



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง

อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จัดทำโดย : งานบริหารงานบุคคล
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
www.wangmuangsaeng.go.th



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี(ก.อบต.จังหวัดสระบุรี)ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงเรียบร้อยแล้ว

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๑๘ องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๖



นายอรรถกรบริหารส่วนตำบลวังม่วง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี(ก.อบต.จังหวัดสระบุรี)ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงเรียบร้อยแล้ว

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๑๘ องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๖



(นายมนะชัย สันตะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน การพัฒนาคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วยที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ นี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีประกาศเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อบริหารอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงมีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสระบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง)โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ

หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process)ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information)มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบ ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบ แนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะ ทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆเช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง(Work process)จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer)อันจะนำไปสู่การ ใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

- การคมนาคมระหว่างอำเภอ ตำบล - หมู่บ้าน บางแห่งยังไม่สะดวกและไม่ได้มาตรฐาน
- ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ทั่วถึง เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์
- ปัญหาทางระบายน้ำในช่วงฤดูฝน ทำให้เกิดน้ำท่วมขัง
- ปัญหาที่ทำการ อบต. คับแคบ ทำให้การบริการประชาชนไม่สะดวกเท่าที่ควร
- ไม่มีสถานที่พักผ่อน หย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ
- ปัญหาน้ำในคลองธรรมชาติ มีไม่เพียงพอที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม

และอุปโภค-บริโภค อย่างทั่วถึง

๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น

- ปัญหาด้านทุนการผลิตการเกษตรสูง
- ปัญหารายได้ของเกษตรกรอยู่ในระดับต่ำไม่เพียงพอต่อการยังชีพ
- ปัญหาเกษตรกรขาดความรู้ ความเข้าใจในการวางแผน การเพาะปลูก และขาดตลาด

รองรับผลผลิต

- ปัญหาการส่งเสริมสนับสนุนด้านการลงทุน และพัฒนาด้านเทคโนโลยี
- ปัญหาประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออม และการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ

- ปัญหาขาดการบริหารจัดการที่ดีในการประกอบอาชีพ
- ๓. ด้านสังคม - การศึกษา เช่น
 - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 - จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
 - ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

เรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

- กลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาความยากจน
- ปัญหาเกี่ยวกับการให้การสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส ยังไม่ทั่วถึง

- ปัญหาเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีจำนวนเด็กเข้าเรียนน้อยและขาดการประชาสัมพันธ์
- ปัญหาการส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาที่ไม่ต่อเนื่อง
- ปัญหาขาดการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ด้านการเมือง การบริหาร เช่น

- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ความรู้ความเข้าใจของประชาชน
- เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์
- บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมการเมืองและการบริหาร
- ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมาย บทบาท อำนาจหน้าที่ผู้บริหารท้องถิ่น, สมาชิกสภาท้องถิ่น, พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
- ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

- ปัญหางบประมาณที่มีอยู่จำกัด ทำให้การบริหารงานในภาระหน้าที่รับผิดชอบไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

- ปัญหาน้ำเสียและกลิ่นเหม็นจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์
- ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์

๖. ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT สามารถสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง

๑. อำนาจหน้าที่โครงสร้างและการแบ่งงาน

การแบ่งงานในปัจจุบันแบ่งออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง แต่ละกองแบ่งเป็นงานพร้อมมีภารกิจที่รับผิดชอบชัดเจนตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ทุกส่วนงานมีความรับผิดชอบที่ชัดเจน ภายใต้การควบคุมตรวจสอบตามลำดับชั้นจากหัวหน้าส่วน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกลั่นกรอง ตรวจสอบความถูกต้องของงานได้ มีโอกาสผิดพลาดน้อย

โครงสร้างและการแบ่งส่วนงาน มีการแบ่งมอบอำนาจตามภาระหน้าที่ เป็นการกระจายอำนาจจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง มอบการตัดสินใจภายใต้บทบาทและหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีแนวทางเป็นไปภายใต้กฎหมาย เป็นการเพิ่มความคล่องตัวในการจัดการ สามารถติดตามประเมินผลได้ในส่วนหนึ่ง

๒. ระบบงาน ระบบการวางแผนโครงการ

ระเบียบ กฎหมายบางตัวเอื้อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่น ตามศักยภาพของตนเอง ทำให้ชุมชนได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการของคนในชุมชน ในรูปการจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจากการจัดทำประชาคมแผนพัฒนาฯ และการจัดทำแผนชุมชนในทุกปี

ระบบงานมีความเป็นเอกภาพ เนื่องจากงานแต่ละงานมีคู่มือและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแสดงเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน และมีตำแหน่งที่เกื้อกูลกันสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้ เมื่อบุคลากรงานใดงานหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่อยู่

๓. การบริหารงานบุคคล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้นและชัดเจนทำให้การบริหารบุคลากรเป็นไปอย่างรวดเร็วตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนระดับ ตลอดจนการเปิดรับพนักงานจ้าง เมื่อมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำของแต่ละงาน ทั้งนี้อยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการปรับปรุงอัตรา/ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานและตำแหน่งหน้าที่ เพราะผ่านกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งตามมาตรฐานของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนั้นๆ ที่เปิดสอบคัดเลือก และเมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ โดยการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม ศึกษาดูงานนอกสถานที่

จุดอ่อน

๑. ด้านการเงินการคลังและงบประมาณ

เงินรายได้ไม่เพียงพอกับการบริหารจัดการ และการพัฒนาพื้นที่ที่รับผิดชอบ (ภาระหน้าที่ที่ต้องทำต้องใช้งบประมาณมากกว่างบประมาณรายรับในแต่ละปี) จากโครงสร้างของเงินรายได้ตามงบประมาณประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ เห็นได้ชัดว่าแหล่งที่มาของรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากภาษีจัดสรรและเงินอุดหนุนจากภาครัฐเป็นหลัก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้จากกิจการหรือทรัพย์สินน้อยมาก การจัดเก็บภาษีอากรในแต่ละปีมีเงินรายได้จากภาษีบำรุงท้องที่และภาษีโรงเรือนเท่านั้น เป็นเงินจำนวนไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับตำบลใกล้เคียงอื่นๆ เนื่องจากแหล่งที่ตั้งของตำบล สภาพภูมิศาสตร์เอื้อต่อการทำเกษตรกรรม แต่ไม่เอื้อในการทำธุรกิจพาณิชย์อื่นๆ องค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะใช้เป็นค่าใช้จ่ายในโครงการที่จะพัฒนา (หลังหักรายจ่ายประจำ) ทำให้มีโครงการ/กิจกรรม ที่ค้างค้างสะสมมานานตั้งแต่จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อขาดงบประมาณ ทำให้มีปัญหาด้านต่างๆ ตามมามาก เช่น การจัดหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านอื่นๆที่จำเป็น การขาดความพร้อมในด้านอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ทำให้การบริการเกิดความล่าช้า

๒. ด้านการบริหารและการวางแผนพัฒนา

การบริหารจัดการพัฒนาพื้นที่ขาดประสิทธิภาพเนื่องจากโครงการ/กิจกรรมที่มาจากกระบวนการจัดทำแผนพัฒนา อบต. มีจำนวนมากว่างงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

๓. การบริหารงานบุคคล

บุคลากรทุกระดับ รวมทั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ใหม่ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ(IT)ทำให้เกิดความล่าช้าและการทำงานซ้ำซ้อน

๔. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร

๑) ขาดเครื่องจักรกลและเครื่องมือเครื่องใช้สมัยใหม่ที่จะนำมาใช้งาน สำหรับที่มีใช้งานปัจจุบันทั้งประสิทธิภาพและคุณภาพต่ำ ไม่เอื้ออำนวยความสะดวก และมีจำนวนไม่เพียงพอกับความจำเป็น ต้องใช้งาน

๒) ไม่มีแผนปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและระบบเครือข่าย (Network) ในระยะยาวทั้งในด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Hardware and Software) และด้านเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประสิทธิภาพในอนาคต และลดค่าใช้จ่ายในระยะยาว

โอกาส

๑. กฎหมาย พรบ. และระเบียบต่างๆ

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการและการพัฒนาพื้นที่ สามารถบริหารงบประมาณงาน และกำลังคน ได้ตามศักยภาพ และภายใต้กฎหมายที่กำหนดนโยบายรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาตำบลให้ครอบคลุมทุกด้านและทุกพื้นที่ รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการชุมชนเป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีความรู้ความเข้าใจในความต้องการของประชาชนในตำบลเป็นอย่างดี สามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วนเมื่อประชาชนประสบภัยฉุกเฉินได้อย่างทันท่วงที ความสามัคคีของประชาชนในตำบลเอื้อให้มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการดำเนินงานพัฒนาตำบล รวมถึงทำให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีเสถียรภาพการปฏิรูประบบราชการแบบบูรณาการ ทำให้การบริหารจัดการและพัฒนาตำบลเป็นไปตามกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมลักษณะชุมชนชนธรรมนิยมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม เป็นเอกภาพและยังคงอัตลักษณ์ของท้องถิ่นทั้งในด้านภาษาถิ่น ศาสนา และชุมชนญาติพี่น้อง ที่มีความเป็นกันเองและกลมเกลียวกันภายในกลุ่ม

อุปสรรค

๑. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี

ความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร ทำให้เด็กและเยาวชน รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม มาใช้ในชีวิตประจำวันที่เกิดปัญหาด้านสังคมตามมา เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาผลการศึกษาดำเนินการไม่ศึกษาต่อ ทำให้ภาคราชการต้องใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทำให้เสียโอกาสที่จะเอางบประมาณส่วนนี้ไปพัฒนาพื้นที่ด้านอื่น ๆ

๒. งบประมาณจัดสรรและงบอุดหนุน

รัฐบาลมีแนวโน้มลดงบประมาณจัดสรร และงบอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาน้อยลง

๓. นโยบายรัฐบาล

มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเกิดขึ้นหลายครั้ง ทำให้รัฐบาลขาดเสถียรภาพ นโยบายเปลี่ยนไปตามยุคตามสมัยและวาระทางการเมือง ทำให้การพัฒนาในบางด้านไม่ต่อเนื่องขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องบางตัวไม่มีความความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับภารกิจ

การพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง จึงนำผลจากการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT มากำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีย่นส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพัฒนาการ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและระบบสาธารณูปการ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๕. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๗. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๘. การพัฒนาเด็กและเยาวชน
๙. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๑๐. การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๑๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน

๔. การส่งเสริมผู้สูงอายุ คนพิการ เด็กกำพร้า และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน

๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๖. การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน

๓/. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๗๕ อัตรา โดยข้าราชการ ๒๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๓ อัตรา พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ๒๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑๖ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๗๕ อัตรา

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ โครงสร้าง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดภารกิจด้านการดูแลคุณภาพชีวิตของ ประชาชน จึงกำหนดให้เป็นงานสวัสดิการสังคมอยู่ในสำนักงานปลัด เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา อบต. - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ	๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ อบต.	๑.๓ งานนิติการ	
๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๕ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานบริการสาธารณสุข - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานบริการและส่งเสริมอนามัย - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด - งานสาธารณสุขอื่น ๆ - งาน สปสข.	๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๑.๖ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑.๖ งานสวัสดิการสังคม	
	๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่	
๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงิน</u> - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน	๒. กองคลัง	
๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๒.๒ งานพัฒนารายได้	
<u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
<u>๓. กองช่าง</u> <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	๓. กองช่าง ๓.๑ งานวิศวกรรมโยธา	
<u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล	๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ	
<u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภคกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
<u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> <u>๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานโครงการประเพณีสงกรานต์ - งานโครงการประเพณีลอยกระทง - งานโครงการวันสำคัญทางศาสนา - งานรัฐพิธี - ลานกีฬา - งานโครงการจัดการแข่งขันกีฬา - งานโครงการวันเด็กแห่งชาติ - งานจัดตั้งศูนย์เยาวชน - งานโครงการอนุรักษ์ป้องกันยาเสพติด - งานกิจการสภาเด็กและเยาวชน - งานโครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม - งานอนุรักษ์วัฒนธรรมแหล่งโบราณคดี	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานแผนงานและโครงการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๔.๒ งานกิจการโรงเรียน</u> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผล - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานเทคโนโลยีการศึกษา - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการเผยแพร่เกี่ยวกับการศึกษา - งานห้องสมุด	๔.๒ งานกิจการโรงเรียน	
<u>๔.๓ งานบริหารงานการศึกษา</u> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานแผนงานโครงการและพัสดุ - งานรวบรวมข้อมูล - งานวัดผลประเมินผล - งานนันทนาการ - งานจัดทำแผนพัฒนาสามปี(เกี่ยวกับการศึกษา)	๔.๓ งานบริหารงานการศึกษา	
<u>๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานควบคุมกำกับดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานโภชนาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานอาคารสถานที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานพัฒนาหลักสูตรและการเตรียมความพร้อมสำหรับเด็ก - งานด้านสื่อเทคโนโลยีการศึกษาปฐมวัย - งานวัดผลประเมินการพัฒนาความพร้อมของนักเรียนปฐมวัย - งานวิจัยสำรวจข้อมูลเด็กนักเรียนระดับปฐมวัย	๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๔.๕ กีฬาและนันทนาการ</u> - จัดตั้งและสนับสนุนให้มีศูนย์เยาวชน ลานกีฬา สนามกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้เพียงพอแก่ความต้องการของประชาชน - จัดและส่งเสริมการจัดกีฬาเพื่อมวลชนกีฬาพื้นเมือง กีฬาพื้นบ้าน - ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มและจัดตั้งชมรม สมาคมและสโมสรเกี่ยวกับกีฬา และนันทนาการ - จัดให้มีหรือส่งเสริมการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ เช่น ฟุตบอล เปตอง กีฬาพื้นบ้าน - จัดให้มีการรณรงค์และเผยแพร่ความรู้ เพื่อสร้างจิตสำนึกให้เด็ก เยาวชน รักการกีฬา การออกกำลังกาย การนันทนาการอย่างต่อเนื่อง - ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	<u>๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ</u>	
<u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	<u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)								
	<u>สำนักปลัด</u>								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
๕	นิติกร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
๖	นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
๑๐	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๑๒	พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๕	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	คนงานประจำรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
๓๒	คนงานประจำรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	คนงานประจำรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๓๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
๓๕	นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
๓๘	เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
	ลูกจ้างประจำ								
๔๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
๔๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	พจน.จ้างตามภารกิจ								
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๔๙	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
๕๐	วิศวกรโยธา(ป.ก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๑	นายช่างโยธา (ป.ง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
๕๒	นายช่างเขียนแบบ (ป.ง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
๕๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๕๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)								
๖๐	นักวิชาการศึกษา(ป.ก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กป่าสักชลสิทธิ์								
๖๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘	ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินครมา
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก(มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กป่าสักชลสิทธิ์ ๒								
๗๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๒	ครูผู้ช่วย(ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
๗๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก(มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กป่าสักชลสิทธิ์ ๓								
๗๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๖	ผู้ดูแลเด็ก(มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
๗๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(บก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
	รวม	๗๘	๗๙	๗๙	๗๙	+๑	-	-	

๙. การคำใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่งเงินการบริหารงาน/สายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไปในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การคำใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นที่เพิ่มขึ้น			คำใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๒๙,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๖,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๕๖,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๕๖,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๕๖,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๑	ลูกจ้างประจำ																		
๑๒	นายสาชน ปันติ	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-							
๑๓	พนักงานจ้าง																		
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	๑	๑	๒๒๘,๕๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๔๔,๕๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	

ที่	ชื่อตำแหน่งในภาควิชาการ/สายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การจะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๕	ผู้ช่วยนักปฐพีวิทยา	-	๑	๑	๒๕๑,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๒๐,๕๖๐)
๑๖	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	-	๑	๑	๒๕๒,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๒๐,๑๓๐)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหาร	-	๑	๑	๑๖๑,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๑๓,๕๖๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหาร	-	๑	๑	๑๖๖,๕๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๑๓,๕๓๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหาร	-	๑	๑	๑๕๔,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๑๒,๕๔๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหาร	-	๑	๑	๑๘๓,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๑๕,๕๓๐)
๒๑	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ว่างเดิม
๒๒	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ว่างเดิม
๒๓	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๕,๐๐๐)
๒๔	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๖๖,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๑๓,๕๕๐)
๒๕	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๑๒,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๕,๕๐๐)
๒๖	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๑๒,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๕,๕๐๐)
๒๗	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๑๒,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๕,๕๐๐)
๒๘	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๕,๐๐๐)
๒๙	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๕,๐๐๐)
๓๐	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๕,๐๐๐)
๓๑	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๕,๐๐๐)
๓๒	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๕,๐๐๐)
๓๓	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๕,๐๐๐)

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนแห่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การะคำใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง																		
๓๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๔๕๖,๕๖๐	๔๕๖,๕๖๐	๔๕๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๓๕	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักวิชาการการคลัง)	ปฎ./จก.	๑	๑	๒๔๕,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๖๒,๕๖๐	(๒๐,๔๔๐)
๓๖	นักวิชาการพัสดุ	ปฎ./ขม.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๘,๐๓๐)
๓๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฎ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
๓๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฎ./ชง.	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๓,๒๓๐)
๓๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฎ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ																		
๔๐	บวช.ภาเงินและบัญชี	-	๑	๑	๓๓๗,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๕๐,๗๒๐	๓๕๐,๗๒๐	๓๕๐,๗๒๐	(๒๖,๔๖๐)
๔๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๔๔,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๖๘๐	๒๖๒,๖๘๐	๒๖๒,๖๘๐	(๒๐,๔๐๐)
	พนักงานจ้าง																		
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๔,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๖๐๐	๑๕๐,๖๐๐	๑๕๐,๖๐๐	(๑๓,๐๕๐)
๔๓	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๐,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๒๘๐	๑๖๗,๒๘๐	๑๖๗,๒๘๐	(๑๓,๓๔๐)
๔๔	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	ว่างเต็ม
๔๕	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	ว่างเต็ม
๔๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔,๐๐๐)
๔๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔,๐๐๐)
๔๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔,๐๐๐)

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
	กองช่าง														
๔๙	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๗๖,๘๔๐	ว่างเดิม
๕๐	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๒,๖๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๙๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม ๖๗
๕๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ชก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	-	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๑๐,๗๖๒	๓๐๗,๖๒๐	๓๒๙,๐๖๒	ว่างเดิม
๕๒	นายช่างเขียนแบบ	ป.ก./ชก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	-	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๑๐,๗๖๒	๓๐๗,๖๒๐	๓๒๙,๐๖๒	ว่างเดิม
๕๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	๑	๑	๑๘๘,๖๐๐		๑	๑	-	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๑๙,๐๐๐	๒๐๗,๘๘๐	๒๑๖,๘๘๐	(๑๕,๘๐๐)
	พนักงานจ้าง														
๕๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๔,๘๔๐		๑	๑	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๘,๖๔๐	๑๔๑,๘๔๐	๑๔๖,๘๔๐	(๑๕,๕๐๐)
๕๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๔๙,๐๔๐		๑	๑	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕,๕๐๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๐,๕๒๐	(๑๖,๕๐๐)
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๔,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๘,๕๒๐	(๑๑,๕๐๐)
๕๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม														
๕๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔,๒๐๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๒๖,๔๐๐	๔๒๖,๘๔๐	๔๕๓,๑๒๐	(๓๔,๑๐๐)
๖๐	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๑	๑	๓๘๐,๓๒๐		๑	๑	-	๙,๓๒๐	๙,๑๒๐	๑๙,๐๘๐	๓๙๐,๐๘๐	๓๙๙,๑๒๐	(๑๕,๐๖๐)
๖๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐		๑	๑	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๕,๒๖๐	๑๕๕,๓๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒,๒๐๐)
	พนักงานจ้าง														
๖๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๔,๔๔๐		๑	๑	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖,๗๒๐	๑๖๗,๑๖๐	๑๗๓,๘๘๐	
๖๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	-	-	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๔๐๐	๒๐๑,๔๐๐	ว่างเดิม

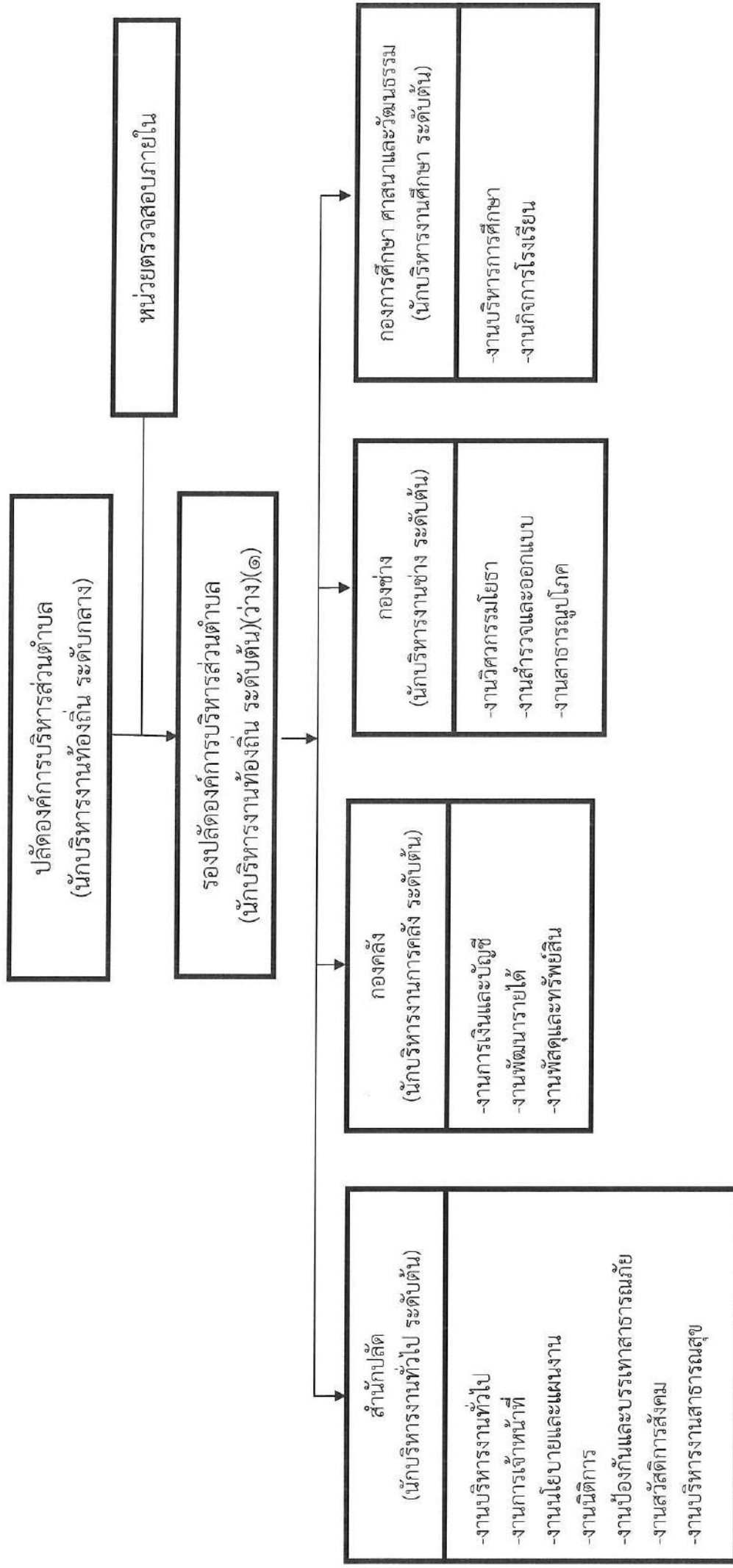
ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การคาดการณ์ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๔	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ว่างเดิม
๖๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
๖๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสักขลสิทธิ์																		
๖๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-			๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑				รับเงินกรมฯ
๖๘	ครู (ปฏิบัติงานที่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑				รับเงินกรมฯ
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก(มีทักษะ)	-	๑	-			๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑			๙,๓๖๐	รับเงินกรมฯ/๔,๔๐๐
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสักขลสิทธิ์ ๒																		
๗๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-			๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑				รับเงินกรมฯ
๗๒	ครูผู้ช่วย(ปฏิบัติงานที่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	๑	-			๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑				รับเงินกรมฯ/๓๗,๕๐๐
๗๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑๐๒,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๐๐๐	๘,๓๖๐	๓,๒๐๐	๑๔,๓๖๐	๒๒,๕๖๐	รับเงินกรมฯ/๑๑,๓๖๐
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก(มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๔๓,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๖๐	๑๕,๓๖๐	๑๖,๘๔๐	๑๗,๓๒๐	รับเงินกรมฯ/๑๑,๓๖๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสักขลสิทธิ์ ๓																		
๗๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-			๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑				รับเงินกรมฯ
๗๖	ผู้ดูแลเด็ก(มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๓๘,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๓๖๐	๑๖,๒๐๐	๑๖,๒๐๐	๑๗,๓๖๐	รับเงินกรมฯ/๑๑,๓๖๐
๗๗	ผู้ดูแลเด็ก(มีทักษะ)	-	๑	-			๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑			๙,๕๖๐	รับเงินกรมฯ/๔,๕๖๐
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การระดมค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๙	หน่วยงานตรวจสอบภายใน																		
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	รวม (๔)		๑	๕๖	๓๕๕,๓๒๐	๓๔๐,๒๐๐	๓๕	๓๕	๗๙	-	-	-	-	-	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๓)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ

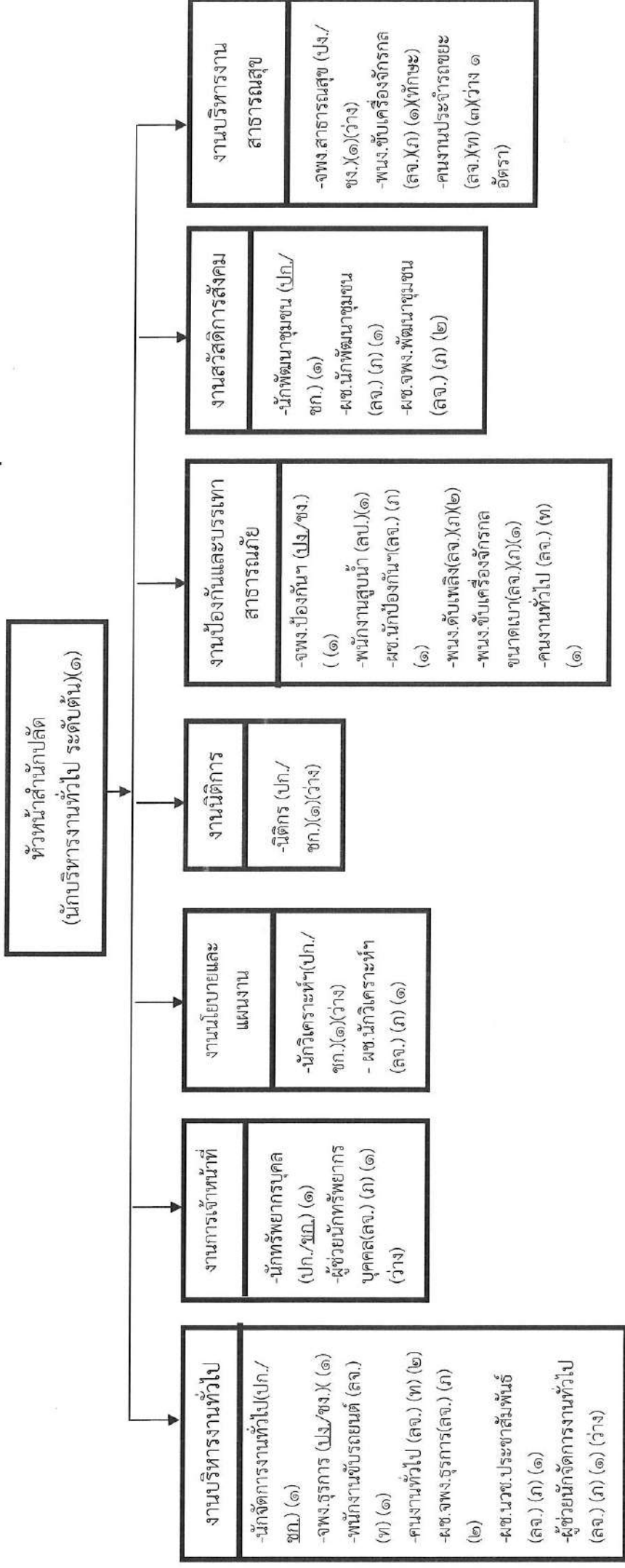
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน	=	๕๒,๘๐๐,๐๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน	=	๕๕,๔๔๐,๐๐๐.๐๐ ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน	=	๕๘,๒๑๒,๐๐๐.๐๐ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน	=	๖๑,๑๒๒,๐๐๐.๐๐ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

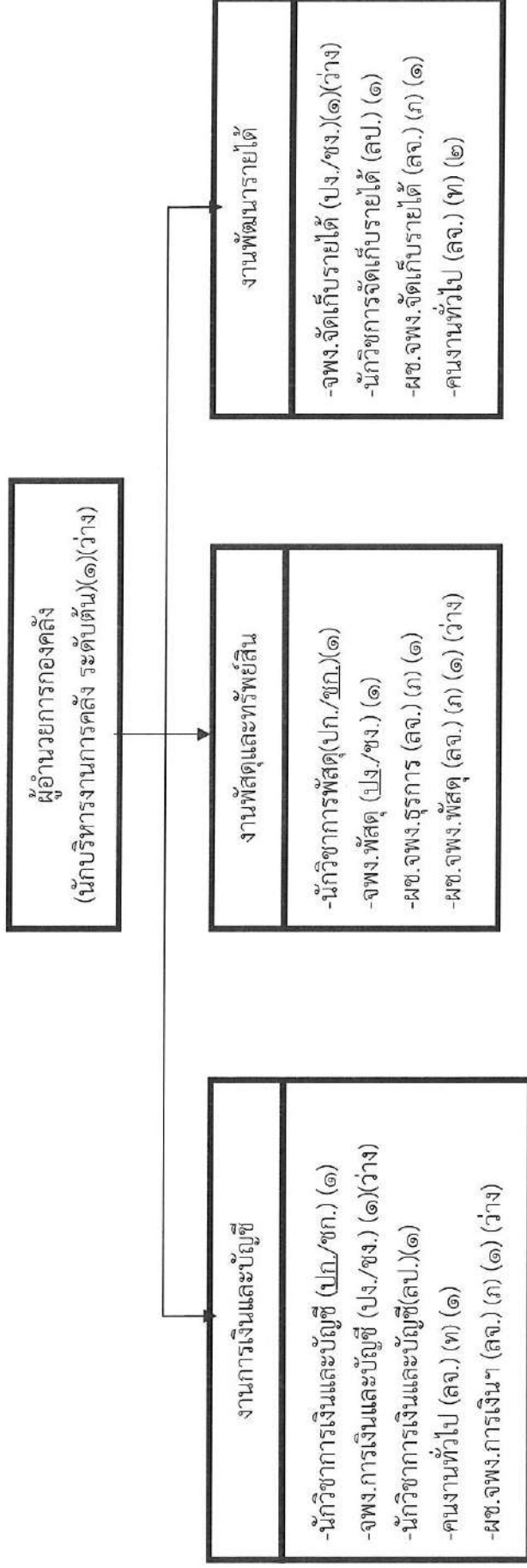


โครงสร้างสำนักงานปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี

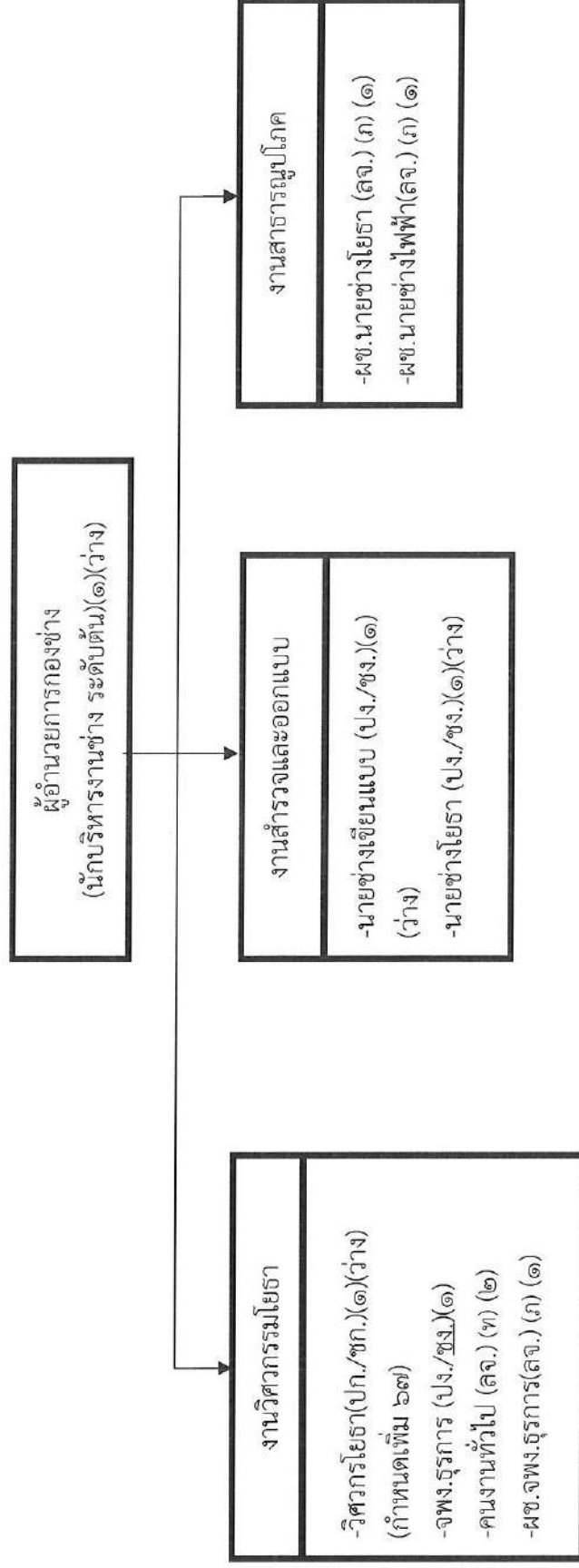


**โครงสร้างของคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี**

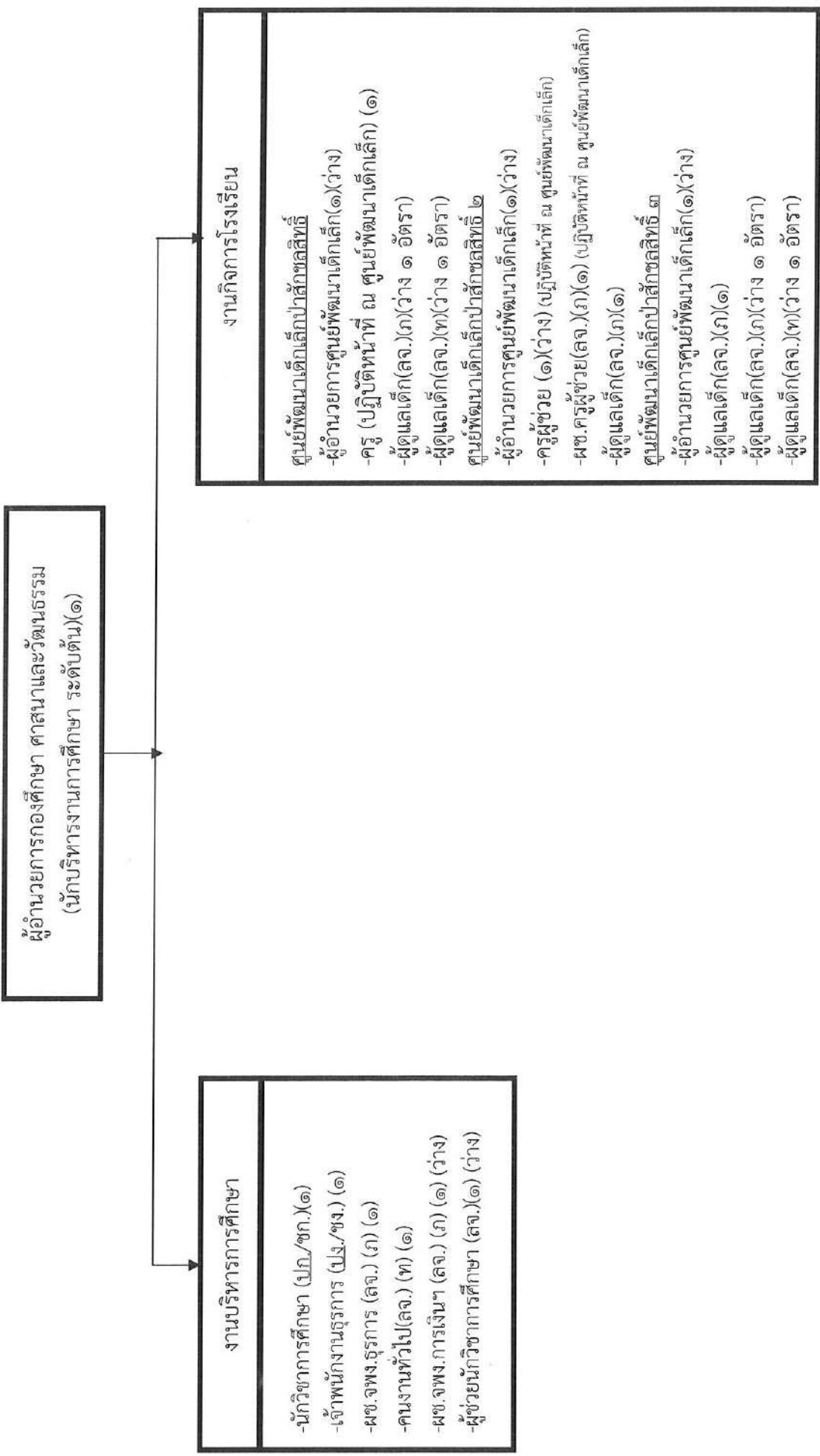


โครงสร้างกองช่าง

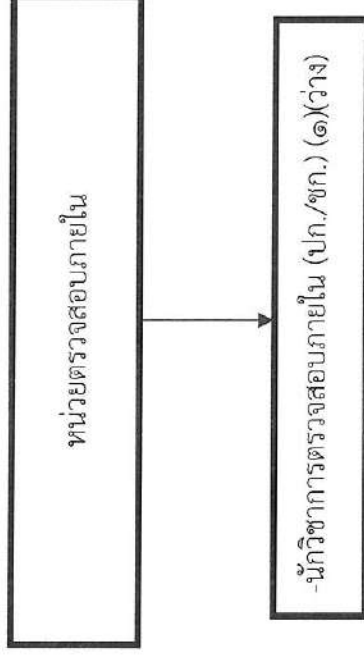
องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี



โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี



โครงสร้างหน่วยงานสอบภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง อำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี



๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ											
ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราทำสิ่งใหม่			เงินต้น		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	สิบตำรวจโทสุวิศักดิ์ หอมรัมย์	ปริญญาโท	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖๔,๕๖๐ (๔๔,๓๖๖x๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	๖๓๗,๕๖๐
๒	อัครวราง	ปริญญาตรี	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๐,๙๔๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๐,๙๔๐ (ว่างเดิม)
ส่วนนักปลัด											
๓	นางสาวกิตติมาภรณ์ คงชาญแพทย	ปริญญาโท	๖๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๕,๕๖๐ (๓๗,๙๖๖x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๔๗,๕๖๐
๔	นางสาวนอยอนงค์ หอชว	ปริญญาโท	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	(ป.ก./ช.ก.)	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	(ป.ก./ช.ก.)	๔๕๕,๕๖๐ (๓๗,๙๖๖x๑๒)	-	๔๕๕,๕๖๐
๕	อัครวราง	ปริญญาตรี	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(ป.ก./ช.ก.)	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(ป.ก./ช.ก.)	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๖	อัครวราง	ปริญญาตรี	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	(ป.ก./ช.ก.)	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	(ป.ก./ช.ก.)	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๗	อัครวราง	ปวส.	๖๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสารานัมสุข	(ป.ม./ช.ก.)	๖๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสารานัมสุข	(ป.ม./ช.ก.)	๒๙๙,๙๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๙๙,๙๖๐ (ว่างเดิม)
๘	นายศิริศักดิ์ มรรคัม	ปริญญาตรี	๖๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	(ป.ก./ช.ก.)	๖๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	(ป.ก./ช.ก.)	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	๑๘๐,๗๒๐
๙	นางสาวทิพพา อนันทยานนท์	ปวส.	๖๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	(ป.ม./ช.ก.)	๖๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	(ป.ม./ช.ก.)	๑๘๐,๙๖๐ (๑๑,๗๖๐x๑๒)	-	๑๘๐,๙๖๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดตั้งมูลงตั้งตำแหน่งและภาระงานพัฒนาเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราที่ตั้งเดิม			กรอบอัตราที่ตั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๑๐	นางสาวสุภาวดี สังข์กลาง	ปริญญาตรี	๖๓ ๓ ๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	(ป.ก./ช.ม.)	นักจัดการงานทั่วไป	(ป.ก./ช.ม.)	๓๖๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)		-	-	๓๖๖,๐๐๐
๑๑	นายณัฐวุฒิ วงษ์จันทร์เพ็ญ	ปริญญาตรี	๖๓ ๓ ๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(ป.ม./ช.ม.)	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(ป.ม./ช.ม.)	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)		-	-	๑๔๖,๖๔๐
๑๒	นายสาชนัน ปันทิม	ม.๓	-	พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ)	-	พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ)	-	๒๔๕,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)		-	-	๒๔๕,๓๒๐ (ถ้ายโอน)
๑๓	นางสาวณัฐสุดา เกษตรไพศาล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	๒๒๘,๔๘๐ (๑๘,๐๔๐x๑๒)		-	-	๒๒๘,๔๘๐
๑๔	นางสาววรรกดี แปงจ้อง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๔๔,๔๔๐ (๒๐,๓๗๐x๑๒)		-	-	๒๔๔,๔๔๐
๑๕	นายพรชัย ทองวอน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๒๕๑,๕๒๐ (๒๐,๙๒๖x๑๒)		-	-	๒๕๑,๕๒๐
๑๖	นางสาวกพร จุลอัมพันธ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๒๕๒,๐๔๐ (๒๐,๑๗๐x๑๒)		-	-	๒๕๒,๐๔๐
๑๗	นางสาวสิริพัชร วงศ์รุ่ง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๑,๕๒๐ (๑๓,๔๖๐x๑๒)		-	-	๑๖๑,๕๒๐
๑๘	นางสาวพรพรรณ อาจคงหาญ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๖๖,๔๔๐ (๑๓,๘๗๐x๑๒)		-	-	๑๖๖,๔๔๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดสรรเงินอุดหนุนและงบดำเนินงานตามโครงการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๙	นางสาวกัญญาภัทร วัฒน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๘๙,๙๖๐ (๑๕,๘๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๙๖๐
๒๐	นางสาวสวดี บุณภูมิ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๕๕,๐๘๐ (๑๒,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๐๘๐
๒๑	อัครวาท	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐ ว่างเต็ม
๒๒	อัครวาท	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐ ว่างเต็ม
๒๓	นายสุรัตน์ ซูศรีโสม	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายชนวัฒน์ แซ่แต้	ม.๖	-	พนักงานเครื่องจักรกลฯ (จักรเย็บ)	-	พนักงานเครื่องจักรกลฯ (จักรเย็บ)	-	-	๑๖๖,๒๐๐ (๑๓,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๖,๒๐๐
๒๕	นายณณกิต จันดีวงศ์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายอัครชัย กลิ่นพยอม	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	พนักงานเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ (จักรเย็บ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนอยู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ												
ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
๒๗	นายสมรศัย ขอบสนชัย	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๘	นายสมศักดิ์ แก้วมณี	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายสุพจน์ วาสุ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๐	นางสมภาติ ตุ่นคำ	ป.๕	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายชัยมงคล วงศ์หิรัญ	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายปัญญา ปิ่นน้อย	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	อัคราวัง	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
งบคงคลัง												
๓๔	อัคราวัง	ปริญญาตรี	๖๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๙,๖๐๐	๕๕,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
												ว่างเต็ม

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนองผู้ถือหุ้นและพนักงานกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ												
ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๕	นางสาวศุภวรรณ หนูทอง	ปริญญาตรี	๒๓-๓-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	(ป.ม./ช.ม.)	๒๓-๓-๐๔-๒๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	(ป.ม./ช.ม.)	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๕๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๓๖	นางสาวอรพพรรณ โสกา	ปริญญาตรี	๒๓-๓-๐๔-๒๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	(ป.ม./ช.ม.)	๒๓-๓-๐๔-๒๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	(ป.ม./ช.ม.)	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๓๗	อัครวาท	ปวส.	๒๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	(ป.ง./ช.ง.)	๒๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	(ป.ง./ช.ง.)	๒๘๗,๕๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๘๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม)
๓๘	นางสาวณิรัชญา ธนาชัยธรรม	ปวช.	๒๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	(ป.ง./ช.ง.)	๒๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	(ป.ง./ช.ง.)	๑๕๘,๘๖๐ (๑๓,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๘,๘๖๐
๓๙	อัครวาท	ปวส.	๒๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	(ป.ง./ช.ง.)	๒๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	(ป.ง./ช.ง.)	๒๘๗,๕๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๘๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม)
๔๐	นางสาววิภาณี วงษ์ทอง	ปริญญาตรี	-	นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	-	๓๑๗,๘๖๐ (๒๖,๕๔๐x๑๒)	-	-	๓๑๗,๘๖๐
๔๑	นางสาวพรรณ นันตะโรหิต	ปริญญาตรี	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)	-	๒๔๕,๘๐๐ (๒๐,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๘๐๐
๔๒	นางสาวชานิกา เถลิ้มวัฒน์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๕๔,๖๐๐ (๑๒,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๔,๖๐๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดตั้งงบผู้ดำเนินงานและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ												
ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๓	นางสาวพัชรินทร์ ฤทธิชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๖๐,๐๐๐ (๑๓,๓๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๐,๐๐๐
๔๔	อัตราว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๔๕	อัตราว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๔๖	สื่อนอกอนุศิษฐ์ ฤทธิบุตร	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นางสาวกัลลิกา หวังกุล	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นางสาวกัญญา ด้อตัน	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
งบจ้าง												
๔๙	อัตราว่าง	ปริญญาตรี	๖๓-๓-๐๕ ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๓-๓-๐๕ ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๕๐	อัตราว่าง	ปริญญาตรี	๖๓-๓-๐๕ ๓๗๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	(ปว.ชก.)	๖๓-๓-๐๕ ๓๗๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	(ปว.ชก.)	๓๕๕,๓๖๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๓๕๕,๓๖๐ (ว่างเดิม)

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๑	อัครวราง	ปวส.	๖๓๓-๓-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	(ป.ม./ท.ม.)	๖๓๓-๓-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	(ป.ม./ท.ม.)	๒๔๗,๕๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๔๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)
๕๒	อัครวราง	ปวส.	๖๓๓-๓-๐๕-๔๖๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	(ป.ม./ท.ม.)	๖๓๓-๓-๐๕-๔๖๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	(ป.ม./ท.ม.)	๒๔๗,๕๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๔๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)
๕๓	นางสาวกรภัทร์ เรืองศรี	ปวส.	๖๓๓-๓-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	(ป.ม./ท.ม.)	๖๓๓-๓-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	(ป.ม./ท.ม.)	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๖๐๐
๕๔	นายณัฐวุฒิ จักขุนทด	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๔,๘๕๐ (๑๔,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๘๕๐
๕๕	นายภิรมย์พร พงพานเล็ก	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๙,๐๔๐ (๑๒,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๐๔๐
๕๖	นางพรหมิเตอร์ อิมพริ์ล้อม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๕๗	นายสุพรรณเทพ น้อยแก้ว	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	นายณรงค์ศักดิ์ ช่วยสัศวร	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ												
ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๕๕	นางสาวกรัณม์ ยศสิทธิ์	ปริญญาโท	๖๓-๓-๐๔-๖๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๖๓-๓-๐๔-๖๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๖๐	นางสาวณัจฉา โล่ห์รัมย์	ปริญญาตรี	๖๓-๓-๐๔-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	(ป.บ/ชก.)	๖๓-๓-๐๔-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	(ป.บ/ชก.)	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๖๑	นางสาวศุภลักษณ์ ศรีทองสุข	ปริญญาตรี	๖๓-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	(ป.บ/ชง.)	๖๓-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	(ป.บ/ชง.)	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐ (ว่างเดิม)
๖๒	นางสาวดวงพร ช่างู	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๔๔๐ (๑๒,๘๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๔๔๐
๖๓	อัครวราง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๖๔	อัครวราง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐ ว่างเดิม
๖๕	นางสาวอนามารณ์ หินซ้อน	ปริญญาตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๖๖	นางสาวอัญชลี ภูริรัมย์	ปริญญาตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่นๆ		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปาลักชลสิทธิ์												
๖๗	อัครวราง	ปริญญาตรี		ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๕,๖๐๐ งบกรมฯ	
๖๘	นางสาวสมศรี บำรุงาน	ปริญญาตรี	๖๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๒	คศ.๑	๖๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๒	ครู	คศ.๑	๒๕๑,๗๖๐ (๒๐,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๕๑,๗๖๐	
๖๙	อัครวราง	ปริญญาตรี	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๘๐๐x๑๒)	-	-	๙,๘๐๐ งบกรมฯ	
๗๐	อัครวราง	ป.๓	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ จ้างเดิม	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปาลักชลสิทธิ์ ๒												
๗๑	อัครวราง	ปริญญาตรี	-	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ งบกรมฯ	
๗๒	อัครวราง	ปริญญาตรี	๖๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๓	-	๖๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๓	ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติงานที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	๑๘๐,๗๖๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๖๐	
๗๓	นางสาวสาลี จิตสันต์	ปริญญาตรี	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ปฏิบัติงานที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	๒๑๕,๖๔๐ (๑๗,๙๕๐x๑๒)	-	-	๑๗,๙๕๐ งบกรมฯ	
๗๔	นางสาววันเครือ ทองคำ	ปริญญาตรี	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	๒๕๖,๕๖๐ (๒๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	๒๑,๓๘๐ งบกรมฯ	

๑๑.บัญชีแสดงการจัดสรรงบผู้ดำเนินงานและงบการเงินส่วนราชการ												
ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปาล์มชลสิทธิ์ ๓												
๓๕	อัครวราง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	๓๕๓.๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕.๖๐๐ งบปรมา
๓๖	นางจีปา นวตวงศ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	๒๕๒,๐๐๐ (๒๑,๐๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๑,๐๐๐ งบปรมา
๓๗	อัครวราง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	๑๑๒,๕๐๐ (๘,๕๐๐x๑๒)	-	-	๘๔,๐๐๐ งบปรมา
๓๘	อัครวราง	ม.๓	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
หน่วยงานตรวจสอบภายใน												
๓๙	อัครวราง	ปริญญาตรี	๖๓-๓ ๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	(ปก./ชก)	๖๓-๓-๑๒ ๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	(ปก./ชก.)	๓๕๕.๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๓๕๕.๓๒๐ (ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับให้ ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

การข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้าน การบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วงต้องตระหนัก ถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนว ทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสใน การทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และ สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชา สังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็น ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนว ธารนาบในลักษณะของเครือข่ายงานมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการ ทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วน ภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นเองด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆสามารถ เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตาม ความต้องการของประชาชนและผ่านการติดต่อได้หลายทางผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหวิทยาเข้าใช้ในการ ตอบสนองกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังม่วง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย