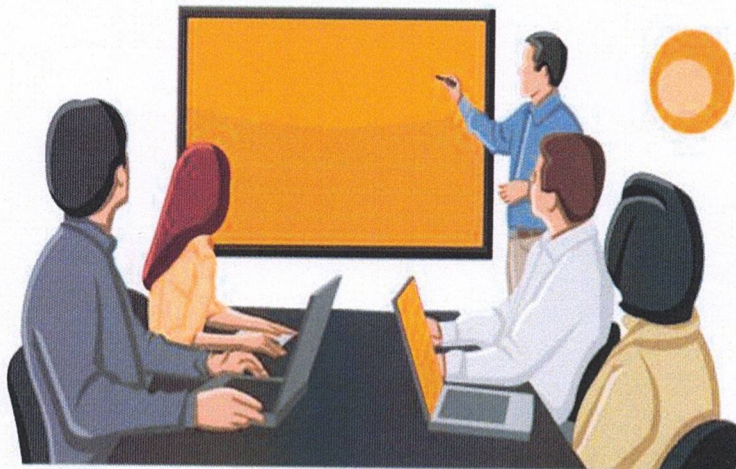


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม
อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

หมายเหตุ ส่งเอกสารให้จังหวัดภายในวันที่ 18 ส.ค. 2566

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยมีโครงสร้างการแบ่ง ปี ๓ งานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล .พศ ๒๕๓๗ .แก้ไขเพิ่มเติมถึง ๒๕๖๒ .ศ.พ (๗ ฉบับที่) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ ๒๕๔๒.ศ.และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (จังหวัด .อบต.ก) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อมให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกส่วนราชการที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี



(นายณัฏฐวัฒน์ อินทร์สุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๖
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม
อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสิ่งสำคัญและต้อง ดำเนินการ ต่อเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคงในองค์กร และจะต้องมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ โดยจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ขององค์การบริหารส่วน ท้องถิ่นม่วงค่อม ซึ่งจะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อมจึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์แผนอัตรากำลังฉบับ เดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและ วิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ กำหนดตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมี ตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ทั้งนี้ ให้เป็น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความ

เห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ใน การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม เป็นประธานกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.(๒๕๖๔-๒๕๖๙) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหา ของ องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม บรรลุผลตาม พันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลม่วงค่อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการ ของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือความเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดย

การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะเช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็น

ข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูล ที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนไปภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็น ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้ การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กร ในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อมว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑.๑) การขยายเขตบริการไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง และไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

(๑.๒) การสัญจรไปมาของราษฎรไม่สะดวกเนื่องจากถนนชำรุด เสียหาย เนื่องจากรถบรรทุกหนักแล่นผ่านเข้า - ออก

(๑.๓) หมู่บ้านขาดทางระบายน้ำสาธารณะ

(๑.๔) มีการรुक้าที่ดินสาธารณะ

(๑.๕) ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับทางราชการ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

(๒.๑) ราคาผลผลิตการเกษตรต่อไร่ตกต่ำ

(๒.๒) ประชาชนไม่มีเงินทุนในการประกอบอาชีพ

(๒.๓) กลุ่มอาชีพขาดเงินทุนหมุนเวียน

(๒.๔) ขาดตลาดรับซื้อผลผลิตของกลุ่มอาชีพ

(๒.๕) กลุ่มอาชีพยังขาดความรู้ ประสบการณ์ในการบริหารกลุ่ม

๓. ปัญหาด้านสังคม

(๓.๑) ครอบครัวเกิดการหย่าร้าง

- (๓.๒) เด็กขาดการดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครอง
- (๓.๓) ยังมีการแพร่ระบาดของยาเสพติดให้โทษ ในทุกกลุ่มคน ทุกสถาบัน
- (๓.๔) เด็ก เยาวชน ยังขาดความสนใจในด้านการศึกษา กิจกรรมนันทนาการ
- (๓.๕) ปัญหาความยากจน
- (๓.๖) ปัญหาการว่างงาน

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- (๔.๑) ลำคลองภายในตำบลต้นเงินไม่สามารถระบายน้ำได้สะดวก
- (๔.๒) ลำคลองภายในตำบลข้างเคียงไม่สามารถระบายน้ำลงคลองชลประทานได้
- (๔.๓) ราษฎรบางส่วนขาดแคลนน้ำสะอาดเพื่อการบริโภค
- (๔.๔) บางหมู่บ้านไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง
- (๔.๕) ขาดแหล่งน้ำเพื่อทำการเกษตรในห้วงฤดูแล้ง
- (๔.๖) แหล่งน้ำไม่เพียงพอสำหรับการเกษตร

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- (๕.๑) ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญของการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
- (๕.๒) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ และการเฝ้าระวังเกี่ยวกับโรคติดต่อต่างๆ
- (๕.๓) ปัญหาสุขภาพอนามัยพื้นฐานของประชาชน

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- (๖.๑) ประชาชนส่วนมากขาดความรู้ความเข้าใจ ในระบบการบริหารขององค์การบริหารส่วน
- (๖.๒) สมาชิกสภา อบต. ยังไม่รับบทบาทหน้าที่ และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน

ตำบล

ตำบล

- (๖.๓) พนักงานส่วนตำบลยังขาดความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานและการบริหาร
- (๖.๔) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๖.๕) ประชาชนยังขาดความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม
- (๖.๗) ข้อมูลต่างๆ ของตำบลยังไม่ชัดเจน

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๗.๑) ผู้ปกครองนำเรียนมีรายได้
- (๗.๒) นักเรียนขาดแคลนเครื่องเขียน,แบบเรียน,เสื้อผ้า
- (๗.๓) ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับพิธีการทางศาสนา และศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน
- (๗.๔) โรงเรียนยังขาดการส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมนอกเวลาเรียนของเด็กนักเรียน
- (๗.๕) การให้การศึกษานอกระบบยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๘.๑) ชุมชนปล่อยน้ำเสียลงในแหล่งน้ำธรรมชาติ
- (๘.๒) ประชาชนไม่มีส่วนร่วมและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘.๓) ชาวบ้านบางรายประกอบอาชีพการเผาถ่านในเขตชุมชน ทำให้เกิดมลพิษ
- (๘.๔) ลำคลองสาธารณะบางสายตื้นเขิน และเกิดการเน่าเสีย
- (๘.๕) ยังมีการรื้อกล้าที่สาธารณะ และปล่อยให้ที่สาธารณะเป็นที่รกร้าง

ความต้องการของประชาชน

- ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - (๑.๑) ขยายเขตพื้นที่บริหาร และติดตั้งคอมพิวเตอร์สาธารณะให้เพิ่มขึ้น
 - (๑.๒) จัดวางผังเมือง อบต.

- (๑.๓) ปรับปรุง และก่อสร้างรางระบายน้ำสาธารณะ
- (๑.๔) ก่อสร้างและปรับปรุงศาลาพักผ่อน,อาคารเอนกประสงค์
- (๑.๕) ก่อสร้างสะพาน คสล. และวางท่อระบายน้ำ
- (๑.๖) เพิ่มจำนวนโทรศัพท์สาธารณะให้พอเพียงทุกหมู่บ้าน
- (๑.๗) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน คสล. ถนนลูกรัง และถนนลาดยาง
- ๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ
 - (๒.๑) จัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพ,การพัฒนาฝีมือ และการศึกษาดูงาน
 - (๒.๒) ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง และแบบพึ่งตนเอง
 - (๒.๓) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 - (๒.๔) สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนพร้อมอุปกรณ์
 - (๒.๕) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๓. ความต้องการด้านสังคม
 - (๓.๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
 - (๓.๒) ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา และศึกษานอกระบบอย่างต่อเนื่อง
 - (๓.๓) ให้การสงเคราะห์ดูแลเด็ก คนชรา และผู้ด้อยโอกาสให้มากขึ้น
 - (๓.๔) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สื่อและแหล่งให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ในหมู่บ้าน
- ๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ
 - (๔.๑) ขุดลอกหนอง คลอง คลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
 - (๔.๒) ขุดเจาะบ่อบาดาล
 - (๔.๓) ขยายเขตการบริหารระบบประปาหมู่บ้านให้เพิ่มขึ้น
 - (๔.๔) จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำ และอุปกรณ์ที่สามารถนำน้ำมาใช้ประโยชน์ได้
- ๕. ความต้องการด้านสาธารณสุข และการอนามัย

- (๕.๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
 - (๕.๒) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
 - (๕.๓) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
 - (๕.๔) ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์
 - (๕.๕) ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างต่อเนื่อง
๖. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร
- (๖.๑) จัดการประชุมประชาคมหมู่บ้าน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี และกลุ่มอาสาอื่นๆ
 - (๖.๒) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้มาติดต่อราชการกับทางองค์การบริหารส่วนตำบล
 - (๖.๓) จัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน สำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๗.๑) ทุนการศึกษา เครื่องเขียน เครื่องแบบสำหรับนักเรียน
 - (๗.๒) อุปกรณ์กีฬา ลานกีฬาเอนกประสงค์ สนามกีฬา และนันทนาการอื่นๆ
 - (๗.๓) ส่งเสริมพิธีกรรมทางศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมในท้องถิ่น
 - (๗.๔) อาคารเรียน ศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน
๘. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- (๘.๑) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์น้ำ
 - (๘.๒) สร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ
 - (๘.๓) ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในบริเวณบ้าน และที่สาธารณะ
 - (๘.๔) ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำ ลำคลอง

(๘.๕) ปรับปรุงภูมิทัศน์ของตำบลม่วงค่อมให้สะอาดและเป็นตำบลน่าอยู่

(๘.๖) สำรวจพื้นที่ที่ถูกบุกรุก สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ให้กับประชาชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีการทำงานเป็นทีม มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
๒. บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้เต็มใจในการให้บริการ
๓. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากทุกส่วนราชการ

๔. มีโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมกับสายงานบังคับบัญชา และบทบาทชัดเจนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในทุกๆ ส่วนราชการ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. บุคลากรไม่เพียงพอตามกรอบอัตรากำลัง จะส่งผลต่อการทำงานเกิดภาวะงานล้นคน เนื่องจากยังไม่มีบุคลากรในตำแหน่งที่เปิดไว้แล้วและยังไม่มีบุคลากรลงในตำแหน่งนั้นซึ่งถือได้ว่าเป็นตำแหน่งที่สำคัญมากในการทำงาน โดยเฉพาะส่วนการคลัง
๒. บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

โอกาส (Opportunity)

๑. เทคโนโลยีทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น
๒. นโยบายการบริหารงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม ทำให้มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตรงตามมาตรฐานในการทำงานทุกๆ ด้าน
๓. บุคลากรในองค์กรได้รับการสนับสนุนจากคณะผู้บริหารให้บุคลากรในองค์กรมีการเข้ารับการฝึกอบรมในตำแหน่งต่างๆ ตามสายงาน เพื่อความเชี่ยวชาญและชำนาญการ

อุปสรรค (Threat)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม ได้เปิดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่แล้วแต่ยังมีตำแหน่งที่ว่างอยู่เนื่องจากได้มีการโอนย้ายออกจากพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม มีกรอบอัตราว่าง ๔ ตำแหน่ง
๒. งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลค่อนข้างน้อย แต่องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อมมีรายจ่ายประจำที่ค่อนข้างสูง ในการที่จะเปิดกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่ อาจจะมีผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายที่อาจจะเกินกว่า ๔๐%

กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคสาธารณูปโภค
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณูปการ

ด้านโครงสร้างพื้นฐานยังคงเป็นประเด็นปัญหาหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อมให้ความสำคัญอยู่เพราะจากยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ใช้เชื่อมโยงกับภารกิจต่างๆ เช่น การกระจายสินค้าและบริการที่สะดวกรวดเร็วตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ตลอดจนการบำรุงรักษาเส้นทางเพื่อให้การจราจรเกิดความปลอดภัยสูงสุด ดังนั้นการให้ความสำคัญกับบุคลากรด้านนี้จึงนับว่ามีความสำคัญมาก

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

ทุกประเด็นในการพัฒนาตามหัวข้อนี้เป็นเรื่องที่องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อมให้ความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาสังคมในระยะยาว ดังนั้นความต้องการบุคลากรในด้านนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อตำบลอย่างยิ่ง

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

ภารกิจด้านนอกระบบการบริหารส่วนตำบลม่วงค่อมได้ให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่งทั้งการดำเนินการเอง และการสนับสนุนการทำงานขององค์กรภาครัฐ หรือเอกชน โดยต้องดำเนินการและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาตามขีดความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

ประเด็นปัญหาในข้อนี้สัมพันธ์กับชีวิตความเป็นอยู่และการพัฒนาด้านเศรษฐกิจซึ่งองค์การบริหาร ส่วนตำบลม่วงค่อม ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องโดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนาตำบล ๓ ปี และบรรจุไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายทุกปี และเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ข้อนี้เป็นอีกเป้าหมายหนึ่งที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อมได้ให้ความสำคัญและถือเป็นนโยบายต่อเนื่องทั้งการดำเนินการเองและการบูรณาการร่วมกันกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

เป้าหมายด้านนี้ในตำบลม่วงค่อมนับว่ามีความสำคัญพอสมควร แต่การรณรงค์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนยังคงต้องดำเนินการต่อไป โดยเฉพาะในด้านบุคลากรที่ต้องนำมากำหนดเป้าหมายการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

๗. ด้านการบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม ได้ให้ความร่วมมือในการกิจด้านนี้อยู่เสมอทั้งการประสานแผนพัฒนาฯ หรือแผนอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์กรระดับอำเภอและจังหวัดซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อมได้ให้ความร่วมมือเสมอเพื่อให้แนวทางการพัฒนาสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันหรือกิจกรรมมวลชนจากภาคส่วนต่างๆ ที่ผาน การพัฒนาร่วมกัน ซึ่งภารกิจด้านนี้ต้องดำเนินการต่อไป

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบเข้าด้วยกัน การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อมจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อมเป็นสำคัญ

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ระบบไฟฟ้า,น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน,ทางน้ำ,ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๗. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๘. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๙. การส่งเสริมการศึกษา กีฬา นันทนาการ และการสาธารณสุข
๑๐. การพัฒนารายได้
๑๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๒. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๓. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๔. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๓. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน
๔. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๕. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๖. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๘. การสนับสนุน และส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม จึงมีภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลได้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙) โดยมีอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๓๒ อัตรา

๑.พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๗	อัตรา
๒.พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	๒	อัตรา
๓.ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	อัตรา
๔.พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑๑	อัตรา
๕.พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๑	อัตรา

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวน พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามโครงสร้างไว้ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆใน ตำบลม่วงค่อม ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม ได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรา ๓๕ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้จ่ายได้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ นั้น

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีกำหนดโครงสร้างราชการ ดังนี้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งใหม่
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี ๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ กลุ่มงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี ๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ กลุ่มงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคอม เป็น อบต.ขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๓ ส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ต่างๆ เพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไป ข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่ง ได้อย่างถูกต้อง คุ่มค่า ดังนั้น จึง กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	จำนวน	๑	อัตรา
(๑) สำนักปลัด ประกอบด้วย			
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น(ว่างเดิม)จำนวน	๑	อัตรา	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับปฏิบัติการ (ว่างเดิม) จำนวน	๑	อัตรา	
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (ว่างเดิม)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันฯ ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล (ครู คศ.๑)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล (ครู คศ.๒)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก)	จำนวน	๖	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)	จำนวน	๒	อัตรา
- พนักงานจ้าง (ภารโรง)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้าง (พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ)	จำนวน	๑	อัตรา

- พนักงานจ้าง (แม่บ้าน)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้าง (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)	จำนวน	๒	อัตรา
- พนักงานจ้าง (คนงานประจำรถขยะ)	จำนวน	๕	อัตรา
- พนักงานจ้าง (พนักงานดับเพลิง)	จำนวน	๒	อัตรา

จากอัตรากำลังของสำนักปลัดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าสำนักงานปลัด มีความต้องการอัตรากำลังคนสำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักปลัด โดยแยกประเภทได้ดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

๑.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
----------------------------------	-------	---	---------

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๑.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
-------------------------------	-------	---	---------

สายงานประเภทวิชาการ

กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๑.นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
๒.นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
๓.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ(ว่างเต็ม)	จำนวน	๑	อัตรา
๔.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน	๑	อัตรา

สายงานประเภททั่วไป

กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๑.เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
๒.เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานครูส่วนตำบล

กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๑.พนักงานครูส่วนตำบล อันดับ ค.ศ. ๒	จำนวน	๑	อัตรา
๒.พนักงานครูส่วนตำบล อันดับ ค.ศ. ๑	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
๒.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จำนวน	๑	อัตรา
๓.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	อัตรา
๔.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	จำนวน	๑	อัตรา
๕.ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๕	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน	๑๔	ตำแหน่ง
๑.พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๒	อัตรา
๒.พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	จำนวน	๑	อัตรา
๓.พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	จำนวน	๒	อัตรา
๔.คนงาน (ประจำรถขยะ)	จำนวน	๕	อัตรา
๕.คนงาน (พนักงานดับเพลิง)	จำนวน	๒	อัตรา
๖.คนงาน (ภารโรง)	จำนวน	๑	อัตรา
๗.คนงาน (แม่บ้าน)	จำนวน	๑	อัตรา

จากข้อมูลอัตรากำลังจำนวนข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการของสำนักปลัด ในปัจจุบันพบว่า สายงานบริหาร มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม สายวิชาการ มีจำนวนบุคลากรยังไม่เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ว่างเดิม ตามแผนอัตรากำลัง จึงมีความจำเป็นจะต้องสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลังเดิมในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ต่อไป และในส่วน of พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปของส่วนสำนักปลัด พบว่าในส่วนอัตรากำลังที่มีอยู่ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ จึงไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

(๒) กองคลัง ประกอบด้วย

-ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ระดับกลาง	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติ การ	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (ว่างเดิม)	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (ว่างเดิม)	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้)	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
----------------------------	-------	---	---------

๑.คนงานทั่วไป (พนักงานจตมาตรน้า) (ว่างเดิม)	จำนวน	๑	อัตรา
---	-------	---	-------

จากอัตรากำลังของกองคลัง สามารถสรุปได้ว่ากองคลัง มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองคลัง โดยแยกประเภทได้ดังนี้

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๑.นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
------------------------------	-------	---	---------

สายงานประเภทวิชาการ

กำลังคนที่มีอยู่ ระดับปฏิบัติ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
--	-------	---	---------

๑.นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
------------------------------------	-------	---	-------

สายงานประเภททั่วไป

กำลังคนที่มีอยู่ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
---	-------	---	---------

๑.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (ว่างเดิม)	จำนวน	๑	อัตรา
---	-------	---	-------

๒.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (ว่างเดิม)	จำนวน	๑	อัตรา
---	-------	---	-------

๓.เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
-------------------------------	-------	---	-------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
----------------------------	-------	---	---------

๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา
-----------------------------------	-------	---	-------

๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา
---------------------------	-------	---	-------

จากข้อมูลอัตรากำลังจำนวนข้าราชการที่มีอยู่จริงของกองคลัง ในปัจจุบัน พบว่า สายงานอำนวยการท้องถิ่น มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม มีจำนวนบุคลากรเพียงพอ และเหมาะสมกับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ส่วนในสายทั่วไป ตามอัตรากำลังที่ว่างเดิม ในตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และเจ้าพนักงานพัสดุ จึงเห็นควรดำเนินการสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของกองคลังที่ยังขาดกำลังบุคลากรในตำแหน่งดังกล่าวต่อไป ในส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจ ของกองคลัง พบว่าในส่วนอัตรากำลังที่มีอยู่ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ จึงไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ เพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

(๓) กองช่าง ประกอบด้วย

- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ว่างเต็ม)	จำนวน	๑	อัตรา
- นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยพนักงานผลิตน้ำประปา)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนายช่างโยธา)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานประปา)	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานไฟฟ้า)	จำนวน	๑	อัตรา

จากอัตรากำลังของกองช่าง สามารถสรุปได้ว่ากองช่าง มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองช่าง โดยแยกประเภทได้ดังนี้

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๑.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ว่างเต็ม)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
--	-------	---	---------

สายงานประเภททั่วไป

กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑.นายช่างโยธามหาวิทยาลัย	จำนวน	๑	อัตรา
๒.นักจัดการงานช่าง (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน	๑	อัตรา
๓.วิศวกรโยธา (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
๒.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา
๓.ผู้ช่วยพนักงานผลิตน้ำประปา	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๑.คนงาน (ช่วยงานประปา)	จำนวน	๑	อัตรา
๒.คนงาน (ช่วยงานไฟฟ้า)	จำนวน	๑	อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (ว่างเต็ม)	จำนวน	๑	อัตรา
---	-------	---	-------

จากข้อมูลอัตรากำลังจำนวนข้าราชการที่มีอยู่จริงของกองช่าง ในปัจจุบัน พบว่า สายงาน
อำนวยการท้องถิ่น มีตำแหน่งว่างเดิม ซึ่งเป็นสายผู้บังคับบัญชาของฝ่ายกองช่าง จึงมีความจำเป็นต้อง
ดำเนินการสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งประเภทสายบริหารที่ว่างจากกรอบอัตรากำลังเดิม สายทั่วไป มี
จำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งตามแผน
อัตรากำลัง จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม พนักงานจ้างตามภารกิจ ของกอง
ช่าง พบว่าในส่วนอัตรากำลังที่มีอยู่ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความ
รับผิดชอบ จึงไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ เพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่า
เดิม เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ
องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (ปัจจุบัน)	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑								
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑								
งานบริหารทั่วไป								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑)								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	(ว่างเดิม๖)
งานนโยบายและแผน								

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
(๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(อบต.ม่วงค่อม)	-	๑	๑	๑	+๑			(รอกรมจิตสรา)
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
(๕๑-๓-๐๑๓๘๐๓-๐๐๑)								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	(ว่าง๑)
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๕๑-๓-๐๑-๓๓๗๐๑-๐๐๑)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑								
งานการเงินและบัญชี								

นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
(๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑)								
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
(๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
(๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)								
งานก่อสร้าง								

นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
(๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)								
งานประสานสาธารณูปโภค								
นักจัดการงานช่าง (ปก/ชก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
(๕๑-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยพนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			(กำหนดเพิ่ม)
(๕๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑)								
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑								
รวม	๕๑	๕๔	๕๔	๕๔	+๓	-	-	

หมายเหตุ องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม มีครู ๒ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ ราย และมีนักเรียน ๙๐ ราย

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๕๒,๓๗๐	๖๒๘,๔๔๐	๓๑,๐๘๐	๓๒,๑๖๐	๓๓,๗๒๐

๑) สำนักปลัด มีอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น/กลาง)	-	๕๑,๑๔๐	๖๑๓,๖๘๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๔๐๐
๒	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ)	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๓,๙๒๐	๑๒,๘๔๐	๑๐,๙๒๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก))	-	๑๖,๙๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐
๔	นักวิชาการศึกษา(ปก/ชก)	-	๑๖,๙๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๓,๙๒๐	๑๒,๘๔๐	๑๐,๙๒๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑๑,๗๐๐	๑๔๐,๔๐๐	๙,๒๔๐	๙,๑๒๐	๙,๖๐๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปฏิบัติงาน)	๑	๑๑,๗๐๐	๑๔๐,๔๐๐	๙,๒๔๐	๙,๑๒๐	๙,๖๐๐
๘	ผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็ก (กำหนดเพิ่ม)	๑	-	-	-	-	-
๙.	ครู (คศ.๑)	๑	๒๔,๔๓๐	๒๙๓,๑๖๐	-	-	-
๑๐	ครู (คศ.๒)	๑	๒๙,๙๑๐	๓๕๘,๙๒๐	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑๖,๒๓๐	๑๙๔,๗๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๑๖๐
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๖,๙๗๐	๒๐๓,๖๔๐	๘,๑๕๐	๘,๕๒๐	๘,๕๒๐

๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐
๑๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑๕,๘๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐
๑๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑๕,๘๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐
๑๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑๗,๘๕๐	๗๗,๔๐๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๑๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๓,๒๘๕	๒๒,๖๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๑๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๓,๒๘๕	๒๒,๖๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๒๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๒,๘๑๐	๑๖,๒๙๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๑	คนงาน (พนักงานขับรถยนต์)	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๒๒	คนงาน (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๒๓	คนงาน (พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๔	คนงาน (ประจำรถขยะ)	๕	๔๕,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	-	-	-
๒๕	คนงาน (ช่วยงานดับเพลิง)	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๒๖	คนงาน (ภารโรง)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๗	คนงาน (แม่บ้าน)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) กองคลังมีอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๑๐	๔๓๕,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ)	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑๖,๕๗๐	๑๙๘,๘๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง.)	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง.)	๑	๑๒,๒๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐

๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑๗,๘๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๑๙๐	๑๓๔,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๐,๖๖๐	๑๒๗,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐

ทั่วไป

๑	พนักงานจคมাত্রน้ำ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
---	-------------------	---	-------	---------	---	---	---

๓) กองช่างมีอัตรากำลังดังนี้

๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง (กลาง/ต้น)	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๑๒๐
๒	นายช่างโยธา (ปจ/ชง)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๓	นักจัดการงานช่าง (ปจ/ชก)	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐
๔	วิศวกรโยธา (ปจ/ชก)	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐
๒	ผู้ช่วยพนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑๔,๘๑๖	๑๗๗,๗๙๒	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๑	คนงาน (ช่วยงานไฟฟ้า)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒	คนงาน (ประปา)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๓	คนงาน (พนักงานขับรถกระบะเข้า)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>						
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม

ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			
			จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๘๑๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	๕๒,๓๗๐
สำนักปลัด อบต.															-			
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง/ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐
นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐
นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๑,๗๐๐
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก/ชก	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๑,๗๐๐
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกรมจัดสรร
ครู(คศ๑)	-	๑	๑	๒๙๓,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู(คศ๒)	-	๑	๑	๓๕๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๐๓,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๒๑๑,๘๐๐	๒๒๐,๓๒๐	๒๒๘,๘๔๐	๑๖,๙๗๐
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๙๔,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๕๒๐	๘,๑๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๑,๐๘๐	๒๑๙,๒๔๐	๑๖,๒๓๐
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๑๗,๖๐๐	ว่างเดิม

ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๗๔,๑๔๔	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๘,๔๐๐	๒๕๘,๓๖๐	๒๖๘,๘๐๐	๑๙,๙๐๐
ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๑๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๑๙,๙๖๐	๒๒๘,๔๘๐	๒๓๗,๗๒๐	๑๖,๙๔๐
ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๒๑๑,๔๔๐	๒๑๑,๘๐๐	๒๑๑,๘๐๐	๑๗,๖๒๐
ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๗๔,๑๔๔	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๑๐๔	๑๘๘,๔๒๔	๑๙๕,๔๒๔	๑๔,๕๑๒
ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๔๔,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๖,๗๒๐	๑๖๒,๘๔๘	๑๖๙,๒๐๘	๑๒,๐๖๐
ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๖,๙๖๐	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๖,๙๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป																		
พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐
พนักงานดับเพลิง	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
คนงานประจำรถขยะ	-	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐
คนงานทั่วไป(แม่บ้าน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
คนงานทั่วไป(ภารโรง)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
กองคลัง																		
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการ	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	๓๓,๕๖๐
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๒,๒๒๐
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๔๒๐
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม

ลูกจ้างประจำ

[illegible]

นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๓๖๔,๖๘๐	๓๗๓,๘๐๐	๓๘๒,๐๘๐	ว่างเดิม
		๕๑	๓๘	๑๐,๗๗๖,๔๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๕๕	๕๕	๕๕	๐	๐	๐	๓๐๕,๓๔๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๐๕,๐๔๐	๑๐,๖๖๘,๔๕๖	๑๐,๙๒๓,๘๒๔	๑๑,๒๐๐,๓๔๔	
															๑,๖๐๐,๒๖๘	๑,๖๓๘,๕๗๔	๑,๖๘๐,๐๕๒	
															๑๒,๒๖๘,๗๒๔	๑๒,๕๖๒,๓๙๘	๑๒,๘๘๐,๓๙๖	
															๓๒.๕๖	๓๓.๓๑	๓๔.๑๖	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๘,๗๒๔,๒๐๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๑,๑๖๐,๔๑๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๓,๗๑๘,๔๓๐ บาท

: ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำภายใน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและจำนวน

ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริม

การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

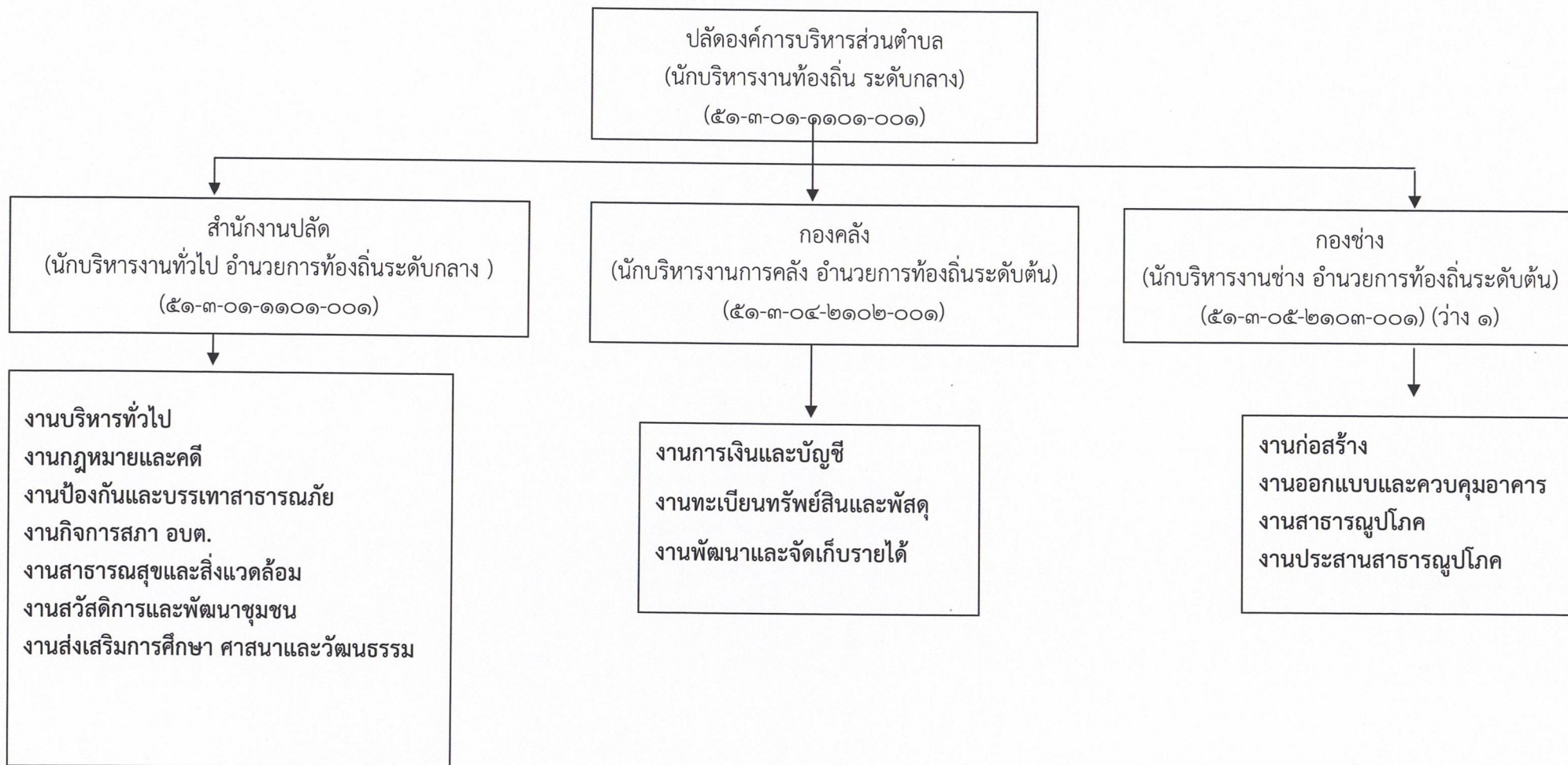
*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

12,268,724 x 100

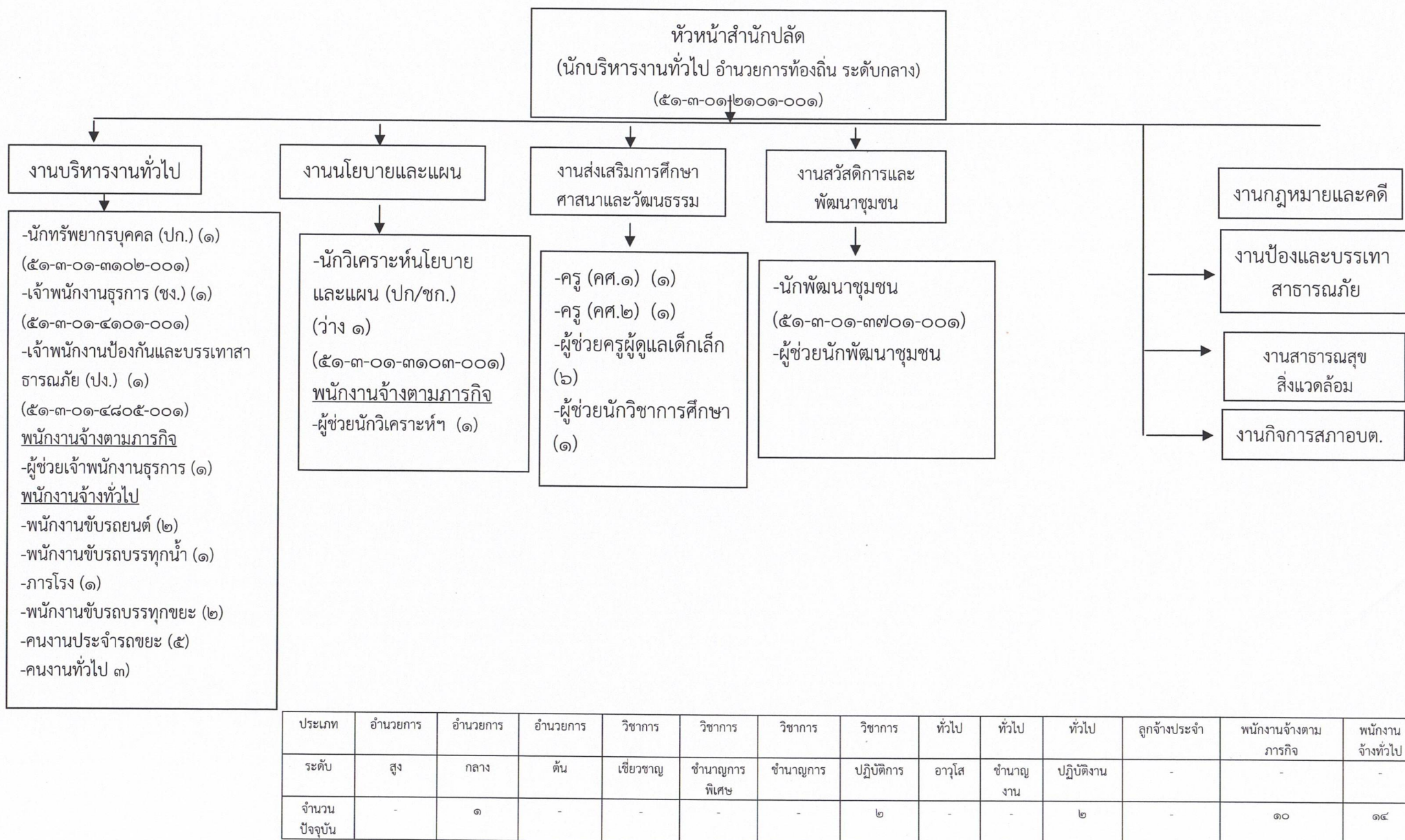
รวมบอกรัก ๕๕๐

37,717,๘๑๘

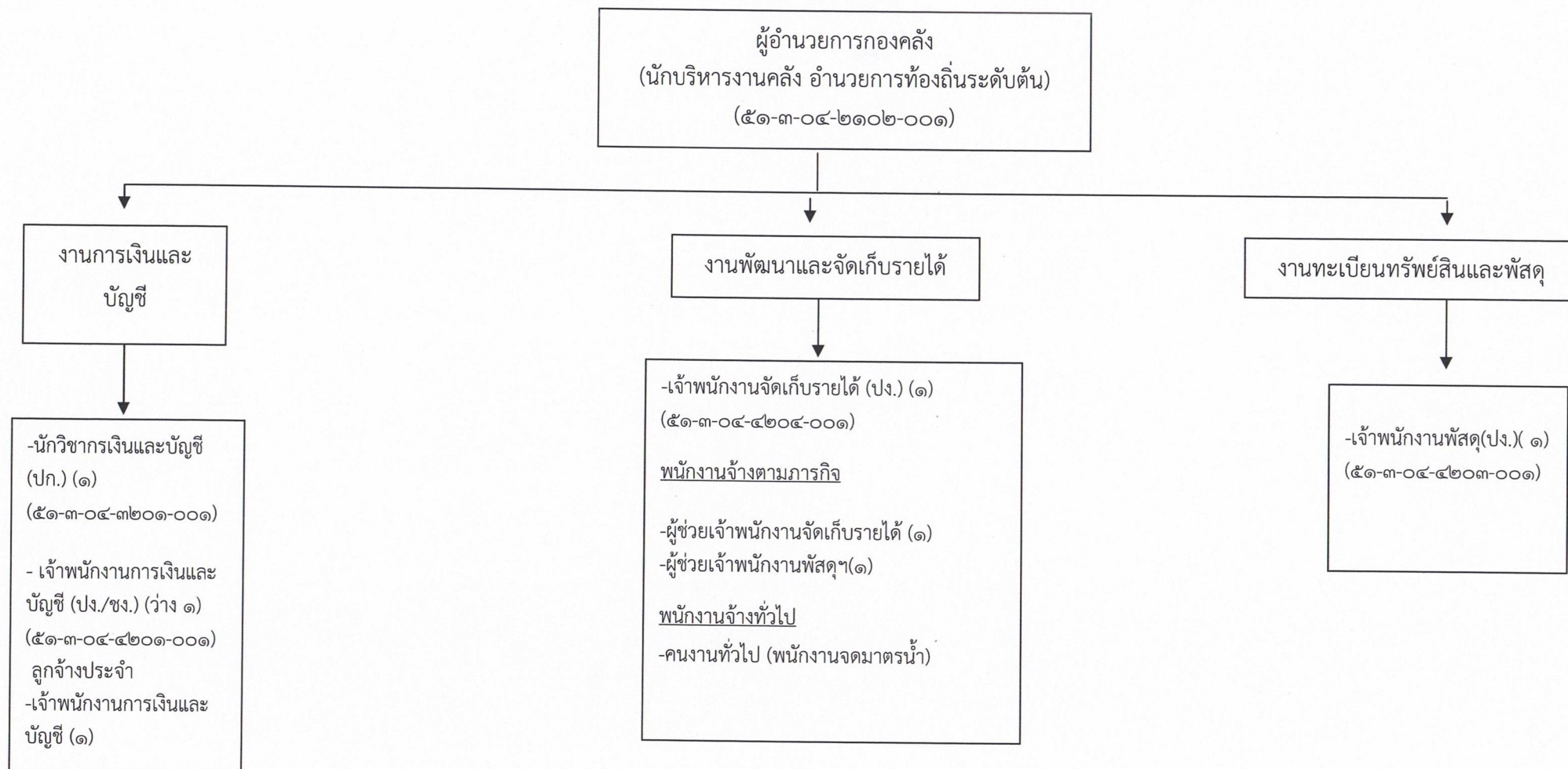
โครงสร้างส่วนราชการ อบต.
ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี



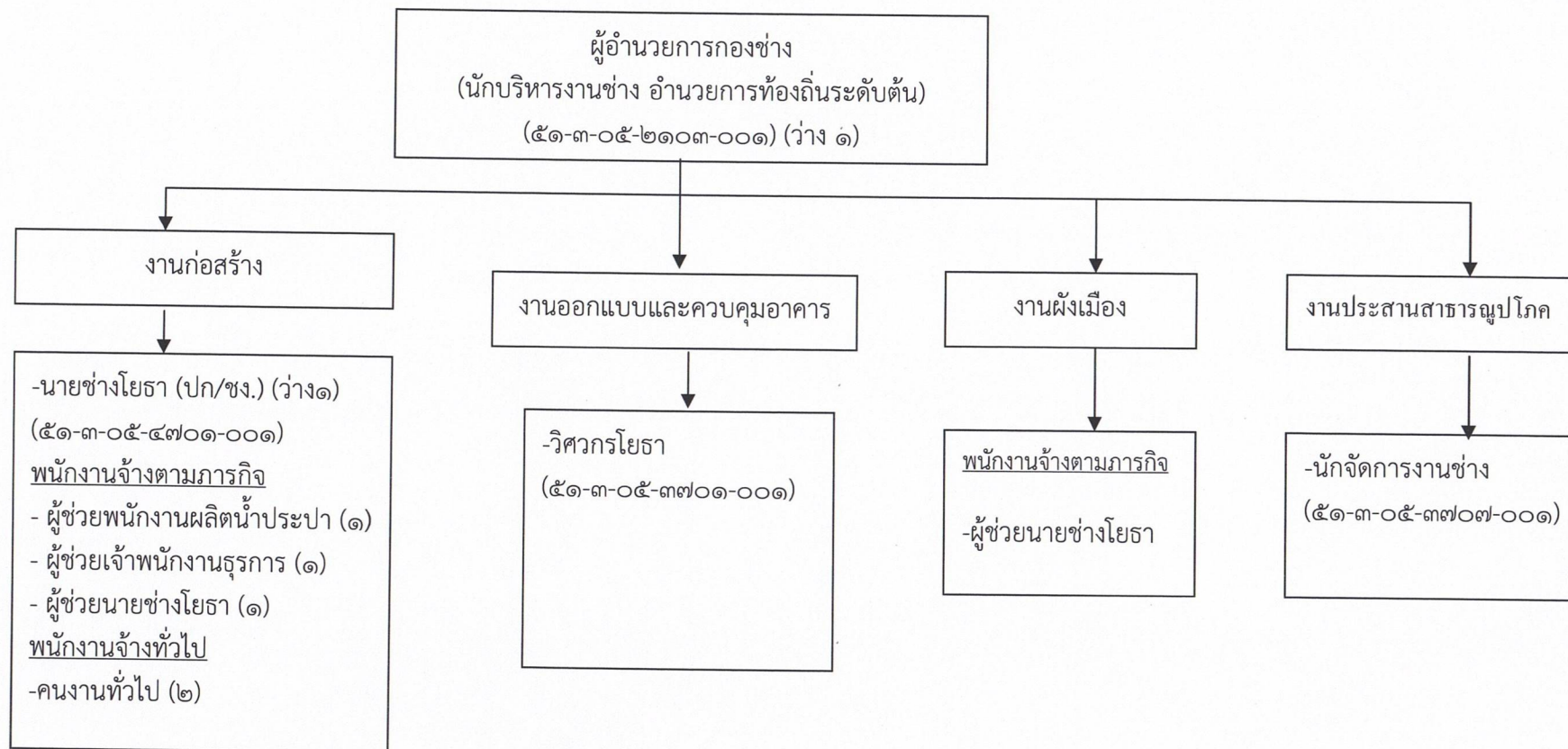
โครงสร้างของสำนักงานปลัด



โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	อำนาจการ	อำนาจการ	อำนาจการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	-	-	-
จำนวนปัจจุบัน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	๒	๑

[illegible]

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๔๔

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
๑	นางสาวลำภู ใจตรงดี	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒๘,๔๔๐ ค่ากลางเงินเดือน	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๗๙๖,๔๔๐

สำนักปลัด อบต.

๒	นางสาวลำภู ใจตรงดี	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๖๒๘,๔๔๐ (๕๒,๓๗๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๗๙๖,๔๔๐
๓	-	-	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐*๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐ (ว่างเดิม)
๔	-	-	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ฯ	ปก	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ฯ	ปก	๓๒๘,๒๐๐ (๒๗,๓๕๐*๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๕	นางสาววาสนา รอดเกลี้ยง	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐*๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๖	นางสาวอรดี ดวงบุปผา	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๕๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐*๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๗	นางสาวปรีชา ลีคำแหง	ปวช/ปวท/ปวส.	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑๔๐,๔๐๐ ๑๑,๗๐๐x๑๒	-	-	๑๔๐,๔๐๐
๘	นายสุริยะภูสง่า	ปวส.	๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง	๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง	๑๔๐,๔๐๐ ๑๑,๗๐๐x๑๒	-	-	๑๔๐,๔๐๐
๙	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

			กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๐	นายพลการ โยมแพน	ปริญญาตรี	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๑	นางพิชานันท์ น้อยวิชัย	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๒๐๓,๖๔๐ (๑๖,๙๗๐*๑๒)	-	-	๒๐๓,๖๔๐
๑๒	นางสาวอริญา คำภูแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผผ.นักวิชาการศึกษา	-	๑๙๔,๗๖๐ (๑๖,๒๓๐*๑๒)	-	-	๑๙๔,๗๖๐
๑๓	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๔	นางสาวชมพูนุช ชนะสิทธิ์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)	-	๒๓๘,๘๐๐ (๑๙,๙๐๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน อบต.
๑๕	นางสาวบุษบากร เกิดปราชญ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๔๔,๗๒๐ (๑๒๐๖๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน อบต.
๑๖	นางสาวปริญญา ทาเงิน	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)	-	๒๑๑,๔๔๐ (๑๗,๖๒๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน อบต.
๑๗	นางสาวแพรวพรรณ ว่างานดี	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน อบต.

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
๑๘	นางสาวกรพินธ์ พุ่มบ้านเช่า	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๔,๑๔๔ (๑๔,๕๑๒x๑๒)	-	-	๑๗๔,๑๔๔
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๙	นายภาณุวัฒน์ อินสุก	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางสาววัชรินทร์ เพราทะกุล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวสมบัติ ทายศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คณงาน(แม่บ้าน)	-	-	คณงาน(แม่บ้าน)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายไพฑูรย์ บัวเขย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒*๓)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายสมพงษ์ เอนกคณา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คณงาน(ช่วยงานดับเพลิง)	-	-	คณงาน(ช่วยงานดับเพลิง)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายไพรวรรณ คำวงศ์ษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายประมาน ทายศรี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คณงาน(ช่วยงานดับเพลิง)	-	-	คณงาน(ช่วยงานดับเพลิง)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
๒๖	นายศุภสรค ท้าวดี	ปวช.	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๒๗	นางเพียงใจ บุปผาสาท	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๑-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๔๗๗,๗๒๐
๒๘	นางสาวพรรณวลี ปราบพินาจ	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๒๙	นายเด่นชัย ศรีชมชื่น	ปวส.	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๓๐	-	-	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๓๑	-	-	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐ ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ												
๓๒	นางสุรีพร คำทา	ปริญญาตรี	-	จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	จพง.จัดเก็บรายได้	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๕๒,๑๒๐

			กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			
ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๓	นางสาวจันทร์จรี สีนุชชู	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๐,๖๐๐ (๑๒,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๖๐๐
๓๔	นางสาวณัฐธยาน์ สำราษวงค์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๓,๒๘๐ (๑๑,๙๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๒๘๐
๓๕	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๖	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๗	-	ปวช	-	คนงาน(พนักงานจดมาตรา)	-	-	คนงาน(พนักงานจดมาตรา)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
กองช่าง												
๓๘	-	กลาง/ต้น	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง	กลาง/ต้น	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง	-	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐ (ว่างเดิม)
๓๙	-	-	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปก/ชก	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)

			กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	หมายเหตุ
๔๐	-	-	๕๑-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	๕๑-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ กำหนดเพิ่ม
๔๑	-	-	๕๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๕๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๒	นายกมล แจ้จตุรัส	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานผลิตน้ำประป	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๗๗,๗๙๒ (๑๔,๘๑๖x๑๒)	-	-	๑๗๗,๗๙๒
๔๓	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๖,๓๖๐ (๑๓,๐๓๐*๑๒)	-	-	๑๕๖,๓๖๐ ว่างเดิม
๔๔	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๕	-	-	-	คนงาน (ช่วยงานประปา)	-	-	คนงานทั่วไป (ช่วยงานประปา)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๔๖	-	-	-	คนงาน(ช่วยงานไฟฟ้า)	-	-	คนงานทั่วไป(ช่วยงานไฟฟ้า)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๔๗	-	-	๕๑-๓-๑๒-๓๒๕๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๕๑-๓-๑๒-๓๒๕๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อให้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๕.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 จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม/พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงค่อม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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
