

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง

อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง

อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการเพิ่ม ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงานและกำหนดตำแหน่ง ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลังและสายงานที่ ก.กลางกำหนด ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงได้นำเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อประกาศใช้ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๓
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๓

ภาคผนวก

ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง

สำเนาบันทึกการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล.,อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล.,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล.,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้เสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล.,หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล.,หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา(ก.อบต.จ.นม.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพญาเย็น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง เป็นประธาน ปลัดและหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการและมีเลขานุการ ๑ คน เห็นควรให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา สามารถแก้ไขปัญหาของอำเภอปากช่อง และสามารถแก้ไขปัญหาของตำบลคลองม่วง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภทต่าง ๆ สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่และความต้องการของประชาชน ว่ามีปัญหอะไรบ้างตลอดทั้งความจำเป็นพื้นฐาน ซึ่งจะต้องดำเนินการในด้านต่าง ๆ เพื่อดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง (ข้อมูลตามแผนพัฒนาตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ ราษฎรในท้องถิ่นได้รับค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่รัฐกำหนด

๑.๒ ผลผลิตจากการทำการเกษตรต่อไร่ต่ำ เนื่องจากขาดเมล็ดพันธุ์ที่ดีรวมทั้งขาดความรู้ทางเทคนิควิทยาการกรรรมวิธีการผลิต

๑.๓ คริวเรือนทำการเกษตรในฤดูแล้งไม่ถึงร้อยละ ๑๐ เนื่องจากน้ำที่มีอยู่ไม่เพียงพอ

๑.๔ แรงงานฝีมือมีน้อย และมีการอพยพแรงงานจากภาคเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ในกรุงเทพฯ ฯ ปริมาณพลและภูมิภาคอื่น เฉลี่ยร้อยละ ๗๐

๑.๕ ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยวและมีรายได้ จากการประกอบอาชีพน้อย รายได้ต่อหัวประชากรต่ำ คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของประชากรทั้งหมด

๑.๖ มีการรวมกลุ่มเป็นองค์กรน้อย ทำให้ขาดอำนาจต่อรองทำให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายทุน และพ่อค้าคนกลาง

๑.๗ ขาดตลาดรองรับ ผลผลิตไม่ได้มาตรฐาน การประกันราคาไม่สัมฤทธิ์ผล ถูกกดราคา

๑.๘ ประชาชนมีความยากจน เป็นหนี้ธนาคารจากการยืมเงินเพื่อลงทุนในภาคการเกษตรเฉลี่ยร้อยละ ๘๐ ของครัวเรือนทั้งหมด

๒) ปัญหาด้านสังคม

๒.๑ มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชนโดยเฉพาะเยาวชน และผู้ใช้แรงงานอัตราร้อยละ ๕ เนื่องจากขาดการสอดส่องดูแลปัญหาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ ประชาชนขาดความรู้และการเอาใจใส่ในเรื่องโรค เอดส์ ผู้ที่ติดเชื้อเอดส์ ผู้ที่ติดเชื้อเอดส์บางส่วนไม่ได้รับการดูแลจากเป็ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ เนื่องจากกล้าเปิดเผยตัว

๒.๓ คนชรา เด็ก ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

๒.๔ ประชาชนขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเนื่องจากอยู่ห่างไกลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ

๒.๕ ผู้นำชุมชนบางคนไม่มีจิตเป็นสาธารณะ ขาดจิตสำนึกที่ดี มัวมุ่งแต่ผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง

๒.๖ ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสนใจในการขอรับทราบข้อมูลข่าวสารเท่าที่ควร

๓) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ เส้นทางคมนาคมที่ใช้สัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้านอยู่ในระดับดีแต่ถนนที่ใช้ขนถ่ายพืชผลทางการเกษตรของราษฎรไม่ดีเนื่องจากส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง ทำให้เป็นหลุมเป็นบ่อ ในฤดูฝน มีฝุ่นละอองในฤดูแล้ง ถนนสายหลักที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านและอำเภอเป็นทางหลวงที่ชำรุดทรุดโทรม ขาดระบบขนส่งมวลชนไม่มีรถประจำทางรถรับจ้างวิ่งรับผู้โดยสารจากหมู่บ้านเข้าอำเภอ

๓.๒ ระบบไฟฟ้าเข้าสู่พื้นที่การเกษตร และไฟส่องสว่างบริเวณถนนสายหลักต่างๆ ยังไม่ทั่วถึง ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุและปัญหาอื่นๆได้โดยง่าย

๔) ปัญหาด้านสาธารณสุข

๔.๑ การให้บริการทางด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนในพื้นที่ไม่ทั่วถึงเนื่องจากอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และเครื่องมือมีไม่เพียงพอ

๔.๒ เกิดการแพร่ระบาดของโรคระบาดตามช่วงฤดู(ไข้เลือดออก, ท้องร่วง) เนื่องจากขาดระบบการป้องกันที่ดี

๔.๓ ประชาชนขาดความรู้ด้านสุขอนามัยที่ถูกต้อง ทั้งสุขลักษณะในครัวเรือน แม่และเด็กรวมทั้งทัศนคติต่อการบริโภคที่ดี ๆ ได้แก่ การรับประทานอาหารที่สุก ๆ ดิบ ๆ

๕) ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๕.๑ แหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอสำหรับทำการเกษตร ลำห้วย และหนองน้ำตาม ธรรมชาติต้นเขินไม่สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ขาดระบบชลประทานที่ดีในการเก็บกักน้ำ

๕.๒ ประชาชนส่วนใหญ่ขาดน้ำสะอาดสำหรับบริโภค เนื่องจากภาชนะรองรับที่เก็บน้ำไม่เพียงพอสำหรับบริโภคตลอดปี

๕.๓ ระบบประปาผิวดินผลิตน้ำไม่สะอาด เนื่องจากสภาพพื้นที่ส่วนระบบบ่อบาดาลที่มีอยู่ราษฎรไม่นิยมนำมาทำอาหาร

๖) ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลที่ครองตำแหน่งอยู่จริงมีจำนวนน้อย ซึ่งพนักงานส่วนตำบลคนหนึ่งรับผิดชอบงานหลายด้าน จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้าและไม่แม่นยำในกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ฝ่ายการเมืองยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่วิสัยทัศน์ ขาดจิตสำนึกที่เป็นสาธารณะ

๖.๒ งบประมาณมีจำนวนจำกัด จึงไม่สามารถพัฒนาในทุกๆ ด้านได้อย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๖.๓ ปัจจุบันการบริหารจัดการในหน่วยงานส่วนใหญ่มีเจ้าหน้าที่ตรงตามสายงาน แต่ยังมีส่วนน้อย ซึ่งยังไม่มีความต้องการคนในสายงานนั้น ๆ เพิ่ม

๖.๔ ประชาชนบางส่วนขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างความเข้มแข็งในชุมชน ทั้งในด้านกระบวนการทางการเมือง การใช้สิทธิเลือกตั้ง การวางแผนการตรวจสอบ

๗) ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ อัตราการเรียนต่อสำหรับการศึกษาภาคบังคับขึ้นไปยังมีน้อย

๗.๒ ครูพี่เลี้ยงเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนยังต้องมีการพัฒนาศักยภาพทางด้านความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการเรียนการสอน

๗.๓ การเรียนการสอนการจัดการศึกษาไม่สอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนขาดแคลน โดยเฉพาะสื่อการเรียนการสอนระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ

๗.๔ ศาสนา วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดั่งงาม เสื่อมถอย เนื่องจากเยาวชนรุ่นหลังไม่ได้รับการปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้อง และถูกทำลายจากการรับอารยธรรมที่ไม่ถูกต้องเข้ามาอันเนื่องมาจากความทันสมัยของระบบเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์

๗.๕ สถานที่เล่นกีฬาออกกำลังกายไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีสวนสาธารณะสำหรับการออกกำลังกาย และการสนับสนุนการในการพักผ่อนหย่อนใจ

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ดินเสื่อมคุณภาพเนื่องจากการชะล้างของหน้าดิน อันเกิดจากการตัดไม้ทำลายป่าทำให้ไม่มีพืชคลุมหน้าดิน ประกอบกับขาดความรู้ด้านการบำรุงรักษาดิน

๘.๒ แหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขินโดยเฉพาะแหล่งน้ำ ผิวดินมีคุณภาพไม่เหมาะสมเนื่องจากการปนเปื้อนของสารเคมีจากการใช้ สารเคมีในการเกษตร

๘.๓ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลยังไม่ถูกสุขลักษณะและกรรมวิธีเนื่องจากยังไม่มีระบบการจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพ

๙. ปัญหาด้านอื่น ๆ

๙.๑ แหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่เสื่อมโทรมไม่ได้รับการพัฒนาขาดการส่งเสริมและการจัดการที่เป็นระบบ

๙.๒ มีการแทรกแซงการบริหารงานและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐจากนักการเมืองท้องถิ่นระดับสูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในการขึ้นากำหนดนโยบาย เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในทุก ๆ ด้าน

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง , สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ต้องการโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๕ ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
- ๑.๖ ก่อสร้างถนนลูกรังเข้าพื้นที่ทำการเกษตร
- ๑.๗ ขยายเขตไฟฟ้าเข้าสู่พื้นที่การเกษตร

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงานในพื้นที่จังหวัดและพื้นที่ต่างจังหวัด
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์จากทุกภาคส่วน
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาหยาเสฟติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ให้การดูแลผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการรวมทั้งผู้ป่วยเอดส์

๔. ความต้องการด้านน้ำอุปโภค - น้ำบริโภค

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๔.๓ ปรับปรุงยกระดับมาตรฐานระบบประปาหมู่บ้านให้ใช้บริโภคได้

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาหยาเสฟติดทุกรูปแบบ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ อนุรักษ์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๖.๔ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป่าไม้โดยการปลูกป่าทดแทน

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, ฯลฯ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงานในองค์กร
- ๗.๓ ต้องการงบประมาณในการพัฒนาเพิ่มขึ้น

๘. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๘.๑ จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและปฐมวัยประจำตำบล
- ๘.๒ ให้การสนับสนุน/กองทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
- ๘.๓ ส่งเสริมฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วงนั้น เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมจัดทำ ในการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง

สำหรับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง จะให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เพื่อสร้างความตระหนักรู้ร่วมกันแก้ไขปัญหา และสร้างความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ยังได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (คน) ในทุกเพศ ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนการพัฒนาด้านอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยยึดแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงเป็นที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ จะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องม่วนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๔. การพัฒนาส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๗. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริการ
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาสและอุปสรรค ตามแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑) โดยการวิเคราะห์ที่ใช้หลัก swot ได้ ดังนี้

จุดแข็ง (S = Strength)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่น มีนโยบายการทำงานที่โปร่งใส เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นในด้านโครงสร้างพื้นฐานและคุณภาพชีวิต
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในเขตที่ จำนวน ๒ แห่ง ซึ่งเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีสถานศึกษาในพื้นที่ จำนวน ๖ แห่ง และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ แห่ง ซึ่งเพียงพอต่อเด็กนักเรียน
๖. ผู้นำชุมชนมีความสามัคคีกัน ไม่แตกแยกจึงทำให้ง่ายต่อการปกครองและการพัฒนาท้องถิ่น
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานที่ทันสมัย จึงสามารถบริการประชาชนได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

จุดอ่อน (W = Weakness)

๑. ขาดกระบวนการจัดการด้านผังเมืองและการกำหนดเขตในการก่อสร้าง
๒. ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
๓. ผู้ปกครองขาดความมั่นใจในสถานศึกษาในพื้นที่ จึงส่งบุตรหลานไปศึกษาต่อในเมือง
๔. เด็กและเยาวชนส่วนใหญ่ไม่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากขาดทุนทรัพย์

โอกาส (O = Opportunity)

๑. จังหวัดนครราชสีมา ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น
๒. รัฐบาลมีนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนให้กับประชาชน
๓. รัฐบาลสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔. มีระบบการทำงานที่บูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ

อุปสรรค (T = Threat)

๑. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการในด้านต่าง ๆ
๒. ปัญหาด้านค่าครองชีพสูงขึ้น แต่ประชาชนมีรายได้น้อย
๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๔. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการมีส่วนร่วม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง เป็น อบต.ขนาดกลาง ตามประกาศกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ครั้งที่ ๓/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันมีจำนวนข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น ๑๓ อัตรา, ครูผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๗ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ในปัจจุบัน ได้กำหนดส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานควบคุมภายใน	๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานควบคุมภายใน	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๔ งานกิจการโรงเรียน	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๔ งานกิจการโรงเรียน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<u>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๕.๓. งานรักษาความสะอาด ๕.๔. งานควบคุมโรค	<u>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๕.๓. งานรักษาความสะอาด ๕.๔. งานควบคุมโรค	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑๔	<u>กองคลัง</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) <u>งานการเงินและบัญชี</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.) <u>ลูกจ้างประจำ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ <u>กองช่าง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) <u>งานก่อสร้าง</u> - <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นายช่างโยธา (ชง.) <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานการประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) <u>งานผังเมือง</u> - <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๕	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๖	นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.) <u>งานรักษาความสะอาด</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๗	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ <u>งานควบคุมโรค</u> -	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๒๙	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) <u>งานบริหารการศึกษา</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๑) <u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก <u>งานกิจการโรงเรียน</u> -	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๓๔	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวมทั้งสิ้น	๓๘	๓๘	๓๙	๓๙	-	+๑	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓๙ ตำแหน่ง ๒๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๓,๑๐๐	๔๓,๑๐๐	๑๔,๕๒๐	๓,๖๖๐	๑๕,๑๒๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๒๖,๕๘๐	๒๖,๕๘๐	๑๓,๙๒๐	๒,๘๒๐	๑๑,๒๘๐
	สำนักปลัด (๐๑)						
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๗,๓๒๐	๒๗,๓๒๐	๑๐,๗๔๐	๒,๘๘๐	๑๑,๖๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๘,๕๘๐	๑๒,๐๐๐	๑๕,๐๖๐
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๕,๐๖๐
๖	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๕,๐๖๐
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๒๑,๘๘๐	๒๑,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒,๑๐๐	๙,๐๐๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑๒,๖๕๐	๑๒,๖๕๐	๕,๔๐๐	๑,๔๔๐	๖,๓๖๐
๙	สัตวแพทย์ (พง./ชง.)	๑	๑๑,๕๑๐	๑๑,๕๑๐	๗,๔๔๐	๘,๕๒๐	๙,๗๒๐
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกัน (พง./ชง.)	๑	๑๑,๕๑๐	๑๑,๕๑๐	๕,๖๔๐	๘,๕๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้าง						
๑๑	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๙,๔๐๐	๙,๔๐๐	๔,๘๐๐	๐	๕,๕๒๐
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๓	พนักงานขับรถดับเพลิง (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๐	๐	๐
	กองคลัง (๐๔)						
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๒,๐๖๐	๓๒,๐๖๐	๑๒,๒๔๐	๓,๓๐๐	๑๓,๕๒๐
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๕,๐๖๐
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๒๒,๐๔๐	๒๒,๐๔๐	๙,๗๒๐	๒,๗๐๐	๑๐,๕๖๐
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑๗,๕๕๐	๑๗,๕๕๐	๗,๖๘๐	๒,๒๒๐	๙,๐๐๐
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑	๑๑,๕๑๐	๑๑,๕๑๐	๗,๐๘๐	๘,๕๒๐	๙,๗๒๐
	ลูกจ้างประจำ						
๑๙	พนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๖,๘๔๐	๓,๗๒๐	๗,๕๖๐
	พนักงานจ้าง						
๒๐	ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	๑	๑๑,๕๑๐	๑๑,๕๑๐	๔,๙๒๐	๐	๕,๕๒๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
	กองช่าง (๐๕)						
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๒๘,๙๗๐	๒๘,๙๗๐	๑๑,๒๘๐	๓,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๒๒	นายช่างโยธา (ขง.)	๑	๑๗,๘๙๐	๑๗,๘๙๐	๗,๘๐๐	๒,๒๘๐	๙,๑๒๐
๒๓	เจ้าพนักงานการประปา (ปง./ขง.)	๑	๑๖,๙๖๐	๑๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑,๘๖๐	๗,๓๒๐
๒๔	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ขง.)	๑	๑๑,๕๑๐	๑๑,๕๑๐	๕,๖๔๐	๘,๕๒๐	๙,๗๒๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)						
๒๕	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๓๘๘,๒๐๐	๓๘๘,๒๐๐	๐	๑๒,๓๖๐	๑๓,๖๒๐
๒๖	นักวิชาการสาธารณสุข (ขก.)	๑	๒๒,๙๒๐	๒๒,๙๒๐	๘,๗๖๐	๒,๘๒๐	๑๑,๒๘๐
๒๗	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปง./ขง.)	๑	๑๑,๕๑๐	๑๑,๕๑๐	๕,๖๔๐	๘,๕๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้าง						
๒๘	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๐	๐	๐
	กองการศึกษา ฯ (๐๘)						
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๒๒,๐๔๐	๒๒,๐๔๐	๙,๙๖๐	๒,๗๐๐	๑๑,๑๖๐
๓๐	นักวิชาการศึกษา (ปก./ขก.)	๑	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๘,๕๘๐	๑๒,๐๐๐	๑๕,๐๖๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๑)	๒	๑๙,๙๑๐	๑๙,๙๑๐	๙,๘๔๐	๙,๙๖๐	๑๑,๖๔๐
	พนักงานจ้าง						
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)	๑	๙,๔๐๐	๙,๔๐๐	๔,๕๑๒	๐	๔,๕๑๒
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๕	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๐	๐	๐

๙.๒ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑	๓๖,๐๐๐,๐๐๐	๓๖,๐๕๐,๐๐๐	๓๗,๘๕๒,๕๐๐

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่มไม่เกินร้อยละ ๕

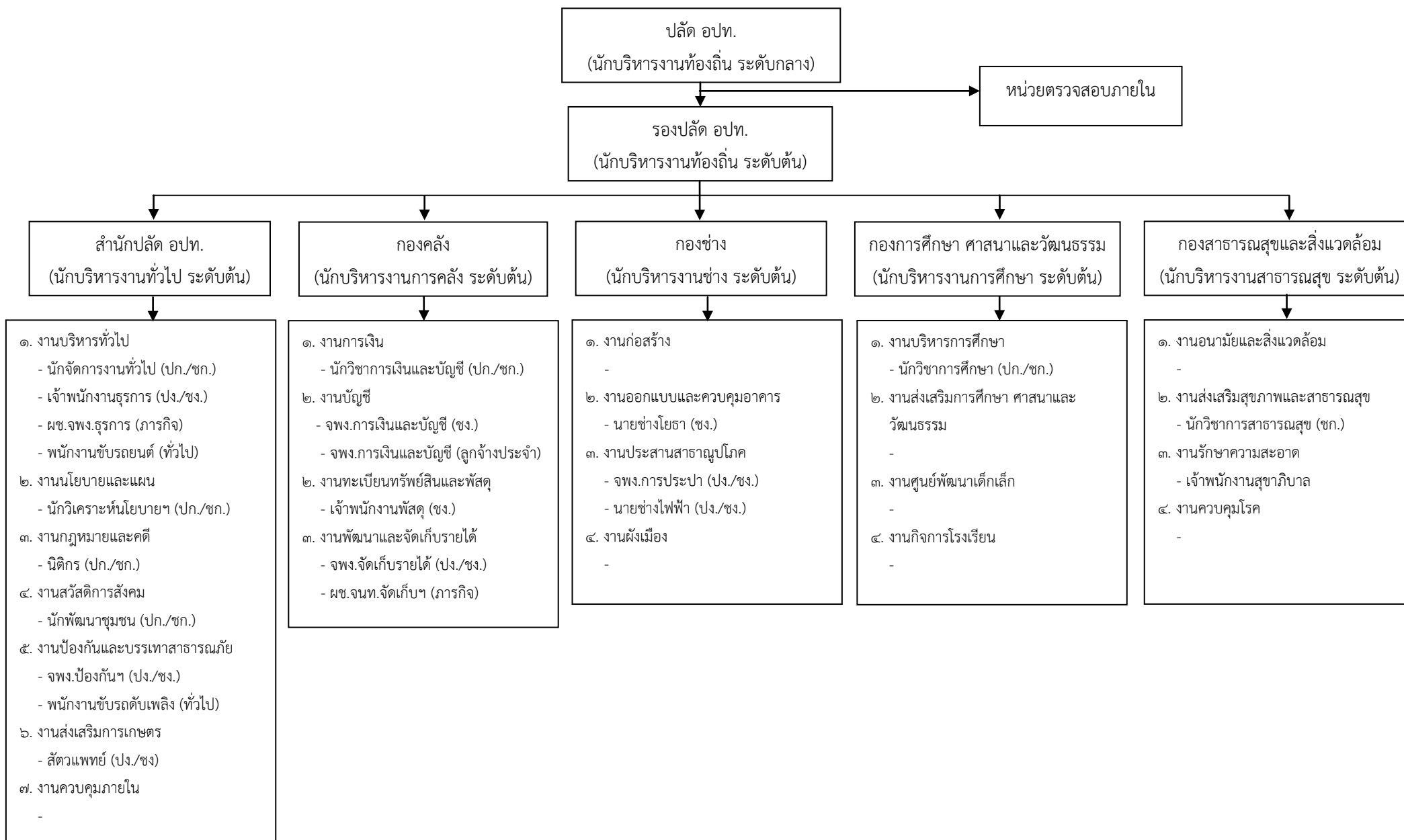
แบบแสดงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	ปลัด อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๒,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๒๐	๓,๖๖๐	๑๕,๑๘๐	๕๑๗,๒๐๐	๕๔๖,๐๖๐	๕๖๑,๑๘๐	
๒	รองปลัด อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๙๒๐	๒,๘๒๐	๑๑,๑๐๐	๓๘๑,๐๐๐	๓๒๑,๗๘๐	๓๓๓,๐๖๐	
	สำนักปลัด อปท. (๑๑)																	
๓	หน.สป. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๒๘,๙๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๔๐	๒,๘๘๐	๑๑,๖๒๐	๒๘๙,๕๖๐	๓๓๑,๘๖๐	๓๔๓,๖๒๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๐๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๘๐	๑๒,๐๐๐	๑๕,๐๖๐	๒๕๑,๒๘๐	๓๒๑,๐๐๐	๓๓๖,๐๖๐	ว่างเต็ม
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	๓๐๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๕,๐๖๐	๒๗๕,๐๔๐	๓๒๑,๐๐๐	๓๓๖,๐๖๐	ว่างเต็ม
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๐๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๕,๐๖๐	๑๙๐,๐๘๐	๓๒๑,๐๐๐	๓๓๖,๐๖๐	ว่างเต็ม
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๒,๑๐๐	๙,๐๐๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๔,๖๖๐	๒๗๓,๖๖๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๕๒,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๑,๔๔๐	๖,๓๖๐	๑๔๖,๑๖๐	๑๕๓,๗๒๐	๑๖๐,๐๘๐	
๙	สัตวแพทย์	ปง./ชง.	๑	-	๒๕๖,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๘,๕๒๐	๙,๗๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๖๔,๙๖๐	๒๗๔,๖๘๐	ว่างเต็ม
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	๑	-	๒๕๖,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๘,๕๒๐	๙,๗๒๐	๑๗๑,๔๒๐	๒๖๔,๙๖๐	๒๗๔,๖๘๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	-	๑	-	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๐	๕,๕๒๐	๑๒๓,๖๐๐	๑๓๘,๑๒๐	๑๔๓,๖๔๐	ว่างเต็ม
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	พนักงานขับรถดับเพลิง (ทั่วไป)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
	กองคลัง (๑๔)																	
๑๔	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๓,๓๐๐	๑๓,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๘,๐๒๐	๔๐๑,๓๔๐	
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๐๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๒,๐๐๐	๑๕,๐๖๐	๐	๓๒๑,๐๐๐	๓๓๖,๐๖๐	ว่างเต็ม
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๒,๗๒๐	๑๐,๕๖๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๖๗,๑๘๐	๒๗๗,๗๔๐	
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๑๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๒,๒๒๐	๙,๐๐๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๓,๖๖๐	๒๒๒,๖๖๐	
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๕๖,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๘,๕๒๐	๙,๗๒๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๖๔,๙๖๐	๒๗๔,๖๘๐	ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ																	
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๓,๗๒๐	๗,๔๔๐	๑๘๖,๖๘๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	
	พนักงานจ้าง																	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๓๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๐	๕,๕๒๐	๑๒๕,๗๖๐	๑๓๖,๐๘๐	๑๔๑,๖๐๐	
	กองช่าง (๑๕)																	
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๓๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๓,๐๐๐	๑๒,๒๘๐	๓๓๕,๘๘๐	๓๕๐,๖๔๐	๓๖๒,๗๖๐	
๒๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๑๕,๗๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๒,๒๘๐	๙,๑๒๐	๒๐๖,๔๐๐	๒๑๗,๙๘๐	๒๒๗,๑๐๐	
๒๓	เจ้าพนักงานการประปา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๑,๘๖๐	๗,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๕,๓๘๐	๒๑๒,๗๐๐	
๒๔	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	-	๒๕๖,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๘,๕๒๐	๙,๗๒๐	๑๗๑,๔๒๐	๒๖๔,๙๖๐	๒๗๔,๖๘๐	ว่างเต็ม

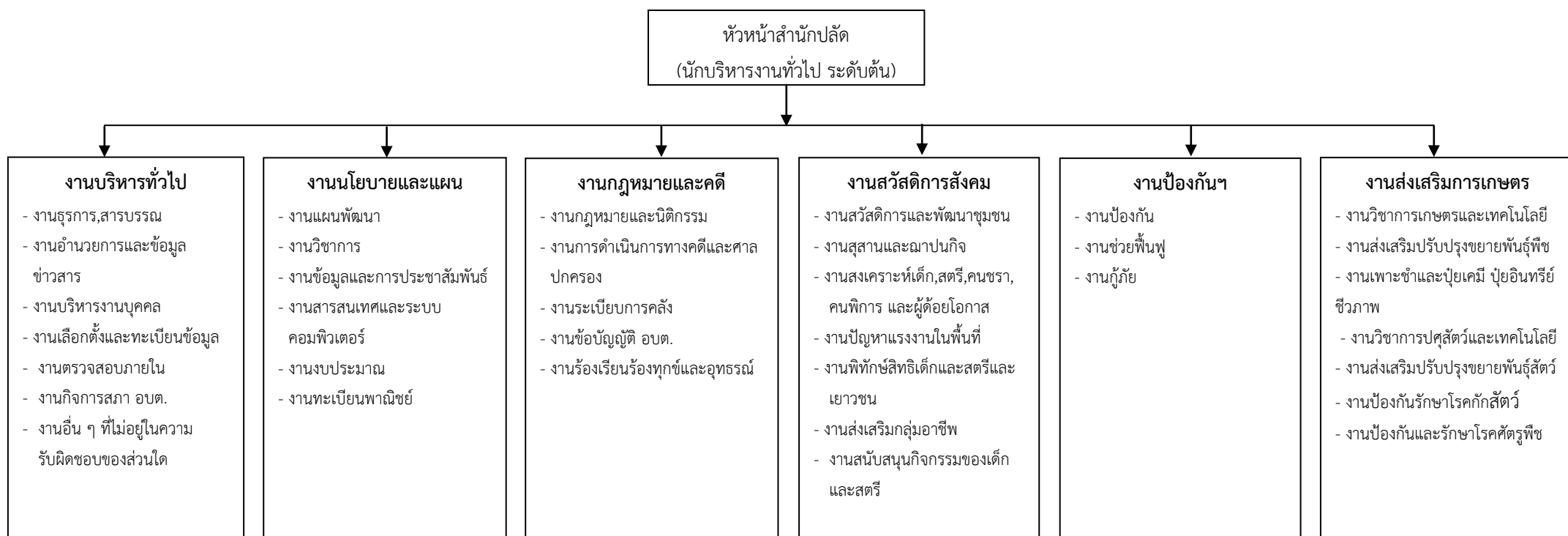
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การระงับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๒๕	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)</u> ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงาน- สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๘๘,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๒,๓๖๐	๑๓,๖๒๐	๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๑๘๐	ว่างเต็ม
๒๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๒,๘๒๐	๑๑,๒๘๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๗๘,๘๒๐	๒๙๐,๑๐๐	ว่างเต็ม
๒๗	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๑	-	๒๕๖,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๘,๕๒๐	๙,๗๒๐	๑๗๑,๔๒๐	๒๖๔,๙๖๐	๒๗๔,๖๘๐	ว่างเต็ม
๒๘	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป) <u>กองการศึกษาฯ (๑๘)</u>	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๙	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงาน การศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๐๗,๒๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๒,๗๐๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๖,๒๘๐	๓๐๙,๙๖๐	๓๒๑,๑๒๐	ว่างเต็ม
๓๐	นักวิชาการศึกษา <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>	ปก./ชก.	๑	-	๓๐๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๘๐	๑๒,๐๐๐	๑๕,๐๖๐	๒๕๑,๒๘๐	๓๒๑,๐๐๐	๓๓๖,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก <u>พนักงานจ้าง</u>	ค.ศ.๑	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๕	๕	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๔	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๐๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๘๐	๑๒,๐๐๐	๑๕,๐๖๐	๒๕๑,๒๔๐	๓๒๑,๐๐๐	๓๓๖,๐๖๐	ว่างเต็ม
(๔)	รวม		๓๙	๒๓	๘,๑๒๗,๑๘๐	๓๘	๓๙	๓๙	-	+๑	-	๒๑๙,๒๔๐	๑๖๔,๔๖๐	๓๐๘,๔๖๐	๖,๗๗๓,๗๘๐	๘,๒๙๑,๖๔๐	๘,๖๐๐,๑๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๓๕๔,๗๕๖	๑,๖๕๘,๓๒๘	๑,๗๒๐,๐๒๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๘,๑๒๘,๕๓๖	๙,๙๔๙,๙๖๘	๑๐,๓๒๐,๑๒๐	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๒,๕๗	๒๗.๖๐	๒๗.๒๖	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

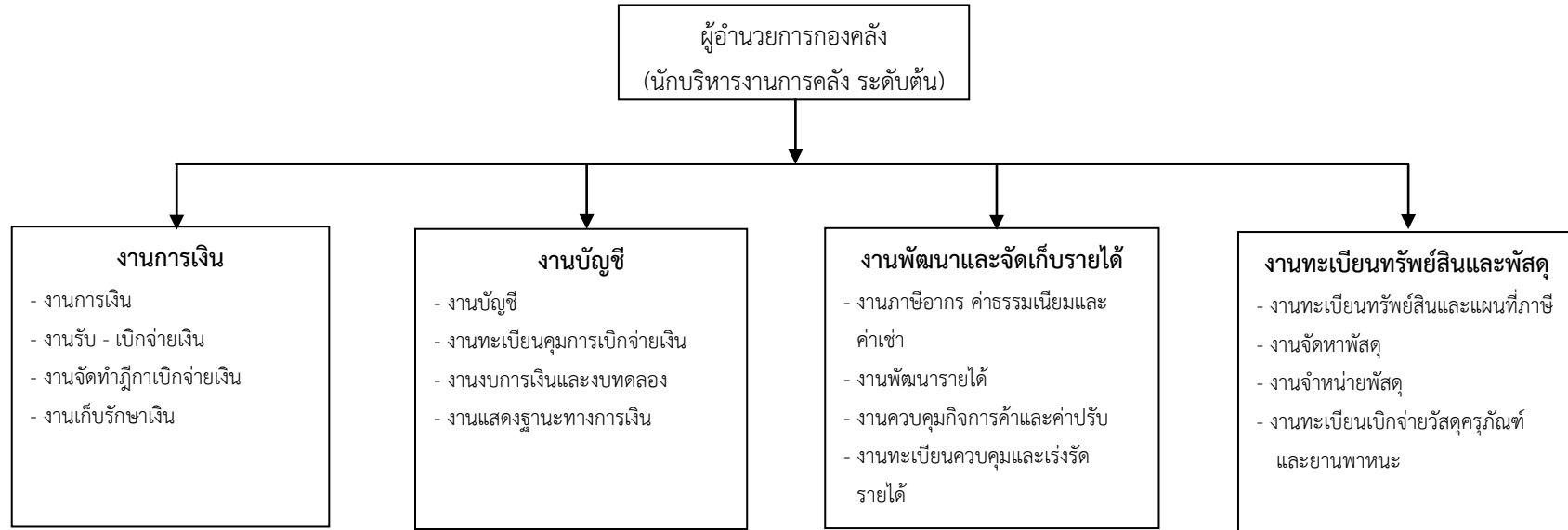
โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง



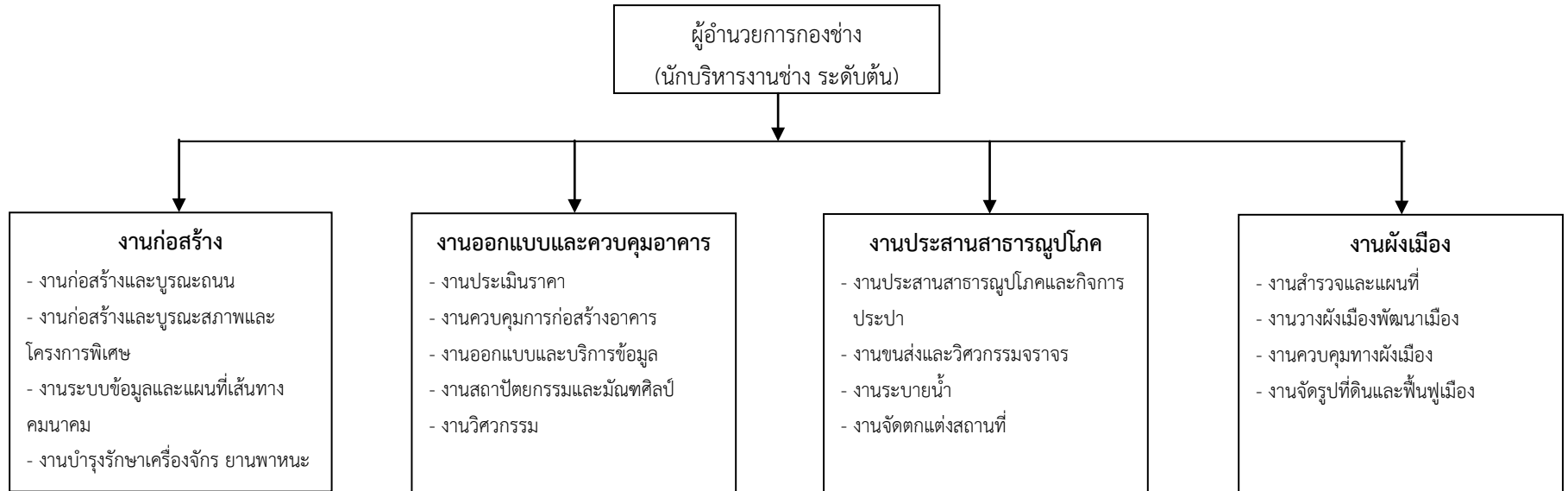
โครงสร้างของสำนักปลัด



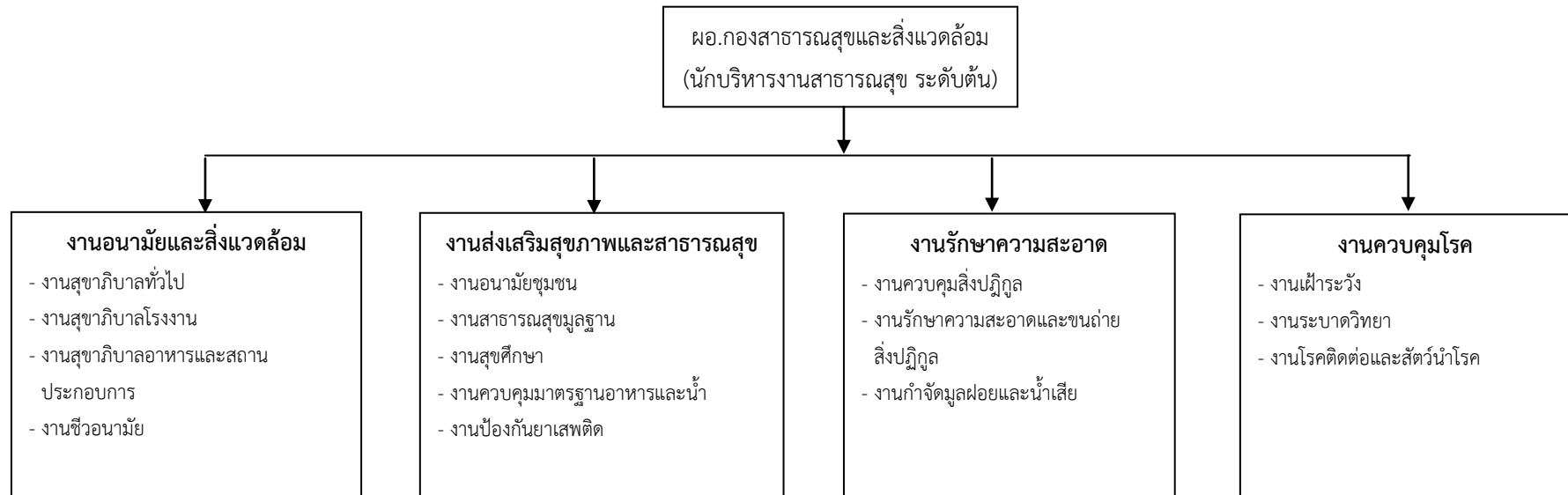
โครงสร้างกองคลัง



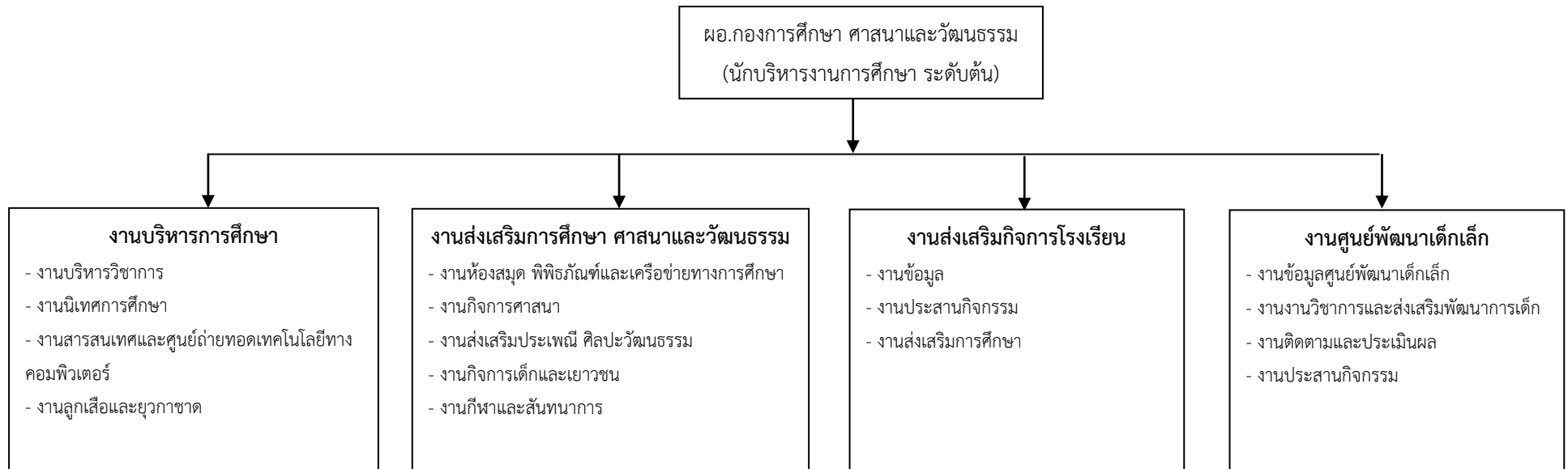
โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายปวีริศ บุตสาเดช	ศศ.ม.	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๘	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘๒,๘๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๑๗,๒๐๐
๒	นางสาวสุภาวดี ลากติเรก	รป.ม.	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๗	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗๖,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๑๘,๙๖๐
๓	นางสาวปราณี ชารี	รป.ม.	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๘๕,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๒๗,๘๔๐
๔	-	-	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	จนท.บริหารงานทั่วไป	๓-๕/๖ว	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๕	-	-	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	จนท.วิเคราะห์	๓-๕/๖ว	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๖	-	-	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๓-๕/๖ว	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๗	นางธมลวรรณ บุญแถว	ศศบ.	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๕	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๖๒,๕๖๐	-	-	
๘	นายศรีณัฐ สังข์พันธ์	ปวส.	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๕๑,๘๐๐	-	-	
๙	-	-	๐๑-๐๔๐๕-๐๐๑	สัตวแพทย์	๒-๔/๕	๒๐-๓-๐๑-๔๖๑๐-๐๐๑	สัตวแพทย์	ปง./ชง.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๑๐	-	-	๐๑-๐๒๑๑-๐๐๑	จนท.ป้องกันฯ พนักงานจ้าง	๒-๔/๕	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ พนักงานจ้าง	ปง./ชง.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๑๑	-	-	-	ผช.จนท.ธุรการ (ภารกิจ)	-	-	ผช.จพง.ธุรการ (ภารกิจ)	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๑๒	นายคงจะเด็ด รักสกุล	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๓	-	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง (ทั่วไป)	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	น.ส.สมจิตร์ เปียสูงเนิน	บธ.บ.	๐๒-๐๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๗	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐
๒	-	-	๐๒-๐๓๐๗-๐๐๑	นวก.การเงินและบัญชี	๓-๕/๖ว	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๓	น.ส.จารุณี รุ่งเรือง	บธ.บ.	๐๒-๐๓๐๖-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	๖ว	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	๒๖๔,๔๘๐	-	-	-
๔	น.ส.มัศุชา ศรีภาค	ปวส.	๐๒-๐๓๑๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ	๕	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ	ชง.	๒๑๐,๖๐๐	-	-	-
๕	-	-	๐๒-๐๓๐๙-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้ <u>ลูกจ้างประจำ</u>	๒-๔/๕	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้ <u>ลูกจ้างประจำ</u>	ปง./ชง.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๖	นางชลธิชา พรหมดี	ปวท.	-	จนท.การเงินและบัญชี <u>พนักงานจ้าง</u>	-	-	จพง.การเงินและบัญชี <u>พนักงานจ้าง</u>	-	๑๘๘,๖๔๐	-	-	-
๗	น.ส.อุ๋นเรื่อน เจริญสุข	ปวส.	-	ผช.จนท.จัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	-	-	ผช.จนท.จัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	-	๑๓๖,๐๘๐	-	-	-

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายธนบดี อะนั้นต์	วท.บ.	๐๓-๐๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๗,๖๔๐
๒	นายศักดิ์ชัย วัลย์ใจ	ปวส.	๐๓-๐๕๐๗-๐๐๑	นายช่างโยธา	๕	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๑๔,๖๘๐	-	-	-
๓	นายสายชล ทรวงโพธิ์	ปวส.	๐๓-๐๖๐๒-๐๐๑	จพง.การประปา	๔	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	จพง.การประปา	ปง./ขง.	๒๐๓,๕๒๐	-	-	-
๔	-	-	๐๓-๐๕๒๓-๐๐๑	ช่างไฟฟ้า	๑-๓/๔	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ขง.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๑	หน.ส่วนสาธารณสุข (นักบริหารงาน- สาธารณสุข)	๖	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๒	นางดาวใจ พรหมทา	วท.บ.	๐๖-๐๔๐๙-๐๐๑	นวก.ส่งเสริมสุขภาพ	๖ว	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นวก.สาธารณสุข	ชก.	๒๗๕,๐๔๐	-	-	
๓	-	-	๐๖-๐๔๐๘-๐๐๑	จนท.สุขาภิบาล พนักงานจ้าง	๑-๓/๔	๒๐-๓-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล พนักงานจ้าง	ปง./ชง.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๔	-	-	-	พนง.ขับรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	-	-	พนง.ขับรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นางปิยนถ วรรณวิเศษ	ศน.ม.	๐๔-๐๘๐๕-๐๐๑	หน.ส่วนการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	๖	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๖๔,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๐๖,๔๘๐
๒	-	-	๐๔-๐๑๐๘-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖ว	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๓	น.ส.สมพิศ ศรีชื่น	คป.	๓๐-๒-๐๔๖๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๓๐-๒-๐๔๖๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๒๓๙,๐๔๐	-	-	-
๔	น.ส.สุภาพร เพียรเพชร	คป.	๓๐-๒-๐๔๖๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๓๐-๒-๐๔๖๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๒๓๔,๑๒๐	-	-	-
๕	-	-	-	<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)	-	-	<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๖	น.ส.มนัดดา ผินนอก	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๗	น.ส.รุ่งวิภา สายประสาท	คป.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๘	น.ส.เสาวภา บุญประเสริฐ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๙	น.ส.สุภาวดี วิถี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๐	นางเดือนรุ่ง อะนั้นต์	คป.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๐๒-๐๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ภายใน	๓-๕/๖ว	๒๐-๓-๑๓-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี /ครั้ง
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น
- ๑.๔ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ครั้งละ ๓ วัน

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

- ๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น
- ๒.๓ การจัดหาเครื่องใช้ให้เพียงพอ

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- ๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงานให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่
- ๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่
- ๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือนครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง

(๑) ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ได้แก่

- ๑.๑ จรรยาบรรณต่อตนเอง
- ๑.๒ จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา
- ๑.๓ จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๔ จรรยาบรรณต่อประชาชน

ก. จรรยาบรรณต่อตนเอง

๑. พนักงานส่วนตำบลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี มีระเบียบ และประพฤติตนให้เหมาะสม
๒. พนักงานส่วนตำบลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
๔. พนักงานส่วนตำบลจะต้องปฏิบัติงานอย่างมีหลักการ มีความขยันหมั่นเพียร อุทิศเวลา มีวิสัยทัศน์ ระเบียบง่าย ไม่ฟุ่มเฟือย มีความเฉลียวฉลาดในการปรับตัว ปรับปรุงงานให้ทันกาลทันเวลา
๕. พนักงานส่วนตำบลพึงภูมิใจในอาชีพ รู้บทบาทหน้าที่ รักในเกียรติและศักดิ์ศรี มีอุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อประชาชนและประเทศชาติ

ข. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๑. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต เสมอภาค โปร่งใส และปราศจากอคติ
๒. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
๓. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
๔. พนักงานส่วนตำบลพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าโดยระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง
๕. พนักงานส่วนตำบลจะต้องพัฒนาหน่วยงาน ให้เป็นที่เชื่อถือเป็นที่พึ่งของประชาชนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรอื่น ๆ
๖. พนักงานส่วนตำบลพึงรักษาความลับของทางราชการ

ค. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

๑. พนักงานส่วนตำบลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านความคิด การช่วยทำงานและการแก้ไขปัญหาาร่วมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่ เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย
๒. พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ มีความยุติธรรมและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม
๓. พนักงานส่วนตำบลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
๔. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

ง. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๑. พนักงานส่วนตำบลให้บริการประชาชน อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาสภาภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติควรชี้แจงเหตุผล หรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป
๒. พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
๓. พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะทำให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น

๔. ปฏิบัติงานตามคุณธรรมของพุทธศาสนา เช่น อิทธิบาท ๔ , สังฆะวัตถุ ๔, ธรรมโลกบาล, สัปปริสธรรม ๔, ทศพิธราชธรรม เป็นต้น
๕. ปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล ในเรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ได้แก่ ความถูกต้อง ตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ประชาชนมีส่วนร่วม ความคุ้มค่า

ภาคผนวก

แบบแสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน(ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล)

ส่วนราชการ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตรา เงินเดือน
	นายปวีศ บุตสาเดช	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๔๓,๗๑๐
	นางสาวสุภาวดี ลาภดิเรก	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๒๗,๐๕๐
สำนักปลัด	นางสาวปราณี ชารี	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๒๗,๙๙๐
	นางฉลวรณ บุญแถว	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๒,๒๓๐
	นายศรัณู สังข์พันธ์	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๒,๙๗๐
	นายคงจะเต็ด รักสกุล	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐
กองคลัง	นางสาวสมจิตร เปี้ยสูงเนิน	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๒,๖๑๐
	นางสาวจารุณี รุ่งเรือง	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๒,๔๙๐
	นางสาวมัชฌา ศรีภาคี	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๘,๐๖๐
	นางชลธิชา พรหมดี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖,๐๓๐
	นางสาวอุ้นเรือน เจริญสุข	-	ผช.จนท.จัดเก็บรายได้	-	๑๑,๓๔๐
กองช่าง	นายธนบดี อะนันต์	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๒๙,๔๗๐
	นายศักดิ์ชัย วัลย์ใจ	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๘,๔๔๐
	นายสายชล ทรวงโพธิ์	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	ปง./ชง.	๑๗,๒๗๐
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	นางดาวใจ พรหมทา	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๓,๕๕๐
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	นางปิยนารถ วรรณวิเศษ	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๒๖,๑๒๐
	นางสาวสมพิศ ศรีชื่น	๓๐-๒-๐๔๖๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๒๐,๓๒๐
	นางสาวสุภาพร เพ็ชรเพชร	๓๐-๒-๐๔๖๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๑๙,๙๒๐
	นางสาวรุ่งวิภา สายประสาท	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐
	นางสาวมนัดดา ผินนอก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐
	นางสาวเสาวภา บุญประเสริฐ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐
	นางสาวสุภาวดี วิถี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐
นางเดือนรุ่ง อะนันต์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง

ที่ ๑๘๕/๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังนี้

๑. นายประทีป เรืองเกษม นายองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง เป็นประธานกรรมการ
๒. นายปวิศ บุตสาเดช ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง เป็นกรรมการ
๓. น.ส.สมจิตร เปียสูงเนิน ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
๔. นายธนบดี อะนั้นต์ ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
๕. นางปิยนดา วรรณวิเศษ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ เป็นกรรมการ
๖. น.ส.ปราณี ชารี หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ/เลขานุการ

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการฯ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายประทีป เรืองเกษม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง

บันทึกการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙
เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๙
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง

ผู้มาประชุม จำนวน ๖ คน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายประทีป เรืองเกษม	นายก อบต.	ประธานกรรมการ	ประทีป เรืองเกษม
๒	นายปวีศ บุคสาเดช	ปลัด อบต.	กรรมการ	ปวีศ บุคสาเดช
๓	นางสาวสมจิตร เปียสูงเนิน	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	สมจิตร เปียสูงเนิน
๔	นายธนบดี อะนั้นต์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	ธนบดี อะนั้นต์
๕	นางปิยนถ วรณวิเศษ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ	ปิยนถ วรณวิเศษ
๖	นางสาวปราณี ชารี	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขาฯ	ปราณี ชารี

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ - แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ที่ ๑๘๕/๒๕๕๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๙

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ เพื่อกำหนดโครงสร้างและตำแหน่ง

ประธานฯ - ขอให้ท่านปลัด อบต. ได้ชี้แจงรายละเอียดแนวทางที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้

ปลัด อบต. - ๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสอดคล้องกับแผนพัฒนาในระดับต่าง ๆ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนตำบลคลองม่วง
๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งภายในส่วนราชการและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๕. จัดทำให้แล้วเสร็จเพื่อนำเสนอเพื่อทราบจาก ก.อบต.จ.นครราชสีมา ต่อไป

- ดังนั้น ในการประชุมครั้งนี้ คณะกรรมการฯ ทุกท่าน ต้องร่วมกันพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ให้เป็นไปตามที่ได้รับมอบหมาย โดยรายละเอียดประกอบการพิจารณาฯ ตามเอกสารที่ได้แจกจ่ายให้ทุกท่านแล้ว

ประธานฯ
ปลัด อบต.

- ต่อไป ขอให้ทุกท่านร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อกำหนดโครงสร้างและตำแหน่ง/อัตราต่าง ๆ

- กล่าวถึงหลักการและเหตุผลการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ดังนี้

โดยที่ ก.ถ. และ ก.อบต. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมีมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ และให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ขึ้น โดยแสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกประเภทเพื่อใช้บังคับและเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรได้อย่างชัดเจน โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประสิทธิภาพ จึงให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาในครั้งนี้ว่าจะสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการ

- กำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่หรือไม่
- ผอ.กองคลัง - ได้ขอเสนอว่าเห็นสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ ตามที่ ก.ถ.และ ก.อบต. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้องตามระเบียบ
- ประธานฯ - เมื่อร่วมกันพิจารณาแล้ว เห็นชอบหรือไม่ที่จะให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
- มติที่ประชุม - เห็นชอบตามที่ประธานกรรมการเสนอ

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย (บาท)	เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ค่าจ้าง (บาท)	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๕๘	๓๖,๐๐๐,๐๐๐	๘,๑๒๘,๕๓๖	๒๒.๕๗
๒๕๕๙	๓๖,๐๕๐,๐๐๐	๙,๙๔๙,๙๖๘	๒๗.๖๐
๒๕๖๐	๓๗,๘๕๒,๕๐๐	๑๐,๓๒๐,๑๒๐	๒๗.๒๖

- ประธานฯ - เมื่อร่วมกันพิจารณาแล้ว ในระหว่างนี้การกำหนดตำแหน่งเพิ่มในรอบนี้ ยังคงเดิมไว้ก่อน ให้มีตำแหน่งว่างตามกรอบอัตราเดิมหากมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรเพิ่ม ค่อยปรับปรุงครั้งต่อไป
- มติที่ประชุม - เห็นชอบตามที่ประธานกรรมการ เสนอ
- ประธานฯ - จากมติคณะกรรมการฯ ในการพิจารณากำหนดรายละเอียดต่าง ๆ นี้ ให้ฝ่ายเลขานุการรวบรวมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อเสนอรายงานต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เพื่อทราบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางสาวปราณี ชารี)

เลขานุการฯ

ผู้จัดบันทึกการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายประทีป เรืองเกษม)

ประธานกรรมการฯ

ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

