



ที่ อน ๕๓๒๐๑/ว ๒๐๓

สำนักงานเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ
๙๙ หมู่ ๓ ตำบลสว่างอารมณ์
อำเภอสว่างอารมณ์จังหวัดอุทัยธานี ๖๑๑๕๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ประชาสัมพันธ์แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน กำนันตำบลสว่างอารมณ์ , ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑ - หมู่ที่ ๔ และ หมู่ที่ ๖ - หมู่ที่ ๑๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ และประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ ไปแล้วนั้น

เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ จึงขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มาเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการประกาศให้ประชาชนทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญนาค บุรณพันธ์)

นายกเทศมนตรีตำบลสว่างแจ้งสบายใจ

สำนักปลัดเทศบาล

โทร. ๐-๕๖๕๙-๙๐๕๒

โทรสาร ๐-๕๖๕๙-๙๐๕๒

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ

อำเภอสว่างอารมณ์ จังหวัดอุทัยธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ประกาศเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามที่เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุทัยธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุทัยธานี ได้มีมติให้ความเห็นชอบให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เมื่อคราวประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุทัยธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐ เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ เรื่องการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายบุญนาถ บุรุษพันธ์)

นายกเทศมนตรีตำบลสว่างแจ้งสบายใจ

คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และโดยวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กร ในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- เป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต
- เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- เป็นเรื่องเกี่ยวกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลของการกระทำ ด้วยมีการกระทำที่ต่อเนื่องหรือติดต่อกัน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจสามารถคาดคะเนได้ว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ

สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๓

๑. หลักการและเหตุผล

หลักการ

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลสว่างแจ้งสบายใจ เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ ประกอบด้วย

๓.๒.๑ **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่เกี่ยวกับ ราชการทั่วไปของเทศบาล ที่ไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด หรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๑. งานการเจ้าหน้าที่
๒. งานแผนและงบประมาณ
๓. งานธุรการ
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. งานพัฒนาชุมชน
๖. งานผลิตและบริการ

๓.๒.๒ **กองคลัง** มีหน้าที่เกี่ยวกับ การเงิน การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน การงบประมาณ งานผลประโยชน์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
๓. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓.๒.๓ **กองช่าง** มีหน้าที่เกี่ยวกับ การผังเมืองและโยธา การสาธารณสุขปโภค และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๑. งานวิศวกรรม
๒. งานสาธารณสุขปโภค

๓.๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมโรค การสุขาภิบาลอื่นๆ งานเฝ้าระวังโรค งานด้านสิ่งแวดล้อม การให้บริการสาธารณสุข และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๑. งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
๒. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๓.๒.๕ กองการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๑. งานการศึกษาปฐมวัย
๒. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๓. งานกีฬาและนันทนาการ
๔. งานกิจการศาสนา
๕. งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม
๖. งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่านวนอัตรากำลังต่อหน่วยจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้เป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่การจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างนี้ในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ ได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังระหว่างเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจอำเภอสว่างอารมณ์ จังหวัดอุทัยธานี ร่วมกับเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ อำเภอสว่างอารมณ์ จังหวัดอุทัยธานี ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลประเภทสามัญ มีลักษณะการปฏิบัติงาน ภารกิจ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์	ข้อมูลของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ
๑.ประเภทเทศบาล	เทศบาลสามัญ	เทศบาลสามัญ
๒.จำนวนประชากร	๑,๗๗๕ คน /๙๒๒ ครัวเรือน	๓,๑๑๘ คน/๑,๑๓๑ ครัวเรือน
๓.จำนวนหมู่บ้าน	๔ หมู่บ้าน	๙ หมู่บ้าน
๔.งบประมาณรายจ่าย	๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๒,๕๖๕,๐๐๐ บาท
๕.ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ แบ่งเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑.สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๑๕ คน ๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๔ คน ๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๔ คน ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๘ คน ๕.กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๕ คน ๖. กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง ๔ คน	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจแบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑.สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๑๓ คน ๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๙ คน ๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๕ คน ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๔ คน ๕.กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๗ คน
๖.ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ค้าขาย,ธุรกิจส่วนตัว,เกษตรกรรม, ทำนา,ทำไร่,รับจ้าง,รับราชการ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่, เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง,ค้าขาย

จากการวิเคราะห์โดยใช้แนวคิดและวิธีการดังกล่าวข้างต้นเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตำแหน่งในสายงานต่างๆเพื่อรองรับภารกิจ และภาระงานที่จะเกิดขึ้นภายในอนาคต ดังนี้

๑ สำนักปลัดเทศบาล

พนักงานเทศบาล

-หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๒	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	จำนวน	๒	อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (ประเภทผู้มีทักษะ)	จำนวน	๑	อัตรา

สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๕) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) , แผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์องค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว , ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน , ด้านการพัฒนาคน และสังคมที่มีคุณภาพ และส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตความมั่นคง การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสี่ปีตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี เทศบาลตำบลสว่าง แจ่มสบายใจ (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๔) ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม , ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ,ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ และยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมือง

๒. กองคลัง

พนักงานเทศบาล

- ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานจดมาตรน้ำ จำนวน ๒ อัตรา

สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๕) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) , แผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์องค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว , สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสี่ปีตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี เทศบาลตำบลสว่าง แจ่มสบายใจ (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๔) ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๓. กองช่าง

พนักงานเทศบาล

- ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- นายช่างโยธา (พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๕) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) , แผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสี่ปีตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี เทศบาลตำบลสว่าง แจ่มสบายใจ (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๔) ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พนักงานเทศบาล

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๕) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) , แผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์องค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม , ด้านการพัฒนาคน และสังคมที่มีคุณภาพ และส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตความมั่นคง การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสี่ปีตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี เทศบาลตำบลสว่างแจ่มสบายใจ (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๔) ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วม และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

๕. กองการศึกษา

พนักงานเทศบาล

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- ครู ค.ศ.๑ (ศพด.บ้านดงแขวน) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๕) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) , แผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์องค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ด้านการพัฒนาคน และสังคมที่มีคุณภาพ และส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตความมั่นคง การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาในช่วงสี่ปีตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี เทศบาลตำบลสว่างแจ่มสบายใจ (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๔) ในด้านยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (ตามรายละเอียดที่ปรากฏในแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้าน/ชุมชน/ตำบล

ข้อมูลลักษณะที่ตั้ง/อาณาเขต

เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจมีที่ทำการเป็นสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ ๙๙ หมู่ที่ ๓ บ้านคลองโพ ถนนทัพทัน - สว่างอารมณ์ ตำบลสว่างอารมณ์ อำเภอสว่างอารมณ์ จังหวัดอุทัยธานี ซึ่งอยู่ในเขตเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ ห่างจากจังหวัดอุทัยธานี ๓๓ กิโลเมตร เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ มีพื้นที่ทั้งหมด ๓๗.๑๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๓,๒๔๓ ไร่

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทราย อ.สว่างอารมณ์ จ.อุทัยธานี
ทิศใต้	ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองยายดา อ.ทัพทัน จ.อุทัยธานี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวงและเทศบาลตำบลสว่างอารมณ์ อ.สว่างอารมณ์ จ.อุทัยธานี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ เทศบาลตำบลพลวงสองนาง และองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทราย อ.สว่างอารมณ์ จ.อุทัยธานี

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ ที่เป็นพื้นที่ราบลุ่มดินร่วนปนทราย

แม่น้ำ ลำคลอง แควตากแดดและลำคลองโพ

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพอากาศทั่วไป แบ่งออกเป็น ๓ ฤดู

- ฤดูร้อน	เริ่มตั้งแต่	เดือน มีนาคม - พฤษภาคม
- ฤดูฝน	เริ่มตั้งแต่	เดือน มิถุนายน - พฤศจิกายน
- ฤดูหนาว	เริ่มตั้งแต่	เดือน ธันวาคม - กุมภาพันธ์

๑.๔ ลักษณะของดิน

สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลเป็นดินร่วนปนทราย

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติมีแม่น้ำแควตากแดด ลำน้ำคลองโพ และลำห้วยยัดไส้เป็นแม่น้ำสายหลักใช้ในการอุปโภค บริโภค ในเขตเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ

- หนอง	จำนวน ๑ แห่ง
- ลำคลอง	จำนวน ๑ สาย
- ลำห้วย	จำนวน ๒ สาย
- ลำน้ำแควตากแดด	จำนวน ๑ สาย
แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น	
- ฝาย	จำนวน ๖ แห่ง
- เขื่อน	จำนวน ๑๐ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	จำนวน ๙ แห่ง

- ถัง คสล. จำนวน ๓ แห่ง
- สระเก็บน้ำ จำนวน ๑๒ แห่ง
- ถังเหล็กไฟเบอร์กลาส จำนวน ๙ แห่ง
- ถัง ฝ. ต่างๆ จำนวน ๓ แห่ง

๑.๖ ลักษณะของไม้/ป่าไม้

สภาพไม้และป่าไม้ในเขตเทศบาลมีลักษณะของไม้ประเภทป่าไม้แบบผสมผลัดใบ เป็นป่าที่มีพรรณไม้เด่น ๕ ชนิด ได้แก่ ไม้สัก มะค่า แดง ประดู่ และชิงชันเป็นต้น

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

แบ่งเป็น ๒ เขต จำนวนหมู่บ้าน ๙ หมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านสว่างอารมณ์ เขตที่ ๒
- หมู่ที่ ๒ บ้านดอนใหญ่ เขตที่ ๒
- หมู่ที่ ๓ บ้านคลองโพ เขตที่ ๒
- หมู่ที่ ๔ บ้านหนองยายดา เขตที่ ๑
- หมู่ที่ ๖ บ้านเนินแก้ว เขตที่ ๒
- หมู่ที่ ๗ บ้านดงแขวน เขตที่ ๑
- หมู่ที่ ๘ บ้านเสาใหญ่ เขตที่ ๑
- หมู่ที่ ๙ บ้านหนองเต่าจับ เขตที่ ๑
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองบัว เขตที่ ๑

๒.๒ การเลือกตั้ง

สถิติและข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกตั้งทั่วไป เลือกตั้งเมื่อ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๕

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	๒,๑๗๘	คน
จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง	๑,๖๖๗	คน
จำนวนผู้ไม่มาใช้สิทธิเลือกตั้ง	๕๑๑	คน
คิดเป็นร้อยละของผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง	๗๖.๕๔	

เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ มีสมาชิกสภาเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ จำนวน ๑๒ คน

๑. นายพยัพ จุฬมุสิก ตำแหน่ง ประธานสภาเทศบาลเขต ๑
๒. นายลำไย เจตณกสิกรรม ตำแหน่ง รองประธานสภาเทศบาลเขต ๒
๓. นายบุญช่วย หวังสุข ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาลเขต ๑
๔. นายเกียรติศักดิ์ อัมภัพันธ์ ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาลเขต ๑
๕. อุเทน แรงการนา ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาลเขต ๑
๖. นายอรุณ สุวรรณพยัคฆ์ ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาลเขต ๑
๗. นายสมชาย จันทเขตต์ ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาลเขต ๑
๘. นายสมหมาย นัคราจารย์ ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาลเขต ๒
๙. นายมานิช ขาดิสุทธิ ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาลเขต ๒
๑๐. นายคลี เนินพลับ ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาลเขต ๒
๑๑. นายฉลอม ประสิทธิ์เขตรกิจ ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาลเขต ๒
๑๒. นายระเด่น มุลโมกข์ ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาลเขต ๒

อำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ

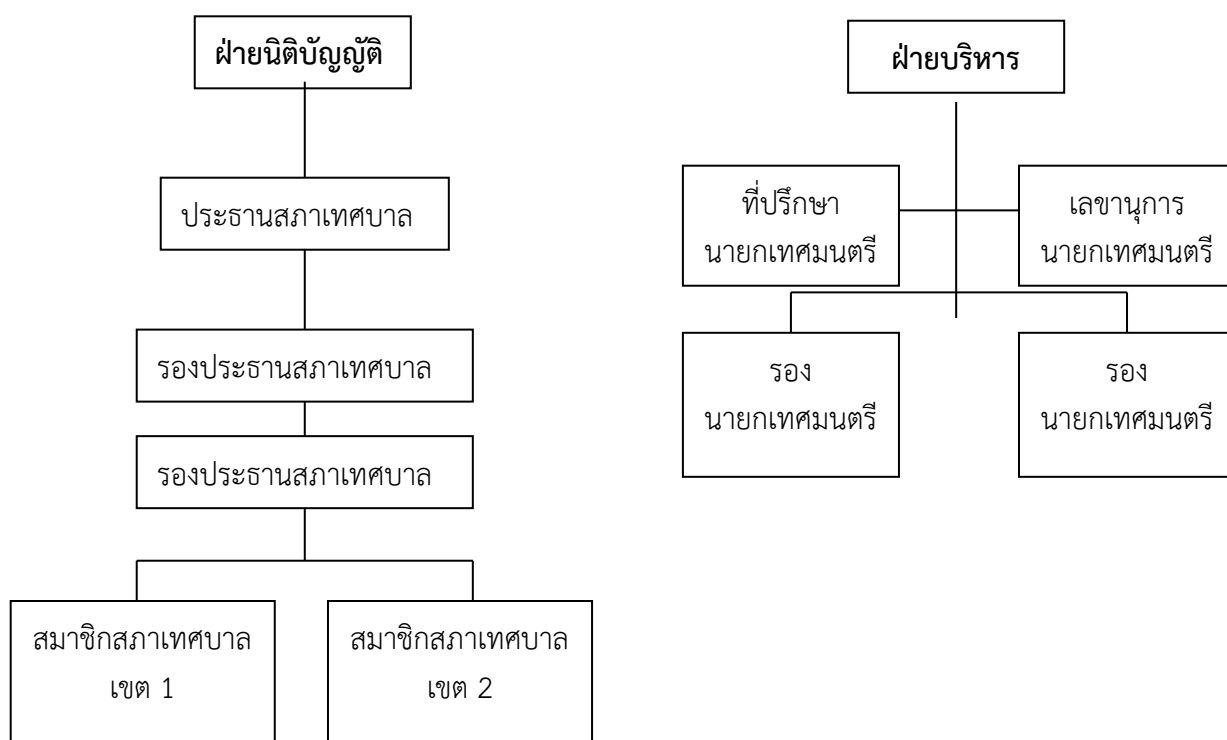
๑. ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ให้ความเห็นชอบร่างเทศบัญญัติเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ
๒. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ
๓. ให้ความเห็นชอบร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและหรือร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
๔. ตั้งกระทู้ถามผู้บริหารท้องถิ่น ในเรื่องเกี่ยวกับงานในหน้าที่
๕. เสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไปในที่ประชุมสภาเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ เพื่อให้นายกเทศมนตรีตำบลสว่างแจ้งสบายใจแถลงข้อเท็จจริง หรือแสดงความคิดเห็นในปัญหา
๖. เสนอแนะการทำงานของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามความต้องการ และแก้ไขปัญหาของราษฎร รวมทั้งการดำเนินการเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย เป็นประโยชน์ต่อประชาชน

โครงสร้างการบริหารงานของฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร ดังนี้

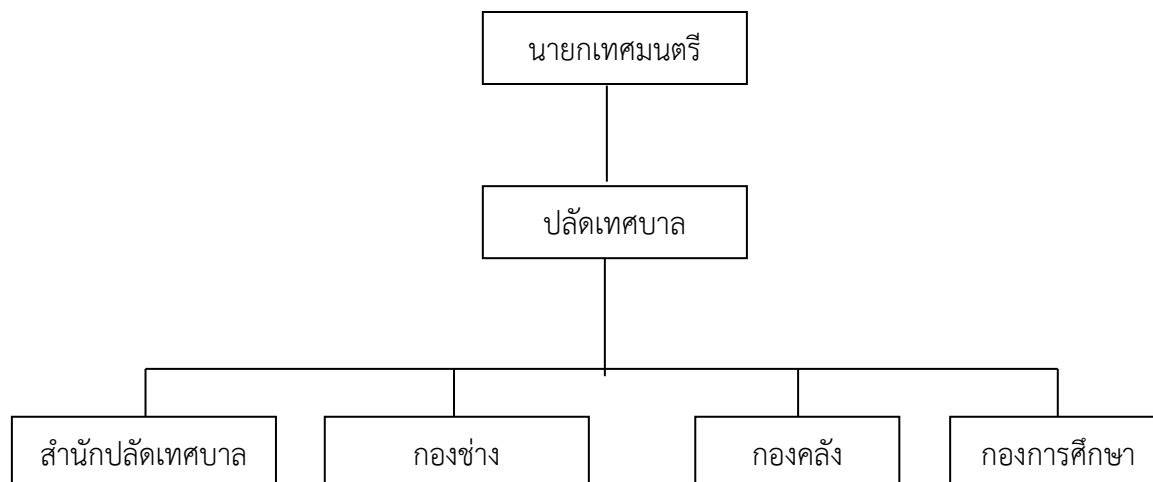
ฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่สภาเทศบาล ประกอบไปด้วยสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๑๒ คน มาจากการเลือกตั้งแบบแบ่งเขต จำนวน ๒ เขต มีกำหนดวาระคราวละ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

ฝ่ายบริหาร ได้แก่นายกเทศมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงเป็นผู้บริหารและมีคณะผู้บริหาร ซึ่งมาจากการแต่งตั้งของนายกเทศมนตรีมิใช่มาจากการเลือกตั้ง ประกอบด้วย รองนายกเทศมนตรี จำนวน ๒ คน เลขานุการนายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน และที่ปรึกษานายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน

ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารในการกำหนดนโยบาย โดยไม่ขัดกฎหมายและรับผิดชอบการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบาย มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี



ส่วนการบริหารงานของเทศบาล
(ตามผังส่วนการบริหารงานเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ)



อัตรากำลังของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ

เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ มีบุคลากรปฏิบัติงานทั้งสิ้น จำนวน ๓๓ คนดังนี้

พนักงานเทศบาลสามัญ	จำนวน	๑๒	คน
พนักงานครูเทศบาล	จำนวน	๑	คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑๒	คน
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๗	คน
รวมทั้งสิ้น		๓๓	คน

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากรมีประชากรทั้งสิ้นจำนวน ๓,๑๑๘ คน แบ่งเป็นชาย ๑,๕๕๗ คน และหญิง ๑,๕๖๑ คนจำนวนครัวเรือน ๑,๑๓๑ ครัวเรือน ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อชุมชน	หมู่ที่	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร (หญิง)	จำนวนประชากร (ชาย)	จำนวนประชากรทั้งสิ้น	หมายเหตุ
๑	บ้านสว่างอารมณ์	๑	๖๖	๑๒๑	๑๒๖	๒๔๗	
๒	บ้านดอนใหญ่	๒	๑๘๓	๒๗๔	๒๖๖	๕๔๐	
๓	บ้านคลองโพ	๓	๑๒๘	๑๔๑	๑๖๒	๓๐๓	
๔	บ้านหนองยายดา	๔	๖๐	๘๑	๗๐	๑๕๑	
๕	บ้านเนินแก้ว	๖	๒๓๐	๓๓๙	๓๐๙	๖๔๘	
๖	บ้านดงแขวน	๗	๑๖๒	๒๐๔	๒๐๘	๔๑๒	
๗	บ้านเสาใหญ่	๘	๑๐๕	๑๓๒	๑๔๕	๒๗๗	
๘	บ้านหนองเต่าจับ	๙	๑๐๖	๑๔๔	๑๔๒	๒๘๖	
๙	บ้านหนองบัว	๑๐	๙๑	๑๒๕	๑๒๙	๒๕๔	
	รวม		๑,๐๙๔	๑,๕๖๑	๑,๕๕๗	๓,๑๑๘	

ผลการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของประชาชนในเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ ตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ อาจสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน จากตัวประเด็นปัญหาและความต้องการของประชาชนในเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ ได้จัดลำดับความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นปัญหาอันดับแรก และเป็นสิ่งที่ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจต้องการมากที่สุด เช่น การก่อสร้าง / ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม การก่อสร้าง / ปรับปรุงรักษาสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการและสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค / บริโภคน้ำ และระบบประปา เป็นต้น

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ภาพโดยรวมของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ ประชาชนส่วนมาก มีอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก ซึ่งเป็นรายได้ไม่มาก บางครั้งไม่เพียงพอกับการใช้จ่าย ส่วนรายได้เฉลี่ยจากการค้าขายจะมีไม่มาก ประชาชนมักประสบปัญหาความยากจน รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ปัญหาการอพยพแรงงานดังนั้นเรื่องที่ต้องเร่งดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ ได้แก่ ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้แก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายรายได้ให้แก่ประชาชน ฝึกอบรมอาชีพให้แก่ประชาชน

๓. ปัญหาด้านสังคม จากสภาพของสังคมที่เปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ จึงมีผลกระทบต่อสภาพสังคมเมืองและสภาพสังคมชนบทเป็นอย่างมาก จำเป็นต้องปรับและเสริมสร้างให้สังคมชนบท มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ สร้างคุณค่าและจิตสำนึกใหม่ พัฒนาความคิด ทศนคติและค่านิยมของชุมชนและสังคม โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ พัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐาน ส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย ของประชาชน (สาธารณสุข) ส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ งานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานพัฒนาการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน งานด้านส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน เป็นต้น

๔. ปัญหาด้านพัฒนาการเมือง การบริหาร เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ ตระหนักดีว่าระบบการเมืองของไทยอยู่บนพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยโดยเฉพาะการที่รัฐบาลได้มีนโยบายกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น และสนับสนุนการดำเนินการตามแผนกระจายอำนาจ โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ ที่มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาระบบคุณภาพในการทำงานของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน ส่งเสริมความรู้ความสนใจเกี่ยวกับกิจการของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ การปรับปรุงและพัฒนารายได้

๕. ด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในกระบวนการพัฒนาประเทศได้มีการนำทรัพยากรธรรมชาติ มาใช้อย่างฟุ่มเฟือยก่อให้เกิดความเสื่อมโทรม ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศวิทยารวมถึงก่อให้เกิดมลภาวะอันเป็นอันตรายต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ จึงควรกำหนดแนวคิดดำเนินการเพื่อการพัฒนาเชิงอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการอาศัยความร่วมมือร่วมใจของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ ได้มีจิตสำนึกและตระหนักกว่าการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สมควรที่จะต้องมีการบริหารและจัดการอย่างเหมาะสมบนพื้นฐานแห่งความสมดุลของระบบนิเวศน์ ตลอดจนผู้ใช้ประโยชน์ ต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนา และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ อย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางการพัฒนาดังนี้ งานเฝ้าระวังและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมงานบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่จำเป็นสำหรับรองรับปัญหาด้านสาธารณสุขที่ทวีจำนวนมากขึ้น การกระจายของบุคลากรสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึงประชาชนในพื้นที่ ระบบบริการปฐมภูมิยังไม่เข้มแข็ง แม้ว่าจะมีแนวคิดในการผลักดันให้เกิดการบริการปฐมภูมิซึ่งครอบคลุมบริการสาธารณสุขมูลฐานด้วย แต่ในทางปฏิบัติเมื่อพิจารณาจากทัศนคติของประชาชนก็พบว่า ยังไม่เข้าใจและขาดความเชื่อมั่นต่อการบริการระบบปฐมภูมิ โดยมีแนวทางการพัฒนาดังนี้ มีการส่งเสริม พัฒนา และฝึกอบรมให้ความรู้บุคลากรทางสาธารณสุขให้มีความรู้เรื่องการปฐมพยาบาลเบื้องต้นมากยิ่งขึ้น ทำความเข้าใจให้กับประชาชนในพื้นที่ให้มีความเชื่อมั่นในการบริการสาธารณสุขของ อสม. เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขาดแคลนครุฑยเรียนรู๋ / ห้องสมุด / ศูนย์อินเทอร์เน็ตชุมชน ประเพณีวัฒนธรรมที่ดั้งมากำลังจะสูญหาย/ไร้ผู้สืบทอด และขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาอย่างต่อเนื่อง โดยมีแนวทางการพัฒนาดังนี้ จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ด้านต่างๆ ที่เป็นการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพพร้อมทั้งเสริมสร้างสภาพแวดล้อมแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับประชาชน กลุ่มอาชีพและการรวมกลุ่มตามอัธยาศัย รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุในชุมชน ปลุกจิตสำนึกการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นในระดับครอบครัว ซึ่งเป็นสถาบันรากฐานให้เด็กและเยาวชนในชุมชน รมรงค์การใช้ภาษา/การแต่งกาย ล้านนา การอนุรักษ์อักษรเมือง ดนตรีพื้นบ้าน ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีในโรงเรียนฯ ส่งเสริมชุมชนในการจัดกิจกรรมและการสร้างกลุ่มส่งเสริมวัฒนธรรมล้านนาและคุณธรรมจริยธรรมรวมถึงกิจกรรมทางศาสนา เฝ้าระวังและป้องกันผลกระทบจากการเข้ามาของวัฒนธรรมต่างชาติที่มีต่อวิถีชีวิตชุมชน และจัดให้มีการแข่งขันกีฬาสำหรับประชาชนทุกเพศ/ทุกวัย และสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาและสนามกีฬา

ผลที่ได้รับจากการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐

๒.๑ ผลที่ได้รับหรือผลที่สำคัญ

ตามที่เทศบาลได้ดำเนินงานต่างๆ ตั้งแต่มีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน และพัฒนาองค์กรให้เกิดความมั่นคงในการพัฒนาเพื่อให้อายุของประชาชนดีขึ้น ซึ่งผลจากการดำเนินงานของเทศบาลนั้น ผลที่ได้รับมีดังนี้

๑. ประชาชนมีน้ำประปาใช้ทุกครัวเรือน
๒. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน
๓. ประชาชนมีถนนใช้ในการสัญจรไปมาได้สะดวก
๔. ไม่มีการเกิดอาชญากรรมในพื้นที่
๖. เด็กๆ ได้รับการศึกษาทุกคน
๗. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ได้รับเงินช่วยเหลือเบี้ยยังชีพทุกคน
๑๐. ประชาชนได้รับความช่วยเหลือในเรื่องที่อยู่อาศัยที่มั่นคงแข็งแรง
๑๑. ประชาชนได้รับความช่วยเหลือจากสาธารณสุข
๑๓. ไม่มีเกิดอาชญากรรมการในพื้นที่
๑๔. ปัญหาไข้เลือดออกลดลง
๑๖. ชยะในชุมชนมีวิธีการจัดการที่ถูกต้อง
๑๗. ประชาชนได้รับความรู้เกี่ยวกับการสาธารณสุข
๑๘. ประชาชนได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันภัย

๑๙. ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ของเทศบาล
๒๐. ประชาชนได้รับการจากงานบริการต่างๆ ของเทศบาลด้วยความสะดวก สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ผลที่คาดว่าจะได้รับเพิ่มขึ้น มีดังนี้
๑. ประชาชนมีถนนที่มีคุณภาพดีขึ้นสำหรับการสัญจรไปมา
 ๒. ประชาชนได้รับการฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปประกอบอาชีพเพิ่มรายได้ให้กับครัวเรือน
 ๔. ชุมชนในเขตเทศบาลมีระบบระบายน้ำและป้องกันน้ำท่วมเพิ่มมากขึ้น
 ๕. การกำจัดขยะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒.๒ ผลกระทบ

ในการดำเนินงานของเทศบาลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ สามารถดำเนินการได้ตามที่ประชาชนต้องการเฉลี่ย ๓ ปี ร้อยละ ๗๓.๓๓ ซึ่งการดำเนินงานนั้นก็ส่งผลกระทบท่อชุมชนในเขตเทศบาล ดังนี้

๑. การก่อสร้างถนนเพิ่มขึ้นในเขตเทศบาล ทำให้การระบายน้ำได้เข้าเกิดน้ำท่วมขังในบางจุดทำให้เทศบาลต้องเร่งก่อสร้างรางระบายน้ำเพิ่มขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว
๒. การพัฒนาเจริญขึ้นทำให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นไปด้วย ส่งผลให้เกิดเป็นชุมชนแออัด ก่อให้เกิดโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก โรคมือเท้า ปาก เป็นต้น
๓. เมื่อประชากรผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น
๔. เกิดปัญหาน้ำท่วมในเขตเทศบาล

๓. สรุปปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานที่ผ่านมาและแนวทางการแก้ไข

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐

➤ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

ปัญหา

- ๑) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของระเบียบ กฎหมาย เท่าที่ควร
- ๒) เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีในการทำงานมีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย
- ๓) ชุมชนในเขตเทศบาลมีปัญหาที่จะต้องแก้ไขอยู่เป็นจำนวนมาก
- ๔) ประชาชนมีความต้องการซึ่งความต้องการดังกล่าวมีเป็นจำนวนมาก
- ๕) ประชาชนยังไม่เข้าใจขอบเขตอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่จะสามารถดำเนินการได้

อุปสรรค

- ๑) การขาดความรู้เรื่องของระเบียบ กฎหมาย อีกทั้ง เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีในการทำงานมีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ทำให้เกิดอุปสรรคในการดำเนินงานเป็นอย่างยิ่ง
- ๒) เทศบาลมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานแก้ไขปัญหาของประชาชน
- ๓) เทศบาลสามารถดำเนินการได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่

➤ แนวทางการแก้ไข

(๑) การดำเนินงานของเทศบาล

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาสามปีควรพิจารณาใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามาเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีและให้มีความสอดคล้องกัน
- ๒) การดำเนินงานของเทศบาลควรจะเป็นไปตามแผนพัฒนาสามปีกล่าวคือควรพิจารณาโครงการ/กิจกรรม ที่บรรจุในแผนพัฒนาสามปีมาพิจารณาดำเนินการ

- ๓) ไม่ควรบรรจุโครงการ/กิจกรรม ที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ ในแผนพัฒนาสามปี
- ๔) ควรพิจารณาโครงการ/กิจกรรม ที่สามารถดำเนินการได้ในปีงบประมาณนั้น
- ๕) ควรพิจารณาดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมที่ประชาชนได้รับความเดือดร้อนมากที่สุด เช่น การแก้ไขปัญหาเรื่องน้ำประปา

(๒) การบริการประชาชน

- ๑) ควรจัดให้มีสถานที่ในการให้บริการประชาชนอย่างพอเพียง เช่น มีจุดบริการ และเก้าอี้เพียงพอ สะดวก สะอาด และมีเจ้าหน้าที่คอยให้คำแนะนำที่ดี
- ๒) ควรพิจารณาจัดบริการประชาชนในเชิงรุกมากขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็วและถูกต้องในการบริการของเทศบาล
- ๓) เจ้าหน้าที่เทศบาลควรยิ้มแย้ม แจ่มใส และพูดจาสุภาพต่อประชาชน
- ๔) ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเทศบาลกับประชาชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ
- ๕) ควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับเทศบาล

➤ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ปัญหา

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลยังมีบางโครงการ/กิจกรรมที่ไม่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คือ ไม่มีในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
- ๒) เทศบาลไม่สามารถบรรจุโครงการ/กิจกรรมในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายได้ครบทุกโครงการ/กิจกรรมและครอบคลุมทุกยุทธศาสตร์การพัฒนา
- ๓) เทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้ครบทุกโครงการ/กิจกรรมที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย

อุปสรรค

- ๑) เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในชุมชนได้ทั้งหมด
- ๒) เทศบาลตั้งงบประมาณในการดำเนินการตามภารกิจแต่ละด้านบางรายการยังไม่เพียงพอและบางรายการมากเกินไป ทำให้ต้องโอนเพิ่ม โอนลด และตั้งจ่ายรายการใหม่

➤ แนวทางการแก้ไข

(๑) การดำเนินงานของเทศบาล

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาสามปีควรพิจารณาใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามาเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีและให้มีความสอดคล้องกัน
- ๒) การจัดทำแผนพัฒนาสามปีควรพิจารณางบประมาณและค่าน้ำถึงสถานการณ์คลังในการพิจารณาโครงการ/กิจกรรม ที่จะบรรจุในแผนพัฒนาสามปี
- ๓) ควรเร่งรัดให้มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่ตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายให้สามารถดำเนินการได้ในปีงบประมาณนั้น
- ๔) เทศบาลควรพิจารณาตั้งงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับกับภารกิจแต่ละด้านที่จะต้องดำเนินการ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาในการโอนเพิ่ม โอนลด โอนตั้งจ่ายรายการใหม่
- ๕) ควรพิจารณาดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมที่ประชาชนได้รับความเดือดร้อนมากที่สุด เช่น การแก้ไขปัญหาเรื่องน้ำประปา การขาดแคลนน้ำในการอุปโภค-บริโภค และปัญหาваตภัยที่เกิดขึ้นเป็นประจำทุกปี

(๒) การบริการประชาชน

- ๑) ควรจัดให้มีสถานที่ในการให้บริการประชาชนอย่างพอเพียง เช่น มีจุดบริการ และเก้าอี้เพียงพอ สะดวก สะอาด และมีเจ้าหน้าที่คอยให้คำแนะนำที่ดี
- ๒) ควรพิจารณาจัดบริการประชาชนในเชิงรุกมากขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็วและถูกต้องในการบริการของเทศบาล
- ๓) เจ้าหน้าที่เทศบาลควรยิ้มแย้ม แจ่มใส และพูดจาสุภาพต่อประชาชน
- ๔) ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเทศบาลกับประชาชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ
- ๕) ควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับเทศบาล

➤ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙**ปัญหา**

- ๑) เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจได้รับการจัดสรรงบประมาณรายรับบางประเภท และเงินอุดหนุนทั่วไปจากรัฐบาลน้อยกว่าปีที่ผ่านมา ซึ่งไม่ได้รับตามที่ตั้งประมาณการรายรับไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทำให้ไม่สามารถดำเนินการโครงการได้ทั้งหมด
- ๒) เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีในการทำงานยังมีไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ
- ๓) ชุมชนในเขตเทศบาลมีปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก
- ๔) ประชาชนมีความต้องการซึ่งความต้องการดังกล่าวมีเป็นจำนวนมาก

อุปสรรค

- ๑) อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

➤ แนวทางการแก้ไข**(๑) การดำเนินงานของเทศบาล**

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาสามปีควรพิจารณาใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามาเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีและให้มีความสอดคล้องกัน
- ๒) การจัดทำแผนพัฒนาสามปีควรพิจารณางบประมาณและคำนึงถึงสถานะการคลังในการพิจารณาโครงการ/กิจกรรม ที่จะบรรจุในแผนพัฒนาสามปี
- ๓) ควรเร่งรัดให้มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่ตั้งในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายให้สามารถดำเนินการได้ในปีงบประมาณนั้น
- ๔) เทศบาลควรพิจารณาตั้งงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับกับภารกิจแต่ละด้านที่จะต้องดำเนินการ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาในการโอนเพิ่ม โอนลด โอนตั้งจ่ายรายการใหม่

(๒) การบริการประชาชน

- ๑) ควรปรับปรุงระบบท่อระบายน้ำ แก้ไขปัญหาขยะไม่ให้ส่งกลิ่นเหม็น
- ๒) ควรปรับสถานที่ในการให้บริการประชาชนอย่างพอเพียง เช่น มีจุดบริการและเก้าอี้เพียงพอ สะดวก สะอาด และมีเจ้าหน้าที่คอยให้คำแนะนำที่ดี
- ๓) เทศบาลควรจัดประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ผ่านทางหอกระจายข่าวมากกว่านี้ และประชาสัมพันธ์ข่าวบ่อยๆ
- ๔) ควรพิจารณาจัดบริการประชาชนในเชิงรุกมากขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็วและถูกต้องในการบริการของเทศบาล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ ประกอบพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๙) การสาธารณูปโภคและก่อสร้างอื่นๆ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๙) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๐) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๑๑) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การส่งเสริมการกีฬา
- (๑๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๖) การดูแลรักษาสถานที่สาธารณะ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนในเขตพื้นที่
- (๔) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาลตำบล
- (๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยของโรงพยาบาล

สาธารณะสถานอื่นๆ

- (๗) การผังเมือง
- (๘) การควบคุมภาอาคาร
- (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัย

ในชีวิต และทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ

บุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

- (๖) การจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๓) การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนเทศบาลตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่เทศบาลตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๕)

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคงมั่งคั่งยั่งยืน”

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง	แนวทางดำเนินงาน (๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศ (๓) การป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (๔) การบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล (๕) การพัฒนาระบบกลไกมาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ (๖) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศและกองทัพ (๗) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการปกป้องรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลรวมทั้งเสริมสร้างความมั่นคงทางอาหารพลังงานและน้ำ (๘) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวระนาบมากขึ้น
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	แนวทางการดำเนินงาน (๑) สมรรถนะทางเศรษฐกิจ (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการภาคเกษตร (๓) พัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง (๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน	แนวทางการดำเนินงาน (๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง (๓) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี (๔) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยให้เอื้อต่อการพัฒนาคน

**๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้าง
โอกาสความเสมอภาคและ
เท่าเทียมกันทางสังคม**

แนวทางการดำเนินงาน

- (๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

**๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้าง
การเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่
เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**

แนวทางการดำเนินงาน

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง๒๕ ลุ่มน้ำเน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกภาคเศรษฐกิจ
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

**๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับ
สมดุลและพัฒนาระบบการ
บริหารจัดการภาครัฐ**

แนวทางการดำเนินงาน

- (๑) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ
- (๒) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๓) การปรับปรุงบทบาทภารกิจและโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๔) การวางระบบบริหารงานราชการแบบบูรณาการ
- (๕) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติราชการ
- (๖) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๗) การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายระเบียบและข้อบังคับ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

กรอบวิสัยทัศน์ จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนด วิสัยทัศน์แผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมการพัฒนาที่ยึดหลักสมดุลยั่งยืนโดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงมีความมั่นคงและยั่งยืนสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

แผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ “การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ วิถีเกษตร ธรรมชาติอุทัย แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย สังคมอุทัยมั่นคงผาสุก”
เป้าประสงค์รวม

๑. การเติบโตทางเศรษฐกิจภาคเกษตรและการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๒. ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพ มูลค่าผลผลิตเพิ่มขึ้น
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิต
๔. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และป้องกันแก้ไขสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด :

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ธรรมชาติ ควบคู่วิถีชีวิตเอกลักษณ์และวัฒนธรรมของจังหวัดสู่สากล

เป้าประสงค์

สถานที่/แหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดมีเอกลักษณ์ คุณค่า และการเติบโตทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เยี่ยมชม (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๕ %)
๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว (เพิ่มขึ้นปีละ ๑๕ %)
๓. รายได้จากจำหน่ายสินค้า OTOP เพิ่มขึ้น (ปีละ ๑๒ %)

กลยุทธ์

๑. พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวโดยชุมชน และส่งเสริมผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวให้มีศักยภาพสามารถบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
๒. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว ให้ได้มาตรฐาน ปลอดภัย และเหมาะสม
๓. ประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมเอกลักษณ์ด้านการท่องเที่ยวเชื่อมโยงผู้ประกอบการและจัดหาตลาดด้านการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริม พัฒนาผลิตภัณฑ์การเกษตร เกษตรแปรรูปให้มีคุณภาพและเพิ่มมูลค่า

เป้าประสงค์

๑. ผลผลิตการเกษตรมีความปลอดภัยได้มาตรฐาน GPA
๒. มูลค่าผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้น
๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตร

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนแปลง/ฟาร์มที่ได้รับรองมาตรฐาน GAP (แปลงต่อปี)
๒. ปริมาณผลผลิตทางการเกษตรเฉลี่ยต่อไร่เพิ่มสูงขึ้น (อ้อย ข้าว มันสำปะหลัง)
๓. มูลค่าผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้น (โคเนื้อ ไก่พื้นเมือง) (เพิ่มขึ้น)
๔. จำนวนผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูปที่ได้รับการส่งเสริม/พัฒนา
๕. ปริมาณของพื้นที่กักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร (เพิ่มขึ้น)

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต โดยใช้ปุ๋ยอินทรีย์ ลดการใช้สารเคมี ในการควบคุมป้องกัน กำจัดโรค และศัตรูผลผลิตทางการเกษตร
๒. ส่งเสริมระบบการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรทั้งระบบชุมชนและระบบอุตสาหกรรม ให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๓. สร้างการเชื่อมโยงเครือข่ายการรวมกลุ่มของเกษตรกรให้เข้มแข็งและเพิ่มอำนาจการต่อรอง ในตลาดสินค้าเกษตร
๔. พัฒนาแหล่งน้ำ อย่างมีแบบแผนและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
๕. การพัฒนาสายพันธุ์ พืช ปศุสัตว์ ประมง รวมถึงปัจจัยการผลิตที่ได้คุณภาพและเพิ่มมูลค่า

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตความมั่นคง การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงและปลอดภัย
๒. ประชาชนมีรายได้จากการประกอบอาชีพอย่างพอเพียงและยั่งยืน
๓. ประชาชนเข้าถึงสวัสดิการของภาครัฐอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

๑. จำนวนผู้ติดยาเสพติดไม่เกิน ๓ คน ต่อประชากร ๑,๐๐๐ คน (ลดลง)
๒. ร้อยละที่ลดลงของสัดส่วนจำนวนคดีที่จับกุมได้ต่อคดีที่รับแจ้ง (คดีอาญา ๓ กลุ่ม:คดีอุกฉกรรจ์และ สะเทือนขวัญ คดีชีวิต ร่างกาย และเพศ คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์)
๓. จำนวนผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุจราจรทางบก (ไม่เกิน ๓๐ รายต่อปี)
๔. จำนวนศูนย์เรียนรู้ชุมชน/ปราชญ์หรือเกษตรกรต้นแบบด้านเศรษฐกิจพอเพียง (เพิ่มขึ้นต่อปี)
๕. ร้อยละจำนวนครัวเรือนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ.ลดลง
๖. ร้อยละ ๘๐ ของผู้สูงอายุเข้าถึงสิทธิบริการทางสังคม และสามารถช่วยเหลือตัวเองได้
๗. ระดับคะแนนเฉลี่ย O – Net (ป.๖,ม.๓,ม.๖)

กลยุทธ์

๑. เสริมสร้างการอำนวยความสะดวกธรรม สิทธิมนุษยชนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและความมั่นคง
๒. เสริมสร้างการนำทุนทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม มาสร้างคุณค่าทางสังคมและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ
๓. สร้างเสริมสุขภาวะของประชาชน
๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเสริมความปลอดภัยทางถนนและระบบการขนส่งสาธารณะให้ได้มาตรฐาน รวมถึงจิตสำนึกในการลดอุบัติเหตุอุบัติภัยให้กับประชาชน
๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภคให้มีคุณภาพ
๖. ส่งเสริมการมีงานทำ การคุ้มครองแรงงานนอกระบบและพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาที่ขาดแคลน
๗. พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๘. การพัฒนาศูนย์เรียนรู้ชุมชน/ปราชญ์หรือเกษตรกรต้นแบบด้านเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสมบูรณ์และยั่งยืน
๒. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการดูแลรักษา ฟื้นฟู ป้องกัน และอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

๑. สัดส่วนจำนวนพื้นที่ป่าไม้ต่อพื้นที่จังหวัดเพิ่มขึ้น
๒. คุณภาพสิ่งแวดล้อม (น้ำ ขยะ) อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่กรมควบคุมมลพิษกำหนด

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบเฝ้าระวังรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และระบบแจ้งเตือนภัยให้ครอบคลุมพื้นที่เสี่ยง
๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพิ่มพื้นที่สีเขียวและอนุรักษ์ เพื่อรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติของจังหวัด
๓. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
๔. ส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตราย รวมถึงการลดปริมาณขยะมูลฝอยและการนำกลับมาใช้ ตามหลัก ๓R (Reduce reuse recycle)

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ

๒.๑ วิสัยทัศน์

“แหล่งน้ำบริบูรณ์ เพิ่มพูนการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งเศรษฐกิจพอเพียง”

๑.๒ ยุทธศาสตร์

แบ่งเป็น ๕ ยุทธศาสตร์

- | | |
|-----------------|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ | การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ | การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ | การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ | การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๕ | การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร |

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็วประชาชนมีสภาพแวดล้อมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๒. ประชาชนเยาวชนมีความรู้ด้านทักษะด้านการศึกษา วิชาชีพ
๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๔. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๖. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนการสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชนรวมทั้งการสร้างสังคมความน่าอยู่

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนในเขตเทศบาลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
๒. ในเขตเทศบาลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
๓. ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
๕. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนถนนที่ได้รับการดูแลบำรุงรักษาและก่อสร้างเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนพื้นที่กักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรเพิ่มขึ้น
๓. พื้นที่ที่ประสบปัญหาน้ำท่วมลดลงมีระบบป้องกันน้ำท่วมและการระบายน้ำที่ดี
๔. มีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามเพิ่มขึ้น
๕. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๖. มูลค่าผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้น
๖. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
๗. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์

๑. ก่อสร้าง / ปรับปรุง / บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
๒. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค / บริโภค / ระบบประปา
๓. การขยายติดตั้ง ซ่อมระบบไฟฟ้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

๑. การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. แนวทางจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. การส่งเสริม และสนับสนุนการเกษตรปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๒. พัฒนาและส่งเสริมสถานที่จำหน่ายสินค้าในชุมชน
๓. ส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และการแก้ไขปัญหาความยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีมีสุข
๒. การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๓. การส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรมในชุมชน
๔. การส่งเสริมด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
๕. การส่งเสริมให้ความรู้ด้านภาษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาขีดสมรรถนะและความสามารถในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
๓. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร
๔. การส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๕. พัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่๒พ.ศ.๒๕๔๙) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ใช้หลัก SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

จุดแข็ง

๑. ส่งเสริมพนักงานเข้าร่วมการอบรม สัมมนาตามความสนใจ
๒. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถทันต่อวิทยาการใหม่ๆ โดยการสนับสนุนการเข้าร่วมฝึกอบรม และประชุมสัมมนา
๓. ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ
๔. มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานภายใน
๕. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน ผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมทั้งมีระบบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผ่านช่องทางที่เปิดเผยและเป็นที่ยอมรับ และนำความคิดเห็นต่าง ๆ ไปประกอบการบริหารงานโดยมอบหมายฝ่ายที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการให้ถูกต้องและเหมาะสมต่อไป
๖. เทศบาลมีการจัดทำแผนการปรับปรุงระบบความคุมภายในของหน่วยงานเป็นประจำทุกๆ ปี มีการกำหนดผู้รับผิดชอบการปรับปรุง และกรอบระยะเวลาในการปรับปรุง เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น
๗. เทศบาลมีขั้นตอนในการดำเนินการที่ไม่ซับซ้อน จึงทำให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการของเทศบาล
๘. ผู้นำชุมชนเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน
๙. สังคมส่วนใหญ่เป็นสังคมชนบท มีการดูแลพึ่งพาอาศัยกัน
๑๐. การคมนาคมสะดวกไม่ห่างไกลต่อเมือง สามารถติดต่อสื่อสาร สะดวกรวดเร็ว
๑๑. ไม่มีปัญหาการเมืองท้องถิ่น

จุดอ่อน

๑. งบประมาณของเทศบาลในการพัฒนาบุคลากรมีจำนวนจำกัด
๒. พนักงานเจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อย ไม่ครบทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล
๓. พนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานไม่ตรงกับหน้าที่
๔. ประชากรกลุ่มผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น
๕. ขาดแรงงานฝีมือวัยหนุ่มสาว
๖. ขาดการเลือกสรร แลพัฒนาเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน
๘. การรวมกลุ่มของอาชีพมีเฉพาะโครงสร้างแต่ไม่มีระบบการบริหารจัดการที่ดีการรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็ง
๙. ผลผลิตทางภาคการเกษตรตกต่ำ
๑๐. ประชาชนยังขาดความตระหนักในการดูแลสุขภาพด้วยตนเองในเบื้องต้น

โอกาส

๑. รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มจากหน่วยงานอื่นบางส่วน
๓. รัฐบาลส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และมีการเชื่อมโยงเครือข่าย
๔. นำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนและการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
๕. พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถด้านระบบงาน เพื่อให้สามารถปรับปรุงแก้ไขได้อย่างรวดเร็วในแนวทางที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๖. เทศบาลควรมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และด้านเทคนิคต่างๆ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๗. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดการจัดระเบียบสังคมและการทุจริตคอร์รัปชัน
๘. แนวคิดการบริหารราชการแบบบูรณาการ และการปฏิรูประบบราชการทำให้เกิดประสิทธิภาพ
๙. มีระบบเทคโนโลยีการสื่อสารถึงระดับชุมชน

อุปสรรค / ข้อจำกัด

๑. กฎระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน
๒. เกิดภัยธรรมชาติ (น้ำท่วม)
๓. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการตามแผน
๔. เกิดการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้ามีการผันผวนตลอดเวลาทำให้เกิดผลกระทบในด้านต่างๆ เช่น การครองชีพ
๕. รายได้ไม่เพียงพอต่อการบริการที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ประชาชนในเขตเทศบาล
๖. ขาดแหล่งเงินทุนในการขยายงานของกลุ่มอาชีพและการลงทุน
๗. งบประมาณมีจำกัด
๘. ประชาชนขาดความสนใจในการหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม จึงมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้การบริการและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามอำนาจหน้าที่ของกฎหมายได้รับความพึงพอใจ การบริหารงานมีประสิทธิภาพได้มีการวิเคราะห์สภาพของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดเป็นหน้าที่ของสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

การวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดตำแหน่ง

ปริมาณของสำนักปลัดเทศบาล มีจำนวนมากทั้งงานงานด้านแผนและงบประมาณ งานการเจ้าหน้าที่ งานแผนและงบประมาณ งานธุรการ และงานผลิตและบริการ งานเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย งานกิจการสภา งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่การถ่ายโอนมาอีกจำนวนมากประกอบกับปลัดเทศบาล จะต้องทำหน้าที่ควบคุมดูแลการบริหารงานประจำของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายของฝ่ายบริหาร สำนักปลัดเทศบาล มีพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ อัตรา ได้แก่ พนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา และจำนวนพนักงานจ้าง จำนวน ๖ อัตรา และพบว่า ไม่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหาร หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ซึ่งมีวิธีแก้ไขโดยร้องขอให้ กสธ. สอบแข่งขันแทน ซึ่งในขณะนี้ รองปลัดเทศบาล เป็นผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนี้อยู่ สำหรับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ไม่มีบุคลากรอยู่ วิธีแก้ไขปัญหานี้สามารถ ใช้วิธีขอยืมตัวพนักงานของสำนัก/กองอื่น มาช่วยปฏิบัติงาน และใช้วิธีจ้างเหมาบริการเพื่อปฏิบัติงานของสำนักปลัดเทศบาล เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

การวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดตำแหน่ง

จากปริมาณงานของกองคลังดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การดำเนินงานของกองคลังเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างทันที่ มีพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง จำนวน ๙ อัตรา ได้แก่ พนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา และพนักงานจ้างจำนวน ๔ อัตรา พบว่าไม่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ผู้อำนวยการกองคลัง มีวิธีแก้ไขโดยร้องขอให้ กสธ. สอบแข่งขันแทน และใช้วิธีขอยืมตัวพนักงานของสำนัก/กองอื่น มาช่วยงานในบางครั้ง ซึ่งในขณะนี้เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน เป็นผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลังนี้อยู่ ประกอบกับ เมื่อพิจารณาตำแหน่งในกองคลังนี้แล้ว มีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติงานการเงินและบัญชี งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ และงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดตำแหน่ง

จากปริมาณงานของกองช่างดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การดำเนินงานของกองช่างในเรื่องการบริการสาธารณะเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน มีพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง จำนวน ๕ อัตรา พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๓ อัตรา พบว่ามีตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่งได้แก่ตำแหน่งนายช่างโยธา ซึ่งได้แจ้งความประสงค์ให้ กสภ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนแล้ว และจากการวิเคราะห์จะเห็นว่างานวิศวกรรม ไม่มีเจ้าหน้าที่อยู่เลย แต่มีความต้องการ ๒ อัตรา และงานสาธารณูปโภค มีเจ้าหน้าที่อยู่จริง ๓ อัตรา และยังมีบุคลากรตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัดเทศบาลมาช่วยปฏิบัติงานด้านเอกสาร ซึ่งมีบุคลากรเกินความต้องการ ๑ อัตรา จึงเห็นควรให้มีการปรับเกลี่ยเจ้าหน้าที่ ๑ อัตราไปอยู่งานวิศวกรรม และใช้วิธีการจ้างเหมาบริการแทนอัตรากำลังที่ขาดแทนงานที่ขาดบุคลากร เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัยงานป้องกันโรคติดต่องานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆเกี่ยวกับการในด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

การวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดตำแหน่ง

จากปริมาณงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การดำเนินงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นไปด้วยความรวดเร็วถูกต้อง บริการสาธารณะเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน มีพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง จำนวน ๔ อัตรา พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา พบว่า มีตำแหน่งที่มีคนครองเพียง ๑ ตำแหน่ง คือ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ซึ่งตำแหน่งของผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้แจ้งความประสงค์ให้ กสภ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนแล้ว และจากการวิเคราะห์ข้างต้นจะเห็นว่างานป้องกันและควบคุมโรคมีความต้องการ ๒ อัตรา แต่มีเจ้าหน้าที่ ๑ อัตรา งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม มีความต้องการ ๓ อัตรา มีเจ้าหน้าที่จริง ๒ อัตรา วิธีแก้ไขใช้การขอยืมตัวพนักงานจากสำนัก/กองอื่นของเทศบาลมาช่วยปฏิบัติงานในบางครั้ง เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

๕. กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มี งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

การวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดตำแหน่ง

จากปริมาณงานของกองการศึกษาดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การดำเนินงานของกองการศึกษาเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง มีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง จำนวน ๗ อัตรา พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๔ อัตรา ซึ่งอยู่ในงานการศึกษาปฐมวัย จำนวนทั้งสิ้น ๖ อัตรา สำหรับงานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ไม่มีตำแหน่งรองรับตามโครงสร้าง ทำให้การบริหารงานหรือการปฏิบัติงานของกองการศึกษาขาดประสิทธิภาพ อยู่บ้างเล็กน้อย ซึ่งกองการศึกษาใช้วิธีการจ้างเหมาบริการ และใช้อัตรากำลังที่มีอยู่ในกองการศึกษาปฏิบัติงานที่ไม่มีบุคลากรในงานของกองการศึกษาแทน เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ จึงกำหนดให้มีงานเพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลในกรอบโครงสร้าง ประกอบกับโดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานธุรการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานผลิตและบริการ	๑.สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานธุรการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานผลิตและบริการ	
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p>	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p>	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p>	
<p>๕. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๕.๑ งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๔ งานกิจการศาสนา ๕.๕ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ๕.๖ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ</p>	<p>๕. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๕.๑ งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๔ งานกิจการศาสนา ๕.๕ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ๕.๖ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)									
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)									
พนักงานสูบน้ำ	๑	-	-	-	-๑	-	-		ยุบเลิก เนื่องจาก เกษียณ อายุ ราชการ
พนักงานจ้าง									
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u>									
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (เดิมเป็นผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๑ ตำแหน่ง)	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u>									
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม	
กองคลัง (๐๔)									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้าง								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานจดมาตรฐาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู ศพด. บ้านดงแขวน (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๘	๓๗	๓๗	๓๗	-๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๒๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๕๗๓,๒๔๐	๕๘๙,๐๘๐	๖๐๕,๔๐๐	(๓๒,๕๑๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	(๒๒,๙๘๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน พนักงานจ้าง	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๑๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๘๘๐	๒๔๔,๓๒๐	(๑๘,๐๘๐)
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๐,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๕๒๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๘,๕๒๐	(๑๑,๗๔๐)
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๕,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๗,๓๖๐	๑๔๗,๑๒๐	๑๕๓,๑๒๐	(๑๑,๓๒๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๔๐,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๕๒๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๘,๕๒๐	(๑๑,๗๔๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๔๐,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๕๒๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๘,๕๒๐	(๑๑,๗๔๐)
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๕๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	(๙,๖๙๐)
	กองคลัง (๐๔)																	
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙,๘๐๐)
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๙,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	(๒๐,๔๔๐)
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๔๒๖,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๔๓๙,๖๘๐	๔๕๓,๔๘๐	๔๖๗,๘๘๐	(๓๕,๕๔๐)
	พนักงานจ้าง																	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๒๙,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑๓๙,๘๐๐	๑๔๕,๔๔๐	(๑๐,๗๖๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๕,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๓๖๐	๑๔๗,๑๒๐	๑๕๓,๑๒๐	(๑๑,๓๒๐)
๒๐	พนักงานจตมาตรน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑	พนักงานจตมาตรน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง (๐๕)																	
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๒๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม

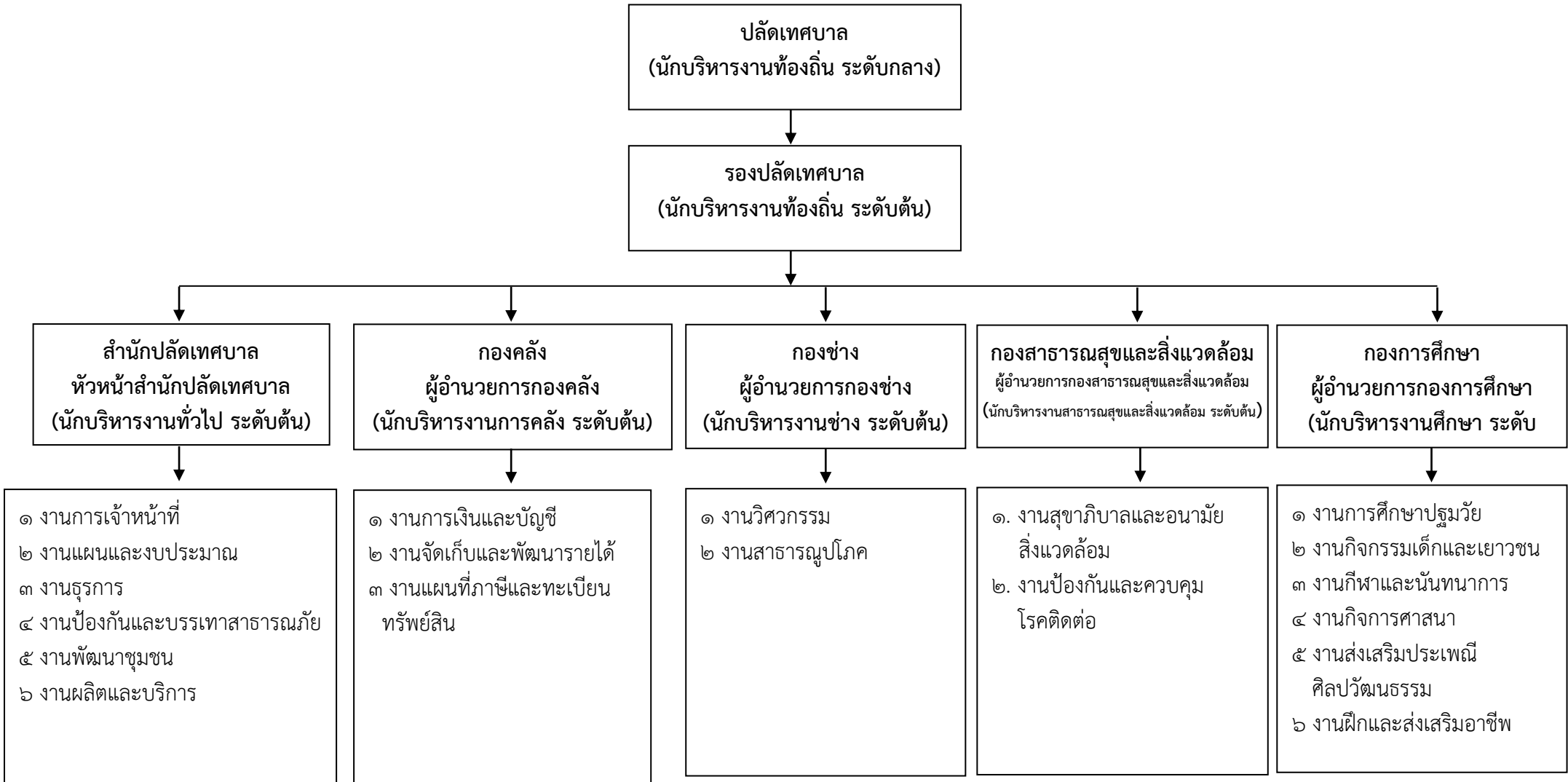
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	พนักงานจ้าง																		
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๐,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๕๒๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๘,๕๒๐	(๑๑,๗๔๐)	
๒๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๒๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก..	๑	๑	๓๑๒,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	(๒๖,๐๘๐)	
	พนักงานจ้าง																		
๒๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๓๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	กองการศึกษา (๐๘)																		
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)	
๓๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๓๓	ครู ศพด. บ้านดงแขวน	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	พนักงานจ้าง																		
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๓๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๔๒,๖๐๐	๔๘,๘๔๐	๕๕,๓๒๐		๙,๔๐๐ เงินอุดหนุน ๓,๐๕๐ เงินรายได้
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๓๐,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๓๖,๗๒๐	๔๒,๗๒๐	๔๘,๙๖๐		๙,๔๐๐ เงินอุดหนุน ๒,๕๘๐ เงินรายได้
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๕๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	(๙,๖๙๐)	
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๔	รวม		๓๗	๓๒	๘,๒๒๙,๑๘๐	๓๗	๓๗	๓๗	-	-	-	๒๖๕,๗๔๐	๒๗๔,๐๒๐	๒๗๙,๑๘๐	๘,๔๙๔,๙๒๐	๘,๗๖๘,๙๔๐	๙,๐๔๘,๑๒๐		
๕	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๑,๖๙๘,๙๘๔	๑,๗๕๓,๗๘๘	๑,๘๐๙,๖๒๔		
๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๐,๑๙๓,๙๐๔	๑๐,๕๒๒,๗๒๘	๑๐,๘๕๗,๗๔๔		
๗	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๙.๘๑	๒๙.๓๑	๒๘.๘๐		

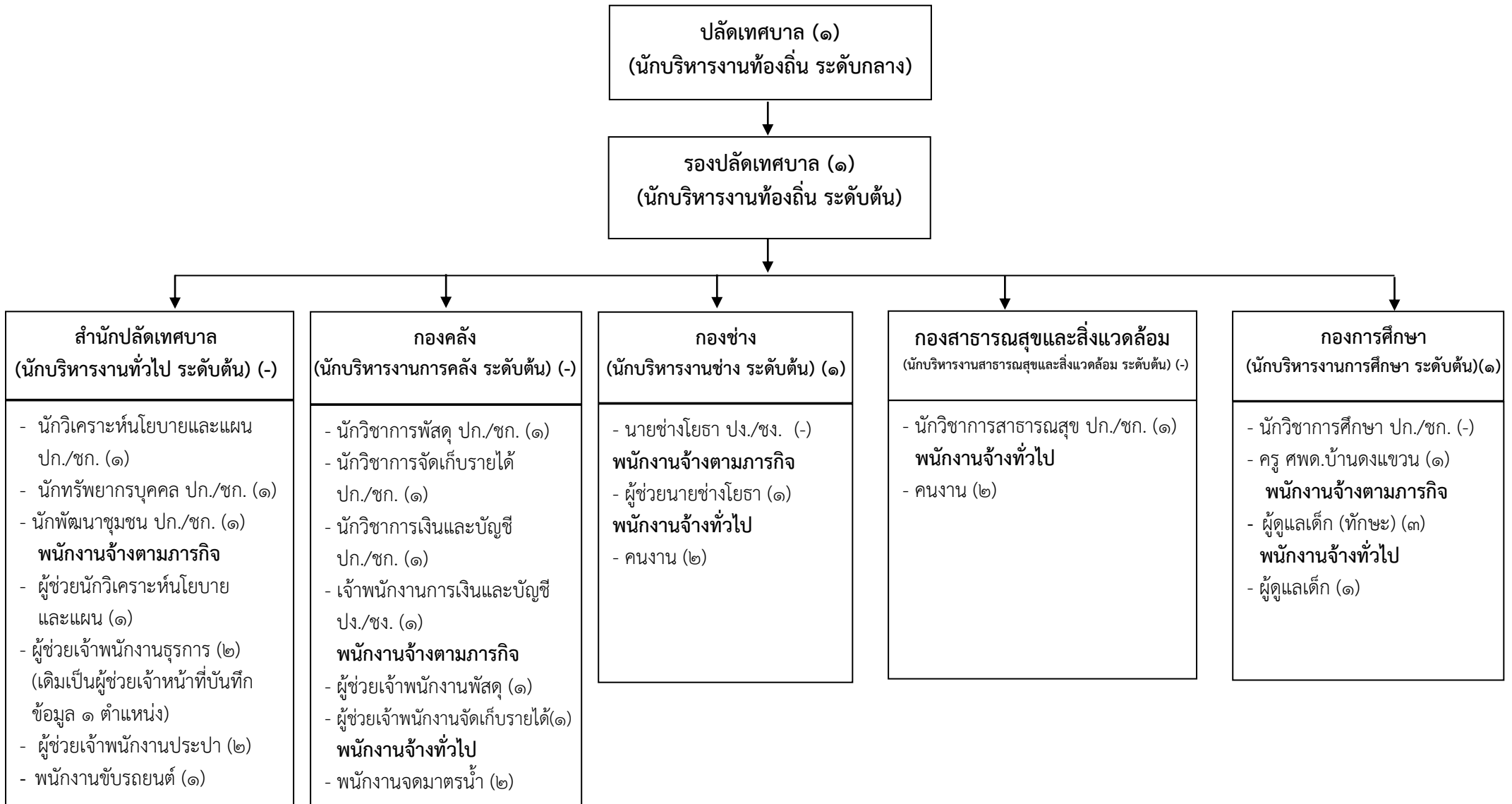
หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๓๒,๕๖๕,๐๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๓๔,๑๙๓,๒๕๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๓๕,๙๐๒,๙๑๓ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๓๗,๖๙๘,๐๕๘ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

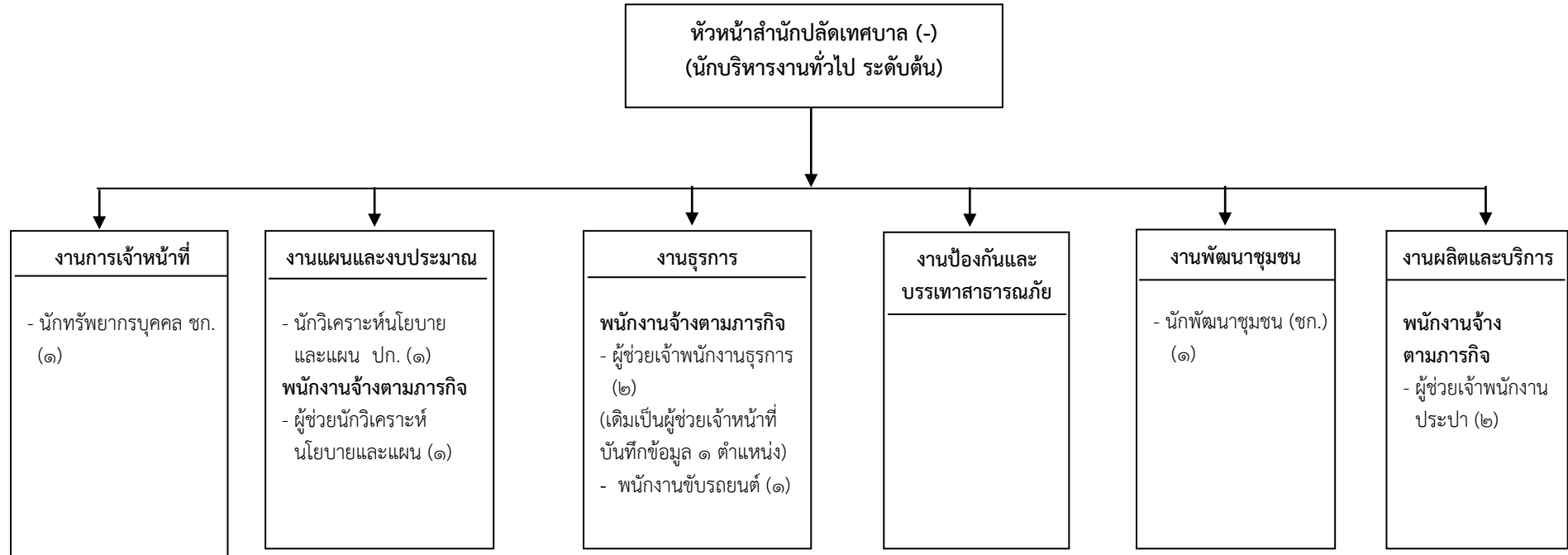
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ



โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ

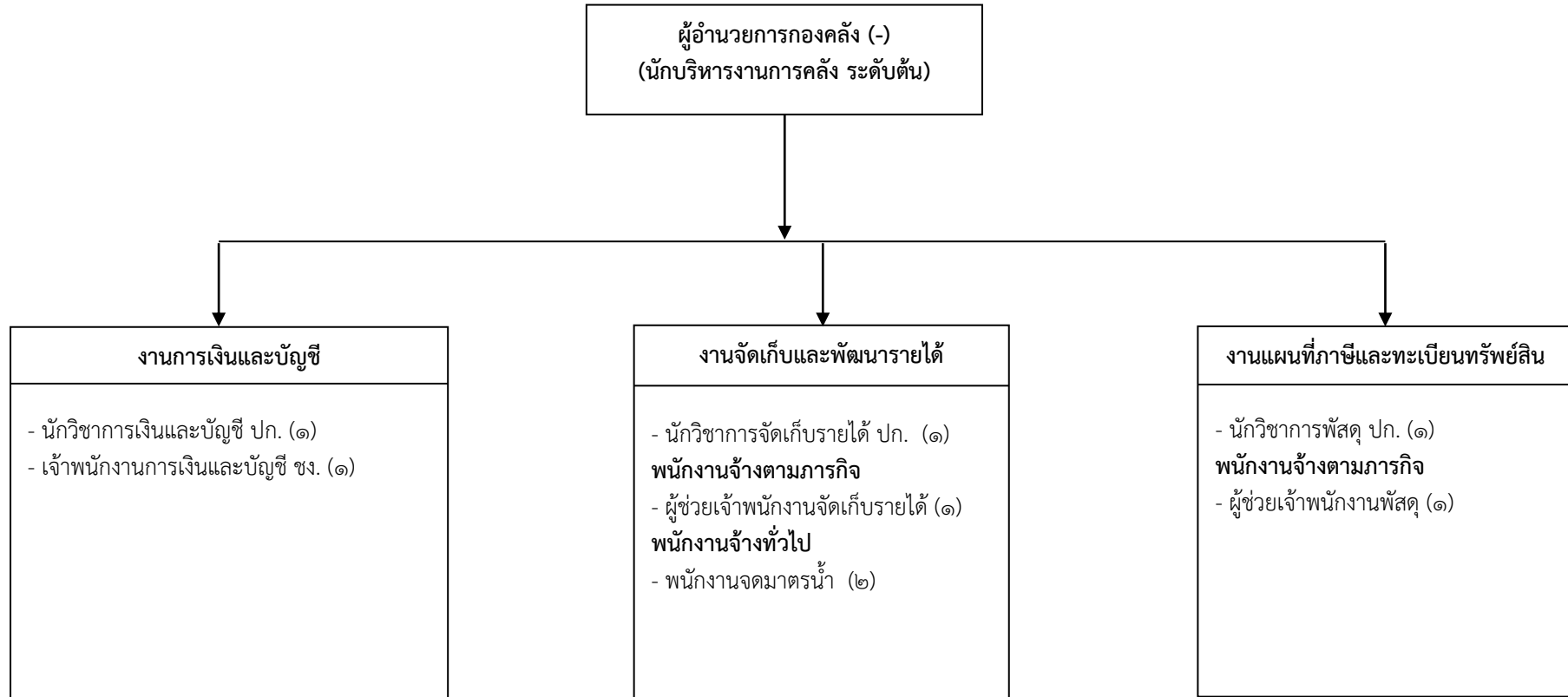


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



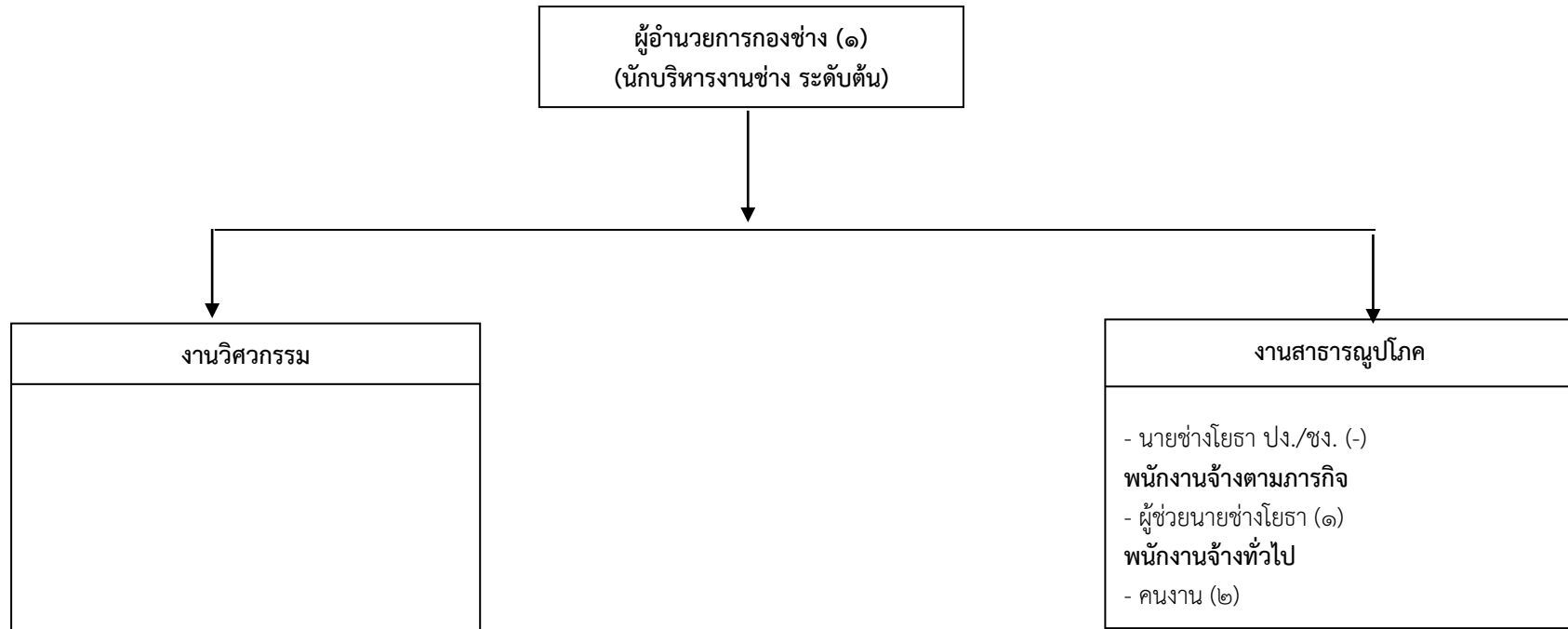
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		ผลรวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	๒	-	-	-	-	-	๖	-	๙

โครงสร้างของกองคลัง



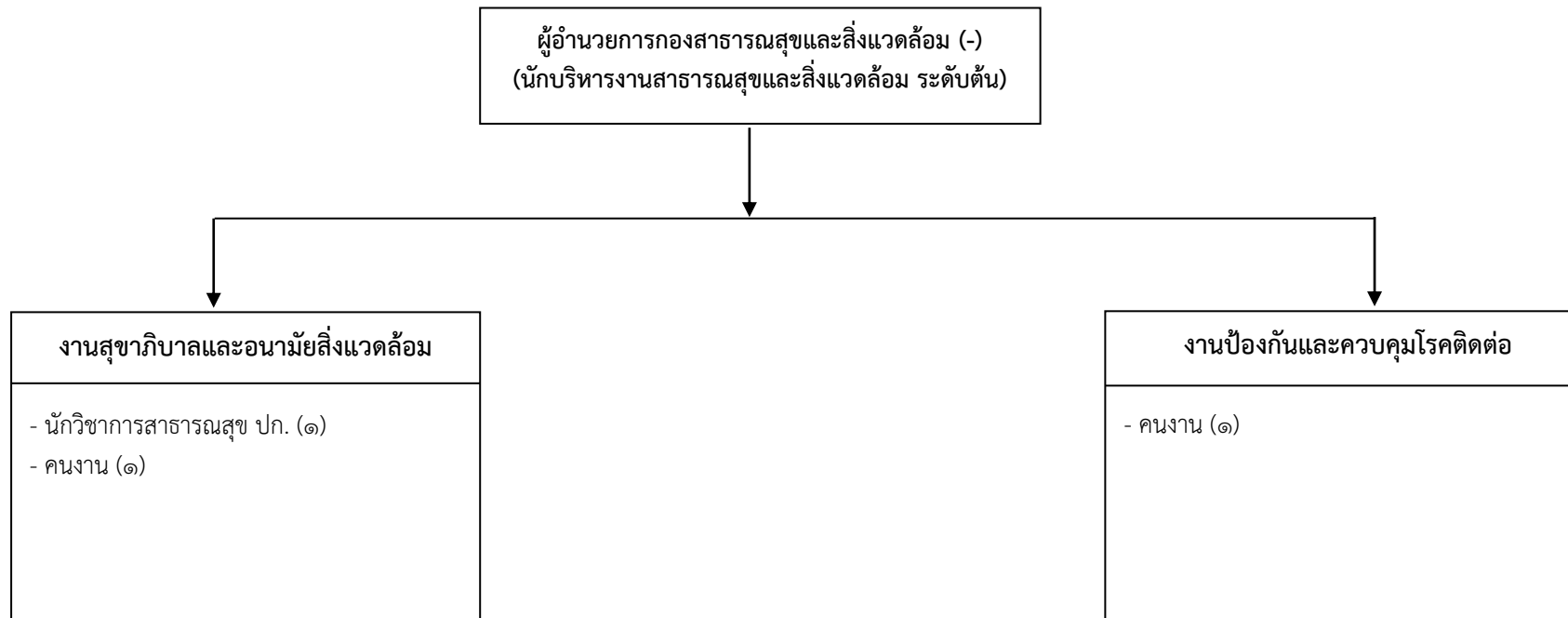
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ผลรวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๓	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๒	๘

โครงสร้างของกองช่าง



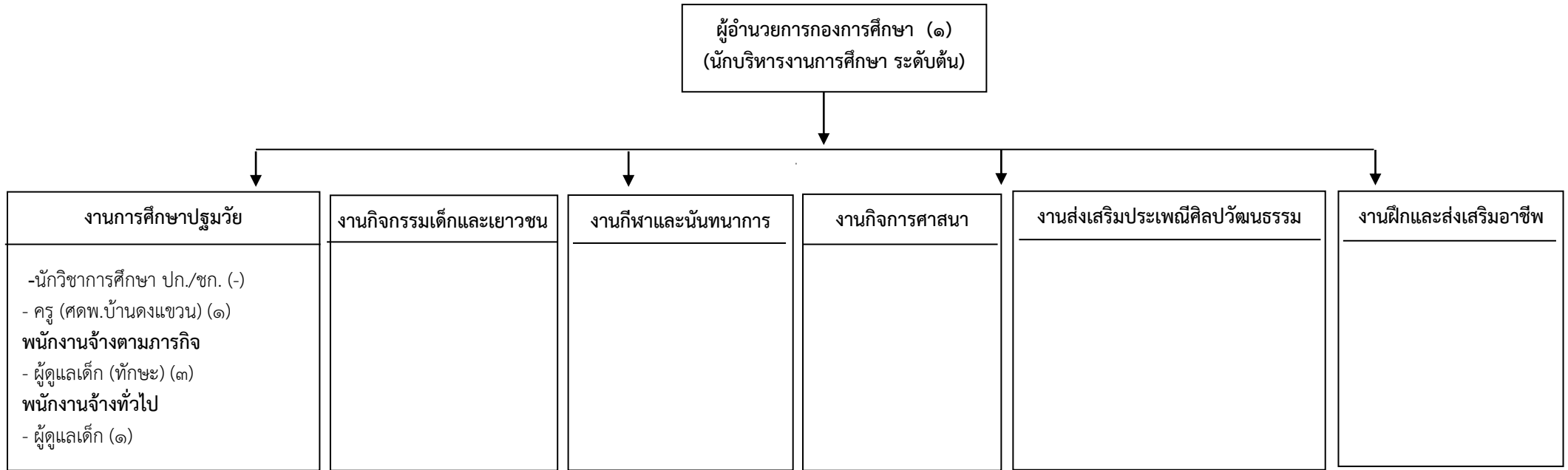
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ผลรวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๔

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ผลรวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๓

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครูเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ผลรวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓	๑	๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสมเกียรติ สิริจินา	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๗๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๙๐,๑๒๐ (๓๒,๕๑๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๕๘,๑๒๐
๒	น.ส.ลัดดาวัลย์ บุรณพันธ์	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๗๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๘,๓๖๐
๓	-	-	๗๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	(หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล) (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	(หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล) (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๔	น.ส.กนกนัฐริศม์ วาริสุทธิ	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๗๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๗๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐x๑๒)	-	-	๒๗๕,๗๖๐
๕	น.ส.ปนัดดา จันทร์ไพจิตร	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๗๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๖	นางกฤติกา สุวาท	ปริญญาตรี (บริหารทรัพยากรมนุษย์)	๗๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๗๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐
พนักงานจ้าง												
๗	น.ส.ศิริจรรยา ชูเรือง	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๑๖,๙๖๐ (๑๘,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๖,๙๖๐
๘	น.ส.สุภาวรรณ อากาศพันธ์	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๐,๘๘๐ (๑๑,๗๔๐x๑๒)	-	๑๘,๕๔๐ (๑,๕๔๕x๑๒)	๑๕๙,๓๓๐
๙	นางสมคิด เข้มทอง	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๘๔๐ (๑๑,๓๑๐x๑๒)	-	๒๓,๕๘๐ (๑,๙๖๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๑๐	นายสมศักดิ์ จุฬมุสิก	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๔๐,๘๘๐ (๑๑,๗๔๐x๑๒)	-	๑๘,๕๔๐ (๑,๕๔๕x๑๒)	๑๕๙,๓๓๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๑	นายธีรวัฒน์ ยิ้มช้อย	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๔๐,๘๘๐ (๑๑,๗๔๐x๑๒)	-	๑๘,๕๔๐ (๑,๕๔๕x๑๒)	๑๕๙,๓๓๐
๑๒	นายสมเกียรติ เหล่าประชา	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๖,๒๘๐ (๙,๖๙๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๔๐,๒๘๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๓	-	-	๗๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๑๔	น.ส.ธีรรัตน์ อยู่ประเสริฐ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์ (บัญชี)	๗๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๗๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๑๕	น.ส.ชนิตา เหล่าเขตรกิจ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ (การเงินและ การธนาคาร)	๗๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๗๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๑๖	น.ส.วันชพร เข้มขะตการ	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ บัญชี)	๗๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๗๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐x๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๑๗	นางฟ้าวัลย์ เนียมนาค	อนุปริญญา (บริหารธุรกิจ)	๗๕-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง.	๗๕-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง.	๔๒๖,๔๘๐ (๓๕,๕๕๐x๑๒)	-	-	๔๒๖,๔๘๐

พนักงานจ้าง

๑๘	น.ส.อรพรรณ พงษ์ดี	ปวส. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒๙,๑๒๐ (๑๐,๗๖๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๕๓,๑๒๐
๑๙	นางเบญจวรรณ เอี่ยมเขียว	อนุปริญญา (บริหารจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๓๕,๘๔๐ (๑๑,๓๒๐x๑๒)	-	๒๓,๕๕๐ (๑,๙๖๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๒๐	นายพรเทพ เหล่าประชา	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	พนักงานจตมาตราบัญชี	-	-	พนักงานจตมาตราบัญชี	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๑	นายวิเชียร เรืองเกษตรกิจ	ม.๖	-	พนักงานจตมาตราบัญชี	-	-	พนักงานจตมาตราบัญชี	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๒	นางกนกวรรณ อุงจิตต์ตระกูล	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๗๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๒๓	-	-	๗๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๗๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้าง												
๒๔	นายนิรันดร์ โพธิ์งาม	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๐,๘๘๐ (๑๑,๗๔๐x๑๒)	-	๑๘,๕๔๐ (๑,๕๔๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๒๕	นายชัยสิทธิ์ ยิ้มช้อย	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๖	นายสุรพล ขำกระแสร	ป.๗	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๗	-	-	๗๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๗๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๒๘	นางสาวรุ่งทิพา พิสิข	ปริญญาตรี (สาธารณสุขศาสตร)	๗๕-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๗๕-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๑๒,๙๖๐ (๒๖,๐๘๐x๑๒)	-	-	๓๑๒,๙๖๐
พนักงานจ้าง												
๒๙	นายพรชัย ยิ้มช้อย	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๓๐	นายธนชล จุฬมุสิก	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๑	นายบริพัตร นิลเพ็ชร	ปริญญาโท (ครุศาสตร์)	๗๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)	ต้น	๗๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๑,๗๖๐
๓๒	-	-	๗๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๗๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๓๓	นางนวรรณ์ เขียนประเสริฐ	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตร์)	๖๑-๒-๐๐๕๓	ครู (ศพด.บ้านดงแขวน)	คศ.๑	๖๑-๒-๐๐๕๓	ครู (ศพด.บ้านดงแขวน)	คศ.๑	๒๔๘,๘๘๐ (๒๐,๗๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๘,๘๘๐ อุดหนุน เฉพาะกิจ
พนักงานจ้าง												
๓๔	นางชนิดพร ประสิทธิ์เขตรกิจ	อนุปริญญา (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๙,๔๐๐ (๑๒,๔๕๐x๑๒)	-	๑๐,๐๒๐ (๘๓๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐ อุดหนุน เฉพาะกิจ (๙,๔๐๐) เงินรายได้ (๓,๐๕๐)
๓๕	นางประภาพร เงินทองแดง	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตร์)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๓,๗๖๐ (๑๑,๙๘๐x๑๒)	-	๑๕,๖๖๐ (๑,๓๐๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐ อุดหนุน เฉพาะกิจ (๙,๔๐๐) เงินรายได้ (๒,๕๘๐)
๓๖	นางพัทธนันท์ สีละพงษ์	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๖,๒๘๐ (๙,๖๘๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๔๐,๒๘๐
๓๗	นางชลธิชา ชาญเขตรธรรม (ชื่อ-สกุลเดิม นางสาวชลธิชา หวังสุข)	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้สื่อหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่า ตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและดำเนินการให้บริการประชาชนแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย