อาจสามารถ พนมไพร จตุรพักตรพิมาน  
และศรีสมเด็จ

สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการประชุมฯ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดรายงานขอความเห็นชอบ  
ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อคณะกรรมการพนักงาน  
ส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด เห็นว่าเพื่อให้การพิจารณา  
ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นแนวทางเดียวกัน จึงขอให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้อง  
มอบหมายให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบล และนักทรัพยากรบุคคลหรือผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล  
(รวมแห่งละ ๒ คน) เข้าร่วมประชุมพิจารณา ในวันอังคารที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป  
ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสดุศิ ศรีวงศ์ษา)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานการเงินบัญชีและการตรวจสอบ รักษาราชการแทน  
ท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร. / โทรสาร ๐ ๔๓๕๑ ๘๙๑๐

กำหนดการชี้แจงเหตุผลความจำเป็นการขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ในวันอังคารที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด

ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด

\*\*\*\*\*

ลำดับ ที่	องค์การบริหารส่วนตำบล	อำเภอ	
๑	องค์การบริหารส่วนตำบลสระคู	สุวรรณภูมิ	
๒	องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม	โพนทอง	
๓	องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าหลวง	เกษตรวิสัย	
๔	องค์การบริหารส่วนตำบลบึงงาม	หนองพอก	
๕	องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าน้อย	เสลภูมิ	
๖	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่	ศรีสมเด็จ	
๗	องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร	จตุรพักตรพิมาน	
๘	องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส	พนมไพร	
๙	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม	อาจสามารถ	
๑๐	องค์การบริหารส่วนตำบลนาवल	พนมไพร	
๑๑	องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง	โพนทอง	
๑๒	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง	เกษตรวิสัย	
๑๓	องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว	พนมไพร	
๑๔	องค์การบริหารส่วนตำบลอี้อ่อง	จตุรพักตรพิมาน	
๑๕	องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์	เกษตรวิสัย	

หมายเหตุ : กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และนักทรัพยากรบุคคล หรือผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล  
(รวมแห่งละ ๒ คน) มาประชุมชี้แจง

ด่วนที่สุด

ที่ รอ ๐๐๒๓.๑๘/ว.๗๗๓



องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

เลขที่ที่ พพ.ศ./๖๘

วันที่ ๒๖.๑.๖๘

เวลา ๑๕.๑๑

ดำเนินคดี

กองคลัง(การเงิน)

กองช่าง

กองการช่าง

กองส่งเสริมการเกษตร

กองสาธารณสุข

กองการปกครองภายใน

กองการปกครองส่วนตำบล

งานจัดเก็บรายได้

งานป้องกัน

งานอื่น ๆ

ที่ว่าการอำเภอโพธารอง  
ถนนนิคมคำรีที่ รอ ๕๕๑๑๐

๑ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง เห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดร้อยเอ็ด ด่วนที่สุด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๘๓๗ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

ด้วยอำเภอโพธารองได้รับแจ้งจากจังหวัดร้อยเอ็ดว่า สำนักงาน ก.อบต. แจ้งว่า ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ และให้ ก.อบต. จังหวัดดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ให้แล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๘

ขอเรียนว่า ก.อบต. จังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบประกาศ ก.อบต. จังหวัดร้อยเอ็ด ในเรื่องดังกล่าว โดยมีเนื้อหาสาระรายละเอียดสอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปที่ ก.อบต. กำหนด จึงแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบและถือปฏิบัติ รายละเอียดตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

เพื่อโปรดทราบ

เพื่อถือปฏิบัติ

เพื่อพิจารณาดำเนินการ

เพื่อพิจารณา

พันจ่าโท

(คณิศ พุทธิพิพิธ)

นายอำเภอโพธารอง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทรศัพท์ ๐๖๓-๒๐๖-๖๐๙๐

E-mail : tongtinphonhong@Gmail.com

(นายชูศักดิ์ ยันตบุษย์)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

(นางสาวมยุรี แดงสีดา) นายองค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

# คำวนที่สุด

ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว๒๘๓๓๓



ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด

ถนนเทวาภิบาล รอ. ๔๕๐๐๐

๓๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง เห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอเมืองสรวง และอำเภอเมยวดี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์  
และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล  
(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยสำนักงาน ก.อบต. แจ้งว่า ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗  
มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การ  
บริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ และให้ ก.อบต.จังหวัด ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์  
ให้แล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๘

ขอเรียนว่า ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘  
ได้มีมติเห็นชอบประกาศ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ในเรื่องดังกล่าว โดยมีเนื้อหารายละเอียดสอดคล้องกับ  
มาตรฐานทั่วไปที่ ก.อบต.กำหนด จึงขอให้อำเภอแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลทราบและถือปฏิบัติ  
รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัชวาลย์ เบญจสิริวงศ์)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด  
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร. /โทรสาร ๐ ๔๓๕๑ ๘๙๑๐



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด  
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล  
(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน (๑) ของข้อ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้างเงินเพิ่มเกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ไม่ถึง ๘๐ ล้านบาท หากมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางว่าง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลางหรือระดับต้น ในระดับใดระดับหนึ่ง ภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับตั้งแต่กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระดับกลาง/ระดับต้น ให้ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการโอน การรับโอน การย้าย การบรรจุกลับเข้ารับราชการ จากผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรายงานสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เพื่อขอใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาของ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว หากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถเสนอชื่อผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวได้ ให้รายงานตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น ที่ว่าง เพื่อให้ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด ดำเนินการสรรหาแล้วแต่กรณี หรือจะรายงานให้สรรหาตั้งแต่ที่มีตำแหน่งว่างก็ได้

/การแต่งตั้ง ...

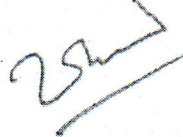
การแต่งตั้งตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจากบัญชีผู้ผ่านการสรรหา ให้แต่งตั้งจากบัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง ก่อน เมื่อใช้บัญชีหมดแล้ว จึงแต่งตั้งจากบัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น ต่อไป

กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น หากองค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์จะกำหนดตำแหน่งสายงานผู้บริหาร หรือการปรับปรุงระดับตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้มีระดับที่สูงขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการได้ตามประกาศมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์ในเรื่องดังกล่าว

กรณีเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น และมีผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น ดังกล่าว ก่อนประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ให้ดำรงตำแหน่งเดิมต่อไปได้ เมื่อตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น ว่างลง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบปรับปรุงเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น ภายใต้เงื่อนไขภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

เมื่อประกาศนี้ใช้บังคับครบสี่ปี หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น ว่าง ให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด เพื่อให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระดับกลางแล้ว ให้ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง ตามเงื่อนไขที่ ก.อบต. กำหนด ในประกาศนี้ กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น ให้ดำรงตำแหน่งเดิมต่อไปได้ เมื่อผู้นั้นมีคุณสมบัติที่จะคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง หรือผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น พ้นจากตำแหน่งไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น เป็น ระดับกลาง ภายใต้เงื่อนไขภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายชัชวาลย์ เบญจสิริวงศ์)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด  
ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด



[www.sawang.go.th](http://www.sawang.go.th) โทร.043-039711  
[www.facebook.com/องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง](https://www.facebook.com/องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง)