แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์
อำเภอสว่างอารมณ์ จังหวัดอุทัยธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒ วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕-๗
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘-๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒-๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓-๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒-๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖-๓๙
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐-๔๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘-๕๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓-๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๔

ภาคผนวก

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายได้เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เอกสารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและ มีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ในการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำบังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลังกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังกำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามการกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน จากตัวประเด็นปัญหาและความต้องการของประชาชนในเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ได้จัดลำดับความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นปัญหาอันดับแรก และเป็นสิ่งที่เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ต้องการมากที่สุด เช่น การก่อสร้าง/ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม การก่อสร้าง/ปรับปรุงรักษาสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการและสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค/บริโภคน้ำและระบบประปา เป็นต้น

๒. ด้านเศรษฐกิจ ภาพโดยรวมของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ประชาชนส่วนมากมีอาชีพค้าขายเป็นหลัก ซึ่งรายได้เฉลี่ยจากการค้าขายจะมีไม่มาก ประชาชนมักประสบปัญหาความยากจน รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ปัญหาการอพยพแรงงาน ดังนั้น เรื่องที่ต้องเร่งดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ได้แก่ ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้แก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายรายได้ให้แก่ประชาชน ฝึกอบรมอาชีพให้แก่ประชาชน

๓. ด้านสังคม จากสภาพของสังคมที่เปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัฒน์ จึงมีผลกระทบต่อสภาพสังคมเมืองและสภาพสังคมชนบทเป็นอย่างมาก จำเป็นต้องปรับและเสริมสร้างให้สังคมชนบทมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ สร้างคุณค่าและจิตสำนึกใหม่ พัฒนาความคิด ทัศนคติและค่านิยมของชุมชนและสังคม โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ พัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน (สาธารณสุข)ส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ งานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานพัฒนาการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน งานด้านส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน เป็นต้น

๔. ด้านการเมือง – การบริหาร เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ตระหนักดีว่าระบบการเมืองของไทยอยู่บนพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยโดยเฉพาะการที่รัฐบาลได้มีนโยบายกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นและสนับสนุนการดำเนินการตามแผนกระจายอำนาจ โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ที่มีประสิทธิภาพโดยมีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาระบบคุณภาพในการทำงานของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน ส่งเสริมความรู้ความสนใจเกี่ยวกับกิจการของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ การปรับปรุงและพัฒนารายได้

๕. ด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในกระบวนการพัฒนาประเทศได้มีการนำทรัพยากรธรรมชาติ มาใช้อย่างฟุ่มเฟือยก่อให้เกิดความเสื่อมโทรม ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศวิทยารวมถึงก่อให้เกิดมลภาวะ อันเป็นอันตรายต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ จึงควรกำหนดแนวคิดดำเนินการเพื่อการพัฒนาเชิงอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการอาศัยความร่วมมือร่วมใจของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ได้มีจิตสำนึกและตระหนักว่าการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สมควรที่จะต้องมีการบริหารและจัดการอย่างเหมาะสมบนพื้นฐานแห่งความสมดุลของระบบนิเวศน์ ตลอดจนผู้ใช้ประโยชน์ ต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ อย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางการพัฒนาดังนี้ งานเฝ้าระวังและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนได้นำมากำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนา และแนวทางในการพัฒนาด้านต่าง ๆ และนโยบายของผู้บริหาร เพื่อให้การแก้ไขปัญหาและตรงกับความต้องการของประชาชน และเพื่อสะดวกในการดำเนินงานซึ่งจะต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. (๒๕๖๑-๒๕๖๕) ซึ่งได้กำหนด

<u>วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์</u>

"แหล่งน้ำพอเพียง เกษตรปลอดภัย เศรษฐกิจฟูเฟื่อง สู่เมืองน่าอยู่ "

<u>พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น</u>

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ
๒. ส่งเสริมและให้ความรู้ด้านการเกษตร
๓. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ชุมชน
๔. ส่งเสริมและพัฒนาชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่

<u>จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา</u>

๑. เพื่อให้ประชาชนมีน้ำอุปโภค – บริโภคที่ได้มาตรฐานและน้ำเพื่อการเกษตรเพียงพอ
๒. เพื่อให้เกษตรกรลดใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม
๓. เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๔. เพื่อให้ประชาชนมีสภาพแวดล้อมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา แบ่งเป็น ๕ ยุทธศาสตร์</u>

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ก่อสร้าง / ปรับปรุง / บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมและสาธารณูปโภค
๒. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค / บริโภค ให้มีคุณภาพ และน้ำเพื่อการเกษตร
๓. บูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นเครือข่ายการบริหารจัดการน้ำอย่างมีส่วนร่วม

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพัฒนามรดกโลกห้วยขาแข้ง
๒. ส่งเสริมและร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าต้นน้ำและป่าไม้
๓. การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การส่งเสริมพัฒนา และสนับสนุนการเกษตรปลอดภัย
๕. การบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชนควบคู่ไปกับการส่งเสริมการตลาด

๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และเชิงอนุรักษ์

๓. ส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และการแก้ไขปัญหาความยากจน

๔. ส่งเสริมอาชีพการเกษตร และผลิตภัณฑ์ด้านการเกษตร

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีมีสุข ปราศจากยาเสพติด ลดปัญหาการใช้ความรุนแรงในชุมชน ครอบครัวและสังคม

๒. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๓. ส่งเสริมและจัดการศึกษาในท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมอนุรักษ์ และพัฒนาขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และคนพิการ

๖. ส่งเสริมให้ความรู้ด้านภาษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๗.ส่งเสริมและปลูกฝังการรักษาวินัย หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อสังคม

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. การพัฒนาขีดสมรรถนะและความสามารถในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๓. การพัฒนาระบบสารสนเทศ (IT) เพื่อการบริหาร

๔. การส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๕. พัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. การส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<u>นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น</u>

๑. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ครบถ้วน ครอบคลุมพื้นที่และได้มาตรฐาน

๒. พัฒนาด้านเศรษฐกิจโดยการส่งเสริมอาชีพอื่นๆ ให้กับชุมชน ตามแนวคิดหนึ่งผลิตภัณฑ์ หนึ่งชุมชน (หนึ่งตำบล) สนับสนุนกองทุนสร้างหรือพัฒนาอาชีพ โดยส่วนหนึ่งเป็นของเทศบาล และจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อส่งเสริมการออมทรัพย์ของประชาชน ตลอดจนระดมทุนในชุมชนของเทศบาลนำไปพัฒนาส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนต่อไป

๓. พัฒนาครอบครัวและสังคมให้อบอุ่น เข้มแข็ง มั่นคง ปลอดภัย

๔. พัฒนาและปรับปรุงสิ่งแวดล้อม โดยการกำจัดขยะมูลฝอยของบ้านเรือนประชาชน สถานที่สาธารณะต่างๆ จัดให้ถนน ไหล่ถนน สะอาด สวยงาม และร่มรื่น มีการตัดหญ้า ปลูกต้นไม้ กำจัดขยะ กวาดถนน ไม่ก่อให้เกิดสิ่งรำคาญให้กับประชาชน และพัฒนาลำคลอง หนองบึง สระน้ำ ให้เก็บกักน้ำอุปโภคบริโภค ตลอดจนเป็นแหล่งที่พักผ่อนหย่อนใจ โดยขุดลอกให้ลึก ปรับคันดินสองฝั่งเป็นถนน มีศาลา สวนหย่อมปลูกไม้ยืนต้นให้ร่มรื่น ตลอดจนจัดระบบบำบัดน้ำเสียให้ดี แหล่งน้ำนี้จะสะอาด สามารถใช้อุปโภคได้

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาคนในท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการศึกษาอย่างทั่วถึง

๖. สนับสนุนให้มีการบริหารจัดการที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน ต่อการดำเนินการของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์

๗. สนับสนุนการจัดทำระบบงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๘. ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติและตรวจสอบงานอย่างต่อเนื่อง

๙. ตรวจสอบการจัดทำบัญชีต่างๆ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย

๑๐. ส่งเสริมให้มีการบันทึกข้อมูลสำหรับการจัดทำรายงานฐานะการเงิน ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย

๑๑. ส่งเสริมให้มีระบบการถ่วงดุลอำนาจและการตรวจสอบให้เป็นไปอย่างเหมาะสม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
(๒) การสาธารณูปการ
(๓) การสาธารณูปโภคและก่อสร้างอื่น ๆ
(๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
(๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
(๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
(๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
(๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
(๙) การควบคุมอาคาร

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ในการดำเนินการตามภารกิจ ด้านที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่ดีภายในองค์กร

๑. ตามกรอบอัตรากำลังในการบริหารงานด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาล นั้นสามารถบริหารงานเป็นไปตามภารกิจที่มีและสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนได้
๒. สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น นโยบาย การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๓. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทำงานในด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๕. มีงบประมาณที่เพียงพอที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ
๖. สนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ

จุดอ่อน (Weakness) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่เป็นข้อด้อยขององค์กร ซึ่งต้องได้รับการแก้ไข

๑. ขาดแคลนขาดอัตรากำลังในส่วนของหัวหน้าส่วนราชการที่จะสามารถบริหารงานในด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โอกาส (Opportunity) คือ หนทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

๑. นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานของรัฐบาล เช่น กรมส่งเสริมการประชาชนให้การสนับสนุนการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม

อุปสรรค (Threat) คือ ปัจจัยที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร

๑.งบประมาณไม่เพียงพอที่จะดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพของราษฎร

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ในการดำเนินการตามภารกิจ

จุดแข็ง (Strength) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่ดีภายในองค์กร

๑. มีบุคลากรที่สามารถดำเนินงานตามภารกิจที่เพียงพอ

๒. มีงบประมาณที่สามารถดำเนินการตามภารกิจได้

๓.มีการส่งเสริมระบบการบริหารงาน และนโยบายสนับสนุนที่ดี

๔.สนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ

จุดอ่อน (Weakness) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่เป็นข้อด้อยขององค์กร ซึ่งต้องได้รับการแก้ไข

๑.มีระเบียบกฎหมายไม่ชัดเจนและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

โอกาส (Opportunity) คือ หนทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

๑.นโยบายของรัฐบาลที่ในการสนับสนุน

๒.ภาคประชาชนให้ความร่วมมือมากขึ้น

๓.ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นประจำทุกปี

อุปสรรค (Threat) คือ ปัจจัยที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร

๑.กระแสการบริโภคนิยม ทำให้เกิดการใช้จ่ายไม่จำเป็น

๒.การพัฒนายังขาดความต่อเนื่อง

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตเทศบาล

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ในการดำเนินการตามภารกิจ

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

จุดแข็ง (Strength) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่ดีภายในองค์กร

๑.ผู้บริหารมีความพร้อมในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และความสงบเรียบร้อย

๒.บุคลากรในการปฏิบัติงานด้านสาธารณะภัย

๓.ได้รับความร่วมมือในพื้นที่ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก อปพร.

๔.มีระบบการติดสื่อสารในด้านการสาธารณภัยที่สะดวกและรวดเร็ว ได้แก่ วิทยุสื่อสาร โทรศัพท์ ไลน์เทศบาล ไลน์งานป้องกันฯ กล้องวงจรปิด

๕.มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ ในการช่วยเหลือด้านสาธารณะภัยต่าง ๆ

จุดอ่อน (Weakness) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่เป็นข้อด้อยขององค์กร ซึ่งต้องได้รับการแก้ไข

๑. ขาดตำแหน่งข้าราชการที่มีความรับผิดชอบด้านสาธาณะภัยโดยตรง

โอกาส (Opportunity) คือ หนทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ภาคประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat) คือ ปัจจัยที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร

๑.รัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้โครงการที่ได้ดำเนินการไม่ต่อเนื่อง ไม่เกิดผลสัมฤทธิ์

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ในการดำเนินการตามภารกิจดังนี้

จุดแข็ง (Strength) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่ดีภายในองค์กร

๑. มีบุคลากรที่สามารถดำเนินงานได้

๒. มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน

๓.มีเครื่องมือ อุปกรณ์ อย่างเพียงพอ

จุดอ่อน (Weakness) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่เป็นข้อด้อยขององค์กร ซึ่งต้องได้รับการแก้ไข

๑.ยังไม่มีหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานตามภารกิจโดยตรง

๒.ประชาชนในพื้นที่ได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยง ด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด

โอกาส (Opportunity) คือ หนทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

๑. รัฐบาลส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)

๒. มีศูนย์บูรณาการคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรค (Threat) คือ ปัจจัยที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร

๑.ประชาชนขาดความสนใจในด้านการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ในการดำเนินการตามภารกิจ

จุดแข็ง (Strength) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่ดีภายในองค์กร
๑.มีบุคลากรในการดำเนินงานกำจัดมูลฝอยที่เพียงพอ
๒.มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๓.ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weakness) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่เป็นข้อด้อยขององค์กร ซึ่งต้องได้รับการแก้ไข
๑.ยังขาดหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขโดยตรง

โอกาส (Opportunity) คือ หนทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ
๑.ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานท้องถิ่นในการจัดที่รองรับขยะ
๒.มีนโยบายของรัฐบาลในเรื่องขยะโดยตรง

อุปสรรค (Threat) คือ ปัจจัยที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร
๑..มีภาระค่าใช้จ่ายให้กับที่การกำจัดขยะ
๒.มีปริมาณขยะที่มากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากมีบ้านเรือนเพิ่มมากขึ้นและจากตลาด

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ในการดำเนินการตามภารกิจ

จุดแข็ง (Strength) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่ดีภายในองค์กร

๑. ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจนที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยการตั้งงบประมาณเพื่อดำเนินการและงบประมาณในการสนับสนุนการดำเนินการด้านประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมไปถึงการรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนได้รู้จักรักและหวงแหนประเพณีวัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษา และให้ความร่วมมือร่วมใจ ในการจัดกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมต่าง ๆ

๓. เทศบาลการสนับสนุนงบประมาณแก่สถานศึกษา และสถานศึกษาได้ให้ ความสำคัญรวมถึงการปลูกฝังนักเรียนในการเรียนรู้และสืบทอดภูมิปัญญา วิถีชีวิต วัฒนธรรมท้องถิ่น

๔. มีการจัดกิจกรรมสนับสนุนการสืบสานประเพณีและให้ความสำคัญงานประเพณีอย่างต่อเนื่องทุกปี เช่นประเพณีลอยกระทง

จุดอ่อน (Weakness) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่เป็นข้อด้อยขององค์กร ซึ่งต้องได้รับการแก้ไข

๑.ขาดหัวหน้าส่วนราชการในการปฏิบัติงานในด้านนี้

โอกาส (Opportunity) คือ หนทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

๑.ภาคประชาชนมีความรู้ความเข้าใจรู้จักทำงานร่วมกัน

๒.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์

อุปสรรค (Threat) คือ ปัจจัยที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร

๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

๒. การไหลบ่าของกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลต่อสังคมและวัฒนธรรมอาจทำให้การอนุรักษ์วัฒนธรรม พฤติกรรมการบริโภคเปลี่ยนแปลงไป

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องงถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสากิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ในการดำเนินการตามภารกิจ

จุดแข็ง (Strength) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่ดีภายในองค์กร

๑.ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำและมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร

๒.ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านต่าง ๆ

๓.บุคลากรมีความรู้ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่แต่ละตำแหน่งและมีความตั้งใจในการทำงาน รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๔. บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านจิตสำนึกคุณธรรมและจริยธรรม

๕. บุคลากรมีความสามัคคีร่วมใจกันทำงานเป็นทีมมีความเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๖. การจัดระบบการทำงานของหน่วยงานเป็นระบบและเป็นไปตามขั้นตอนของทางราชการ

๗. บุคลากรมีจิตบริการ

๘. บุคลากรมีความสามารถในการปรับใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงาน

๙. นโยบายของผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระเบียบและระบบ

๑๐. มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๑๑. การปกครอบบังคับบัญชาตามลำดับชั้นให้เกียรติซึ่งกันและกัน

๑๒. วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รักกันแบบครอบครัว เกิดความ รักใคร่กลมเกลียวกัน

๑๓. มีสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อม ในการทำงานที่เหมาะสม

๑๔. มีขอบเขตและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการแบ่งโครงสร้างขององค์กร และกำหนดหน้าที่การทำงานอย่างจัดเจน

๑๕. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพียงพอต่อการทำงาน

๑๖. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส

จุดอ่อน (Weakness) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่เป็นข้อด้อยขององค์กร ซึ่งต้องได้รับการแก้ไข

๑. ระบบการบริหารงานจากส่วนกลางมีการปรับเปลี่ยนอยู่บ่อยครั้ง

๒. บุคลากรยังขาดความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเกี่ยวกับระเบียบที่ส่วนกลางปรับเปลี่ยนอยู่บ่อยครั้ง

๓. มีอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่งข้าราชการที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการว่างหลายตำแหน่ง

๔. การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกด้านตามหลักสมรรถนะการทำงาน

๕. อัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน

๖. บุคลากรมีภาระงานหลายหลายด้าน หลายหน้าที่

โอกาส (Opportunity) คือ หนทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ

๒. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยมีการจัดหลักสูตรให้เข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆรวมทั้งจัดประชุม สัมมนา เพื่อสร้างความรู้ในการพัฒนาบุคลากร

๓. มีเว็ปไซต์ของหน่วยงานในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ไปสู่สาธารณะ

๔. มีแหล่งความรู้และกฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติให้กับบุคลากรได้ศึกษาได้จากเว็ปไซค์กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. มีหน่วยงานที่กำกับดูแลในการประสานงานที่ดี

๖. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat) คือ ปัจจัยที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร

๑. นโยบายรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้เกิดความไม่จัดเจนในเรื่องการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายการบริหารงานในด้านต่าง ๆที่มีการเปลี่ยนแปลง

๒. งบประมาณที่มีจำกัดในการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมในบางหลักสูตรซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูง

๓. ขาดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากพื้นที่ในบางส่วน

จากภารกิจดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ นอกจากนั้นแล้ว การดำเนินการพัฒนาของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์

เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ได้นำกระบวนการวิเคราะห์ SWOT มาวิเคราะห์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามสภาพแวดล้อมองค์กร ดังนี้

จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

๑. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำและมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร

๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาบุคลากรและต่าง ๆ ทั้งในด้านส่งอบรม ฯลฯ

๓. บุคลากรมีความรู้ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่แต่ละตำแหน่งและมีความตั้งใจในการทำงาน รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๔. บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านจิตสำนึกคุณธรรมและจริยธรรม

๕. บุคลากรมีความสามัคคีร่วมใจกันทำงานเป็นทีมมีความเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๖. การจัดระบบการทำงานของหน่วยงานเป็นระบบและเป็นไปตามขั้นตอนของทางราชการ

๗. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณากรจัดทำแผน ร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น

๘. บุคลากรมีความสามารถในการปรับใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงานได้เป็นอย่างดี

๙. นโยบายของผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระเบียบและระบบอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย

๑๐. มีเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ทันสมัย ในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๑๑. การปกครอบบังคับบัญชาตามลำดับชั้นให้เกียรติซึ่งกันและกัน

๑๒. วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รักกันแบบครอบครัว เกิดความ รักใคร่กลมเกลียวกัน

๑๓. มีสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม

๑๔. มีขอบเขตและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการแบ่งโครงสร้างขององค์กร และกำหนดหน้าที่การทำงานอย่างจัดเจน

๑๕. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพียงพอต่อการทำงาน

๑๖. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส

จุดอ่อน

๑. ระบบการบริหารงานจากส่วนกลางมีการปรับเปลี่ยนอยู่บ่อยครั้ง

๒. บุคลากรยังขาดความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเกี่ยวกับระเบียบที่ส่วนกลางปรับเปลี่ยนอยู่บ่อยครั้ง

๓. มีอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่งข้าราชการที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการว่างหลายตำแหน่ง

๔. การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกด้านตามหลักสมรรถนะการทำงาน

๕. อัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับปริมาณงานและภารกิจที่มี

๖. บุคลากรมีภาระงานหลายหลายด้าน หลายหน้าที่

๗. มีระเบียบกฎหมายใหม่ ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์

ข้อจำกัด/อุปสรรค

๑. นโยบายรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้เกิดความไม่จัดเจนในเรื่องการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายการบริหารงานในด้านต่าง ๆที่มีการเปลี่ยนแปลง

๒. นโยบายรัฐบาลในการสนับสนุนส่งเสริมยังขาดคล่องตัวและความต่อเนื่อง

๓. งบประมาณที่มีจำกัดในการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมในบางหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งแต่ละหลักสูตรใช้งบประมาณที่สูง

๔. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ มีภารกิจมีมากไม่สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ

โอกาส

๑. ความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การจัดบริการสาธารณะที่มีความหลากหลาย การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ (ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง)

๒. ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาในทุกด้านของบุคลากร

๓. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยมีการจัดหลักสูตรให้เข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆรวมทั้งจัดประชุม สัมมนา เพื่อสร้างความรู้ในการพัฒนาบุคลากร

๔. มีเว็ปไซต์ของหน่วยงานในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ไปสู่สาธารณะ

๕. มีแหล่งความรู้และแนวทางปฏิบัติให้กับบุคลากรจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. มีหน่วยงานที่กำกับดูแลในการประสานงานที่ดี

๗. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

๘. มีวัด และสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ประเพณีที่ดีได้

สิ่งที่ต้องการที่จะพัฒนาเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

๑. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานในทุกระดับ เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

๒. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓. การพัฒนาพนักงานในการการส่งเสริมสนับสนุนกำลังใจ อย่างสม่ำเสมอ อันได้แก่การให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนการทำงาน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรมและการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๑๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๙ อัตรา ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๔ อัตรา) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๒ อัตรา มีคนครองทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา ซึ่งหากเปรียบเทียบกับอัตรากำลังในเทศบาลข้างเคียงขนาดเดียวกัน ที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนอัตรากำลังใกล้เคียงกัน ดังนี้

๗.๑ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ส่วนราชการ	บุคลากรที่มีอยู่		จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
	ข้าราชการ	พนักงานจ้าง				
สำนักปลัดเทศบาล (หัวหน้า สป.)	๑		๑	-		
๑.งานธุรการ	๑	๔	๖	๑	-	ใช้วิธีจ้างเหมาบริการแทนอัตรากำลังที่ขาด
๒.งานการเจ้าหน้าที่	๑		๑	-	-	
๓.งานแผนและงบประมาณ	๑		๑	-		
๔.งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ		๑	๑	-		
๕.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๔	๙	๕	-	ใช้วิธีจ้างเหมาบริการแทนอัตรากำลังต้องการ
รวม	**๔**	**๙**	**๑๙**	**๖**		
กองคลัง (ผอ.กองคลัง)	๑	-	๑	-		
๑.งานการเงินและบัญชี	๒	๒	๔	-		
๒.งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	-	-	-	-		
รวม	**๓**	**๒**	**๕**	**๐**		
กองช่าง (ผอ.กองช่าง)	-	-	**๑**	๑		รายงานกรมฯรอสรรหา
๑.งานวิศวกรรม	๑	-	๑	-		
๒.งานสาธารณูปโภค		๑	๗	๕		ใช้วิธีจ้างเหมาบริการแทนอัตรากำลังที่ต้องการ
รวม	**๑**	**๒**	**๙**	**๖**		

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ส่วนราชการ	บุคลากรที่มีอยู่		จำนวนบุคลากร	บุคลากรที่	บุคลากรที่	
	ข้าราชการ	พนักงานจ้าง	ที่ต้องการ	ไม่เพียงพอ	เกิน	หมายเหตุ
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผอ.กองฯ)	-	-	๑	๑		รายงานกรมฯรอสรรหา
๑.งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๒	๔	๑๘	๑๒		ใช้วิธีจ้างเหมาบริการแทนอัตรากำลังที่ต้องการ
๒.งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ		๑	๓	๒		ใช้วิธีจ้างเหมาบริการแทนอัตรากำลังที่ขาด
รวม	**๒**	**๕**	**๒๒**	**๑๕**		
กองการศึกษา (ผอ.กองฯ)	-	-	๑	๑		รายงานกรมฯรอสรรหา
๑.งานธุรการ	-	๑	๑	-		
๒.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๑	๑	๕	๓		ใช้วิธีจ้างเหมาบริการแทนอัตรากำลังต้องการ
๓.งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม				-		
รวม	**๑**	**๒**	**๗**	**๔**		
กองสวัสดิการสังคม (ผอ.กองฯ)	๑	-	๑	-		
๑.งานธุรการ	๑	๑	๒	-		
๒.งานพัฒนาชุมชน		๑	๒	๑		ใช้วิธีจ้างเหมาบริการแทนอัตรากำลังต้องการ
รวม	**๒**	**๒**	**๕**	**๑**		

ตารางการวิเคราะห์เปรียบเทียบการจำแนกความต้องการกำลังคนตามประเภทสายงานบริหารและประเภทสายงานปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

โครงสร้างและความต้องการในปัจจุบัน			โครงสร้างและความต้องการที่มีประสิทธิภาพ				การวิเคราะห์
รายการ	สายงานบริหาร (อัตรา)	สายงานปฏิบัติ (อัตรา)		สายงานบริหาร (อัตรา)	สายงานปฏิบัติ (อัตรา)	ความต้องการรวม	
ปลัดเทศบาล	๑	-	ปลัดเทศบาล	๑	-	๑	การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
สำนักปลัดเทศบาล(หัวหน้าสำนักปลัดฯ)	๑	-	**สำนักปลัดเทศบาล(หัวหน้าสำนักปลัดฯ)**	๑	-	๑	นั้นสายงานบริหารจำเป็นต้องมีผู้
๑.งานธุรการ		๑	๑.งานธุรการ		๑	๖	ดำรงตำแหน่งเพื่อทำหน้าที่บริหาร
๒.งานการเจ้าหน้าที่		๑	๒.งานการเจ้าหน้าที่		๑	๑	และกำกับดูแลงานตามอำนาจหน้าที่
๓.งานแผนและงบประมาณ		๑	๓.งานแผนและงบประมาณ		๑	๑	และในแต่ละงานตามโครงสร้าง
๔.งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ			๔.งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ			๑	ที่จำเป็นต้องมีข้าราชการ/พนักงาน
๕.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			๕.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			๙	เทศบาลในสายงานผู้ปฏิบัติครบ
รวม	**๑**	**๓**	**รวม**	**๑**	**๓**	**๑๙**	ทุกงานและจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่ง
							จากตารางเปรียบเทียบจะพบว่า
กองคลัง (ผอ.กองคลัง)	๑	-	**กองคลัง (ผอ.กองคลัง)**	๑	-	๑	ตามสรุปท้ายตารางวิเคราะห์
๑.งานการเงินและบัญชี		๒	๑.งานการเงินและบัญชี			๔	
๒.งานจัดเก็บและพัฒนารายได้		-	๒.งานจัดเก็บและพัฒนารายได้			-	
รวม	**๑**	**๑**	**รวม**	**๐**	**๐**	**๕**	

ตารางการวิเคราะห์เปรียบเทียบการจำแนกความต้องการกำลังคนตามประเภทสายงานบริหารและประเภทสายงานปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

โครงสร้างและความต้องการในปัจจุบัน			โครงสร้างและความต้องการที่มีประสิทธิภาพ				การวิเคราะห์
รายการ	สายงานบริหาร (อัตรา)	สายงานปฏิบัติ (อัตรา)		สายงานบริหาร (อัตรา)	สายงานปฏิบัติ (อัตรา)	ความต้องการรวม	
กองช่าง (ผอ.กองฯ)	๑		**กองช่าง (ผอ.กองฯ)**	๑		๑	
๑.งานวิศวกรรม		๑	๑.งานวิศวกรรม		๑	๑	
๒.งานสาธารณูปโภค		-	๒.งานสาธารณูปโภค			๗	
รวม	๐	๑	**รวม**	๐	๑	๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผอ.กองฯ)	๑		**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผอ.กองฯ)**	๑		๑	
๑.งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม		๒	๑.งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม		๒	๑๘	
๒.งานป้องกันและควบคุมโรงติดต่อ			๒.งานป้องกันและควบคุมโรงติดต่อ			๓	
รวม	๑	๒	**รวม**	๑	๒	๒๒	
กองศึกษา (ผอ.กองฯ)	๑		**กองศึกษา (ผอ.กองฯ)**	๑		๑	
๑.งานธุรการ			๑.งานธุรการ			๑	
๒.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน		๑	๒.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน		๑	๕	
๓.งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม			๓.งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม				
รวม		๑	**รวม**	๑	๑	๗	
กองสวัสดิการสังคม (ผอ.กองฯ)	๑		**กองสวัสดิการสังคม (ผอ.กองฯ)**	๑		๑	
๑.งานธุรการ		๑	๑.งานธุรการ		๑	๒	
๒.งานพัฒนาชุมชน			๒.งานพัฒนาชุมชน			๒	
รวม	๑	๑	**รวม**	๑	๑	๕	

จากตารางดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ว่า

สำนักปลัดเทศบาล

มีตำแหน่งข้าราชการ ทั้งสิ้น ๓ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง มีคนครองทั้งสิ้น ๔ อัตรา ประกอบด้วย

๑.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๒.นักทรัพยากรบุคคล

๓.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๔.ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งนักการ จำนวน ๑ อัตรา

จากตารางพบว่างานด้านงานธุรการมีบุคลากรไม่เพียงพอ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งวิธีแก้ไขโดยใช้วิธีการจ้างเหมาบริการมาช่วยปฏิบัติงานด้านธุรการในสำนักงาน และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอ จำนวน ๕ อัตรา วิธีแก้ไขโดยใช้วิธีการจ้างเหมาบริการมาช่วยปฏิบัติงานด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

กองคลัง

มีตำแหน่งข้าราชการทั้งสิ้น ๓ ตำแหน่ง มีคนครองทั้งสิ้น ๓ อัตรา ประกอบด้วย

๑.ผู้อำนวยการกองคลัง

๒.นักวิชาการเงินและบัญชี

๓.นักวิชาการพัสดุ

จากตารางพบว่ากองคลัง ในส่วนงานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ไม่มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานทั้งนี้สามารถแก้ไขปัญหาได้โดยให้นักวิชาการเงินและบัญชีซึ่งมาจากสายงานปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้

กองช่าง

มีตำแหน่งข้าราชการทั้งสิ้น ๒ ตำแหน่ง มีคนครองทั้งสิ้น ๑ อัตรา ประกอบด้วย

๑.นายช่างโยธา

จากตารางวิเคราะห์พบว่าการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นสายงานบริหารจำเป็นต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งเพื่อทำหน้าที่ในการบริหาร ทั้งนี้ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดย ให้นายช่างโยธา รักษาราชการแทนซึ่งเป็นสายงานช่างที่อยู่ในกองนั้น และได้ดำเนินการรายงานกรมขอให้ดำเนินการสรรหา ในส่วนงานสาธารณูปโภคในเขตเทศบาล มีบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ จำนวน ๕ อัตรา ซึ่งวิธีแก้ไขโดยใช้วิธีการจ้างเหมาบริการมาช่วยปฏิบัติงานด้านซ่อมบำรุง และด้านไฟฟ้า

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีตำแหน่งข้าราชการทั้งสิ้น ๒ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา มีคนครองทั้งสิ้น ๒ อัตรา ประกอบด้วย

๑.นักวิชาการสุขาภิบาล

๒.ลูกจ้างประจำ

จากตารางวิเคราะห์พบว่าการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นสายงานบริหารจำเป็นต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งเพื่อทำหน้าที่ในการบริหาร ทั้งนี้ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดย ให้หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทนซึ่งในกองนี้ไม่มีข้าราชการในสายงานนี้ จึงดำเนินการให้ระดับผู้อำนวยการกองรักษาราชการ และได้ดำเนินการรายงานกรมขอให้ดำเนินการสรรหา ๑.งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม มีบุคลากรไม่เพียงพอ จำนวน ๑๒ อัตรา ซึ่งวิธีแก้ไขโดยใช้วิธีการจ้างเหมาบริการมาช่วยปฏิบัติงานเกี่ยวกับปรับปรุงภูมิทัศน์เก็บกวาดถนนภายในเขตเทศบาล ๒.งานป้องกันและควบคุมโรงติดต่อบุคลากรไม่เพียงพอ จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งวิธีแก้ไขโดยใช้วิธีการจ้างเหมาบริการมาช่วยปฏิบัติงานด้านแพทย์แผนไทย ประจำคลินิกหมอใจดี

กองการศึกษา

มีตำแหน่งข้าราชการทั้งสิ้น ๓ ตำแหน่ง มีคนครองทั้งสิ้น ๒ อัตรา ประกอบด้วย

๑.นักวิชาการศึกษา

๒.ครู คศ.๑

จากตารางวิเคราะห์พบว่าการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นสายงานบริหารจำเป็นต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งเพื่อทำหน้าที่ในการบริหาร ทั้งนี้ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดย ให้ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทนซึ่งในกองนี้ไม่มีข้าราชการในสายงานนี้ จึงดำเนินการให้ระดับผู้อำนวยการกองรักษาราชการ และได้ดำเนินการรายงานกรมขอให้ดำเนินการสรรหา งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ยังขาดบุคลากรในการดำเนินงาน จำนวน ๓ อัตรา วิธีการแก้ไขดำเนินการโดยวิธีจ้างเหมาบริการในการปฏิบัติงานภายในศูนย์พัฒนาเล็กเล็กจำนวน ๓ อัตรา เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

กองสวัสดิการสังคม

มีตำแหน่งข้าราชการทั้งสิ้น ๒ ตำแหน่ง มีคนครองทั้งสิ้น ๒ อัตรา ประกอบด้วย

๑.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

๒.เจ้าพนักงานธุรการ

จากตารางพบว่างานด้านงานพัฒนาชุมชน มีบุคลากรไม่เพียงพอ จำนวน ๑ อัตรา วิธีแก้ไขโดยใช้วิธีการจ้างเหมาบริการมาช่วยปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการ งานเอกสารเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน ทั้งนี้เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

๗.๒ เปรียบเทียบข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์	ข้อมูลของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ
๑.ประเภทเทศบาล	เทศบาลสามัญ	เทศบาลสามัญ
๒.จำนวนประชากร	๑๘๔๙ คน / ๙๖๖ ครัวเรือน	๓,๑๖๙ คน/๑,๑๓๑ ครัวเรือน
๓.จำนวนหมู่บ้าน	๔ หมู่บ้าน	๙ หมู่บ้าน
๔.งบประมาณรายจ่าย	๒๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท
๕.ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ <u>แบ่งเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้</u> <u>ปลัดเทศบาล ๑ คน</u> ๑.สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๑๔ คน ๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๕ คน ๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๔ คน ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๙ คน ๕.กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๕ คน ๖. กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง ๔ คน รวม ๔๒ อัตรา	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจแบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ปลัดเทศบาล จำนวน ๑ คน รองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ คน ๑.สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๑๓ คน ๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๙ คน ๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๖ คน ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๔ คน ๕.กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๑๐ คน รวม ๔๔ อัตรา
๖.ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย,ธุรกิจส่วนตัว,เกษตรกรรม, ทำนา,ทำไร่,รับจ้าง และรับราชการ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่, เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง และค้าขาย

๗.๓ เปรียบเทียบอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายมาตรา ๓๕		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	๓๔.๐๑	๓๓.๓๘	๓๒.๗๖
เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	๓๔.๔๓	๓๓.๗๙	๓๓.๑๔

เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง และแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งเปรียบเทียบกับพื้นที่ค้างเคียงแล้ว จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็น **๖ ส่วนราชการ** ได้แก่

๑) สำนักปลัดเทศบาล
๒) กองคลัง
๓) กองช่าง
๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕) กองการศึกษา
๖) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ปัจจุบันคงเหลือกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๓ อัตรา (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๙ อัตรา ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๔ อัตรา) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๒ อัตรา มีคนครองทั้งหมด ๓๗ อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับงบประมาณและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ โดยภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่สูงเกินร้อยละ ๔๐

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.เทศบาล และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ จึงกำหนดส่วนราชการขึ้นเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาลในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการนั้น เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ได้คำนึงถึงความต้องการ และความ เหมาะสมของเทศบาล โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานแผนและงบประมาณ ๑.๔ งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๑. สำนักปลัดเทศบาล** ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานแผนและงบประมาณ ๑.๔ งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๓ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	**๕. กองการศึกษา** ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๓ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	
๖. กองสวัสดิการสังคม ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานพัฒนาชุมชน	**๖. กองสวัสดิการสังคม** ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานพัฒนาชุมชน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ในการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ **ประเภทผู้มีคุณวุฒิ**								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ **ประเภทผู้มีทักษะ**								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๔๒**	**๔๒**	**๔๒**	**๔๒**	**-**	**-**	**-**	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ได้นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๙๐,๓๒๐	๕๐๓,๕๒๐	๕๑๖,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๔๒,๒๑๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๓๔,๑๑๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๒๔,๔๙๐
	ลูกจ้างประจำ																		
๕	นักการ		๑	๑	๒๒๕,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๔๘,๑๖๐	๑๘,๗๙๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)																		
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๒,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๘๘๐	๑๘๗,๐๘๐	๑๙๔,๖๔๐	๑๔,๔๑๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน		๑	๑	๑๕๑,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๘๐๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๗๐,๗๖๐	๑๒,๖๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)																		
๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๘,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๒๔๐	๑๗๑,๙๖๐	๑๗๘,๙๒๐	๑๓,๒๔๐
	พนักงานทั่วไป																		
๑๐	พนักงานขับรถยนต์		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๑	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๓	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง																		
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๖๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๓๑,๓๔๐
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๒๘,๐๓๐

ที	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๖	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๔๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๙๒,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	๑๖,๐๘๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๔๔,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๘๔๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๒,๐๘๐
	กองช่าง																		
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๒๓,๓๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)																		
๒๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๒๓	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๔	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๕	นักการ		๑	๑	๑๗๔,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖๐๘๐	๑๔,๕๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)																		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๗,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๑๒๐	๑๘๑,๒๐๐	๑๘๘,๕๒๐	๑๓,๙๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)																		
๒๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๗,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๐๔๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๕๔,๘๐๐	๑๑,๔๖๐
๒๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๙	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๐	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ที	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา																		
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙}๙๒๐	๑๗,๒๙๐
๓๓	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	อุดหนุน ๑๙,๑๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)																		
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๐,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๖๐๐	๒๐๖,๖๔๐	๒๑๔,๙๒๐	๑๕,๙๑๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)																		
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	อุดหนุน ๙,๔๐๐
	กองสวัสดิการสังคม																		
๓๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๓๘,๕๒๐
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๑๘,๗๙๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)																		
๓๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๒๘,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๗,๔๘๐	๒๔๗,๐๘๐	๒๕๗,๐๔๐	๑๙,๐๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๙	นักการ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	รวม		๔๒	๓๗	๘,๕๗๑,๐๐๐	๑๗๔,๐๐๐	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	๒๖๐,๔๖๐	๒๗๖,๑๘๐	๒๘๐,๘๖๐	๙,๐๐๕,๔๖๐	๙,๒๘๑,๖๔๐	๙,๕๖๒,๕๐๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															๑,๓๕๐,๘๑๙	๑,๓๙๒,๒๔๖	๑,๔๓๔,๓๗๕	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															**๑๐,๓๕๖,๒๗๙**	**๑๐,๖๗๓,๘๘๖**	**๑๐,๙๙๖,๘๗๕**	
	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															**๓๔.๐๑**	**๓๓.๓๘**	**๓๒.๗๖**	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ (๒๙,๐๐๐,๐๐๐.-บาท) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๒๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท = (๒๙,๐๐๐,๐๐๐ x ๕ %) + ๒๙,๐๐๐,๐๐๐ = ๓๐,๔๕๐,๐๐๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๓๐,๔๕๐,๐๐๐บาท = (๓๐,๔๕๐,๐๐๐ x ๕ %) + ๓๐,๔๕๐,๐๐๐ = ๓๑,๙๗๒,๕๐๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวน ๓๑,๙๗๒,๕๐๐บาท = (๓๑,๙๗๒,๕๐๐x ๕%) + ๓๑,๙๗๒,๕๐๐= ๓๓,๕๗๑,๑๒๕)

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลการทางการศึกษาที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

: ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑. งานธุรการ
๒. งานการเจ้าหน้าที่
๓. งานแผนและงบประมาณ
๔. งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานจัดเก็บ และพัฒนารายได้

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๑. งานวิศวกรรม
๒. งานสาธารณูปโภค

กองสาธารณสุขฯ
(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)

๑. งานสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม
๒. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

กองการศึกษา
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)

๑. งานธุรการ
๒. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๓. งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม

กองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการระดับต้น)

๑. งานธุรการ
๒. งานพัฒนาชุมชน

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)

สำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

-นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)
-นักวิเคราะห์ฯ ปก./ชก. (๑)
ลูกจ้างประจำ
- นักการ (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผช.จพง.ธุรการ (๑)
-ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์ (-)
-ผช.จพง.ทะเบียน (๑)
-พนักงานขับรถยนต์ (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
-พนักงานขับรถยนต์ (๓)
-ภารโรง (๑)
-พนักงานดับเพลิง(๑)
-คนงาน (๑)
-พนักงานดับเพลิง (๑)

กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

-นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.(๑)
-นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
-ผช.พนักงานการเงินและบัญชี (๑)

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (-)

นายช่างโยธา(ปง./ชง.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
-พนักงานขับรถยนต์ (-)

พนักงานจ้างทั่วไป.
-คนงาน (๑)

กองสาธารณสุขฯ
(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น) (-)

-นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) (๑)

ลูกจ้างประจำ
-นักการ (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผช.จพง.ธุรการ (๑)
-พนักงานขับรถยนต์ (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
-คนงาน (๒)
-คนงานประจำรถขยะ (๑)

กองการศึกษา
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (-)

-นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
-ครู (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผช.จพง.ธรการ (๑)
-ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

กองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

-จพง.ธุรการ (ปง./ชง.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผช.นักพัฒนาชุมชน (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
-นักการ (๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ	วิชาการ		ทั่วไป		ครู	ตำแหน่งว่าง		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	ต้น	ปก	ชก.	ปง.	ชง.	ค.ศ.๑	ขรก.	พนง.จ้าง		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๓	๓	๓	๑	๑	๑	๓	๒	๒	๑๑	๑๑	๔๒

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)

งานธุรการ

ลูกจ้างประจำ
๑.นักการ (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑.ผช.จพง.ธุรการ (๑)
๒.ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์ (-)

พนักงานจ้างทั่วไป
๑.พนักงานขับรถยนต์ (๒)
๒.ภารโรง (๑)

งานการเจ้าหน้าที่

๑.นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)

งานแผนและงบประมาณ

๑..นักวิเคราะห์ฯ ปก./ชก.(๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑.พนักงานขับรถยนต์ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป
๑.พนักงานขับรถยนต์ (๑)
๒.พนักงานดับเพลิง(๑)
๓.คนงาน (๑)

งานทะเบียนราษฎรและบัตร

พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑.ผช.จพง.ทะเบียน (๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ	วิชาการ		ทั่วไป		ครู	ตำแหน่งว่าง		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	ต้น	ปก	ชก.	ปง.	ชง.	ค.ศ.	ขรก.	พนง.จ้าง		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑		๒	-	-	-	-	๑	๑	๓	๖	๑๔

โครงสร้างกองคลัง

นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑)

งานการเงินและบัญชี

๑.นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.(๑)
๒.นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑.ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
๒.ผช.จพง.การเงินและบัญชี (๑)

งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

-

ประเภท	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ	วิชาการ		ทั่วไป		ครู	ตำแหน่งว่าง		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	ต้น	ปก	ชก.	ปง.	ชง.	ค.ศ.	ขรก.	พนง.จ้าง		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๕

โครงสร้างกองช่าง

นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (-)

งานวิศวกรรม

๑.นายช่างโยธา (ปก./ชง.) (๑)

งานสาธารณูปโภค

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.พนักงานขับรถยนต์ (-)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.คนงาน (๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ	วิชาการ		ทั่วไป		ครู	ตำแหน่งว่าง		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	ต้น	ปก	ชก.	ปง.	ชง.	ค.ศ.	ขรก.	พนง.จ้าง		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	-	๑	๔

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (-)

งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑.ผช.จพง.ธุรการ (๑)

งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม

๑.นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) (๑)

ลูกจ้างประจำ
๑.นักการ (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑.พนักงานขับรถยนต์ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป
๑.คนงาน (๒)
๒.คนงานประจำรถขยะ (๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ	วิชาการ		ทั่วไป		ครู	ตำแหน่งว่าง		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	ต้น	ปก	ชก.	ปง.	ชง.	ค.ศ.	ขรก.	พนง.จ้าง		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	๓	๓	๙

โครงสร้างกองการศึกษา

นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (-)

งานธุรการ

พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑.ผช.จพง.ธุรการ (๑)

งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

๑.นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
๒.ครู (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

งานส่งเสริมประเพณีศิลปและวัฒนธรรม

ประเภท	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ	วิชาการ		ทั่วไป		ครู	ตำแหน่งว่าง		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	ต้น	ปก	ชก.	ปง.	ชง.	ค.ศ.	ขรก.	พนง.จ้าง		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	-	๕

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (๑)

งานธุรการ

๑.จพง.ธุรการ (ปง./ชง) (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.นักการ (๑)

งานพัฒนาชุมชน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.ผช.นักพัฒนาชุมชน (๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการ	วิชาการ		ทั่วไป		ครู	ตำแหน่งว่าง		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	ต้น	ปก	ชก.	ปง.	ชง.	ค.ศ.	ขรก.	พนง.จ้าง		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑		-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	๔

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสมใจ พรหมยานนท์	รป.ม.	๗๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	ต้น	๗๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐	-	๔๗๗,๒๔๐

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแท่งใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒	นางอุบลวรรณ์ เลคฮอล	ร.ม.(รัฐศาสตร)	๗๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดฯ)	ต้น	๗๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดฯ)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๘,๕๒๐
๓	นายมงคล ทิพวัน	รป.ม.(นโยบายสาธารณะ)	๗๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๔	นางลำใย มุมทอง	รป.บ.(รัฐประศาสตร)	๗๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ฯ	ชก.	๗๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ฯ	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๕	น.ส.น้องนุช วรรณภักตร์	ม.๖	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐x๑๒)	-	-	๒๒๕,๔๘๐

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๖	นางสุภาวดี พจนาภรณ์	ปวส.	-	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๗๒,๙๒๐ (๑๔,๔๑๐x๑๒)	-	-	๑๗๒,๙๒๐
๗	ว่าง	-	-	-	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-		-	-	ว่างเดิม (๑๓๘,๐๐๐
๘	นายพชร อุ่นประชา	ป.ตรี	-	-	-	-	ผช.จพง.ทะเบียน	-	๑๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๑,๖๘๐
๙	นายสุวิทย์ แตงสุก	ม.๖	-	-		-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๘,๘๘๐ (๑๓,๒๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๘,๘๘๐
๑๐	นายธนพล พวงชื่น	ป.ตรี	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายสุชัย ใหญ่ไล้บาง	ม.๖	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายสามารถ กอรัตน์	ป.๖	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นางเมตตา แสงภักตร์	ม.๓	-	-	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	น.ส.สุนันท์ เกตุกสิกรณ์	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายประทีป เหล่าแช่ม	ป.๖	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ–สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๖	นางอนิศรา ณรงค์ชัย	ศศ.บ. (การจัดการ)	๗๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๗๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๘,๐๘๐
๑๗	น.ส.จิราภรณ์ พากเพียร	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)บัญชี	๗๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๗๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)		-	๓๓๖,๓๖๐
๑๘	นางสาวรุ่งนภา เปรมจิตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ	๗๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๗๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)			๑๘๕,๐๔๐
๑๙	นางปนัดดา วาอุทัศน์	ป.ตรี	-	-	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๙๒,๙๖๐ (๑๖,๐๘๐x๑๒)		-	๑๙๒,๙๖๐
๒๐	น.ส.จิรานุช จำปาพร้อม	ป.ตรี	-	ผช.จนท.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๑๔๔,๙๖๐ (๑๒,๐๘๐x๑๒)		-	๑๔๔,๙๖๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ–สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๑	ว่าง	-	๗๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๗๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
๒๒	นายสมเกียรติ นิลารักษ์	ปวส .(ช่างก่อสร้าง)	๗๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๗๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๒๓	ว่าง	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	ว่างเดิม ๑๑๒,๘๐๐
๒๔	นายอรรถพล แสงภักตร์	ม.๖	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ–สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๕	ว่าง	-	๗๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (ผอ.กองสาธารณสุข)	ต้น	๗๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (ผอ.กองสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
๒๖	นางลัดดาวัลย์ บุญสังข์	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๗๕-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๗๕-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๒๗	น.ส.พวงมาศ อุงจิตต์ตระกูล	ปวส.	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๘๔๐
๒๘	น.ส.กอบแก้ว เกษไตรย์กุล	ป.ตรี	-	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๖๗,๔๐๐ (๑๓,๙๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๔๐๐
๒๙	นายวรรณา ลมเชย	ม.๓	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๗,๕๒๐ (๑๑,๔๖๐x๑๒)	-	-	๑๓๗,๕๒๐
๓๐	นายสมศักดิ์ คำโพย	ม.๓	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๑	นางสำอางค์ ชื่นบาน	ม.๓	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายอำนาตร์ เพชร์รัตน์	ม.๓	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	น.ส.วันเพ็ญ พลพัฒน์	ม.๓	-	-	-	-	คนงานประรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ–สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๔	ว่าง	-	๗๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	๗๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
๓๕	น.ส.วนัสรา นาพิจิตร	กศ.บ.	๗๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๗๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)	-	-	
๓๖	น.ส.นิตยา พรมทอง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๗๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๕	ครู	คศ.๑	๗๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินกรมฯ
๓๗	นางมลทิน นัคราจารย์	ป.ตรี	-	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๙๐,๙๒๐ (๑๕,๙๑๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๙๒๐
๓๘	น.ส.นนทยา จูงวงศ์สุข	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินกรมฯ

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ–สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๙	นางศิณาภัทร์ เขม้นเขตการ	รป.ม	๗๕-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๕-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๒๔๐
๔๐	จอ.บรรณ พิมพ์สีทา	ปวช. (คหกรรม)	๗๕-๒-๑๑-๐๒๑๑-๐๐๑	จพง..ธุรการ	ปง.	๗๕-๒-๑๑-๐๒๑๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ปง.	๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐x๑๒)	-	-	๒๒๕,๔๘๐
๔๑	นางสมศรี นินเกษม	ป.ตรี	-	-	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๘,๒๔๐ (๑๙,๐๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๘,๒๔๐
๔๒	นายบำรุง ศรีผง	ม.๖	-	-	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผลโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือขายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกสภาพและอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกัน

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในกาจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของ เทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซค์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุ้นค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล บุคลากรทางกาศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****