



ประกาศเทศบาลตำบลมวกเหล็ก
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

.....

เพื่อ ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๔ เทศบาลตำบลมวกเหล็ก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) เพื่อพิจารณา

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ได้พิจารณาในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลมวกเหล็ก ซึ่งอำเภอเมืองมวกเหล็ก ได้แจ้งให้เทศบาลตำบลมวกเหล็กทราบแล้ว ตามหนังสือ จังหวัดสระบุรี ที่ สป ๐๐๒๓.๒/ว๕๒๓๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ดังกล่าว ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สัทธิต

(นายสิทธิวิทย์ หวังสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลมวกเหล็ก



ประกาศเทศบาลตำบลมวกเหล็ก
เรื่อง การจัดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลมวกเหล็ก

.....

ด้วย คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ได้มีมติไปคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลมวกเหล็ก ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลมวกเหล็ก เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงจัดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลมวกเหล็ก และกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น รายละเอียดปรากฏตามแผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น รายละเอียดท้ายประกาศนี้

ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สิทธิวิทย์

(นายสิทธิวิทย์ หวังสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลมวกเหล็ก



คำสั่งเทศบาลตำบลมวกเหล็ก

ที่ ๓๐๘/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ครุ และผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
ที่มีอยู่เดิมให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างใหม่

.....

อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ๒๕๕๔ มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๕๔,๒๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ครุ และผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างของเทศบาลตำบลมวกเหล็ก ตามประกาศเทศบาลตำบลมวกเหล็ก เรื่อง ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สิทธิวิทย์

(นายสิทธิวิทย์ หวังสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลมวกเหล็ก



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

เทศบาลตำบลฉะเชิงเทรา
อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดสระบุรี

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๑๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๐

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลมวกเหล็ก จัดทำขึ้นตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) พิจารณาการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลโดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อทำหน้าที่วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลมวกเหล็ก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลมวกเหล็ก มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพที่เพิ่มมากขึ้น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลมวกเหล็ก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน และจัด อัตรากำลัง ตลอดจนโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตาม พระราชบัญญัติเทศบาลและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล มวกเหล็ก

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลมวกเหล็ก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการสรรหาพนักงาน เทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อ ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติ ภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลมวกเหล็ก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลมวกเหล็ก ตามคำสั่งเทศบาลตำบลมวกเหล็ก ที่ ๒๐๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลมวกเหล็ก ตามพระราชบัญญัติเทศบาลและพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาล เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการในสังกัดให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ และเพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลมวกเหล็ก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเขามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร

ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานใด ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในเทศบาล ก. และหน่วยงานในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัด โดยกำหนดให้บุคลากรในสังกัดทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลมวกเหล็ก มีความเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบลมวกเหล็ก โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลมวกเหล็ก ดังนี้

ก. สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาถนนไม่ได้มาตรฐาน

ลักษณะของปัญหา

ถนนทางสาธารณะในเขตเทศบาลบางสายเป็นถนนหินคลุก/ลูกรัง แต่บางแห่งเป็นถนนคอนกรีตซึ่งมีสภาพชำรุด บางแห่งและมีสภาพคับแคบอันเนื่องมาจากข้อจำกัดในการขยายเขตถนน/ทางสาธารณะส่วนใหญ่ไม่มีระบบท่อ/ระบายน้ำ เมื่อมีฝนตกหนักเกิดสภาพน้ำท่วมขังทำให้ถนนเกิดชำรุดเสียหายและถนน/ทางสาธารณะส่วนใหญ่เป็นทางซอย/ทางแยกจากถนนใหญ่เข้าสู่ชุมชน/หมู่บ้านและพื้นที่การเกษตร

ขอบเขตของปัญหา

เป็นปัญหาทั่วทั้งพื้นที่ในเขตเทศบาล โดยเฉพาะในแหล่งชุมชนและพื้นที่เชื่อมระหว่างชุมชน/หมู่บ้าน

๑) ถนนบางสายยังไม่ได้มาตรฐาน ผิวจราจรคับแคบ ไม่มีท่อ/รางระบายน้ำ/ไม่มีทางเท้า

๒) งบประมาณในการก่อสร้าง/ปรับปรุงถนน ไม่เพียงพอต่อจำนวนถนนที่อยู่ในความรับผิดชอบ

๓) สภาพพื้นที่ของถนนทางสาธารณะ ไม่สามารถขยายให้กว้างได้ เนื่องจากข้อจำกัดของพื้นที่ข้างเคียง

๔) เทศบาลไม่มีเครื่องมือเครื่องจักรกล สำหรับการซ่อมแซม

๕) ขาดความร่วมมือจากประชาชนในการเสียสละเพื่อขยายเขตถนนการบำรุงรักษาถนน/ทางสาธารณะ

๑.๒ ปัญหาระบบส่งน้ำ/ระบายน้ำ (เวลาน้ำหลากในฤดูฝน)

ลักษณะของปัญหา

พื้นที่ของเทศบาลส่วนใหญ่ เป็นชุมชนเมืองค่อนข้างหนาแน่น และกระจายตัวตามถนนสายหลัก แต่ถนนเข้าสู่ชุมชนและถนนสายหลักบางส่วนยังไม่มีระบบระบายน้ำหลากในฤดูฝน ทำให้น้ำท่วมถนน/ทางสาธารณะ บางแห่งเกิดชำรุดเสียหาย

/ขอบเขต...

ขอบเขตของปัญหา

บริเวณถนนสายหลัก ถนนและทางสาธารณะเข้าสู่ชุมชน หมู่บ้านในเขตเทศบาล สาเหตุของปัญหา

๑) ถนนสายหลักและถนน/ทางสาธารณะเข้าสู่ชุมชนในเขตเทศบาลเดิมไม่มีระบบระบายน้ำหรือมีแต่ไม่ดีพอ

๒) รางระบายน้ำและท่อมีขนาดเล็กไม่ได้มาตรฐาน ไม่สามารถรองรับปริมาณจากน้ำหลากในฤดูฝนได้

๑.๓ ปัญหาระบบไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ

ลักษณะของปัญหา

ไฟฟ้าในเขตชุมชนที่อยู่อาศัยบางแห่ง มีไฟฟ้าสาธารณะไปไม่ถึงทั่วถึง เป็นเหตุให้ไม่มีความปลอดภัยในการสัญจรไปมาในยามค่ำคืนและมีปัญหาการปรับปรุงซ่อมแซมในส่วนที่มีอยู่แล้ว เนื่องจากอุปกรณ์เกิดชำรุดบ่อยครั้ง

/ขอบเขต...

ขอบเขตของปัญหา

บริเวณถนน/ทางสาธารณะทุกสายในเขตเทศบาลและพื้นที่ข้างเคียง

สาเหตุของปัญหา

- การติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างไม่ทั่วถึง เนื่องจากมีถนน/ทางซอย จำนวนมากอุปกรณ์ชำรุดบ่อย

๒. ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ**๒.๑ ปัญหาการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพของประชาชน**ลักษณะของปัญหา

ประชาชนในเขตเทศบาลส่วนใหญ่ยังประกอบอาชีพค้าขายและรับจ้างขายแรงงาน แต่เมื่อชุมชนต้องสัมพันธ์กับชุมชนภายนอกมากขึ้น แต่ข้อเท็จจริงประชาชนยังมีอาชีพในด้านการค้าขายและรับจ้าง ทำให้เกิดปัญหาการพัฒนาที่ไม่เท่าเทียมกัน ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในปัจจุบัน ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบโดยทั่วกัน ซึ่งจากอาชีพเดิมหากไม่มีการพัฒนาและส่งเสริมก็จะทำให้เกิดปัญหา รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายและค่าครองชีพที่สูงขึ้น

ขอบเขตของปัญหา

กลุ่มประชาชนผู้ประกอบอาชีพการค้าขายและกลุ่มผู้รับจ้างหรือขายแรงงานต่าง ๆ

สาเหตุของปัญหา

๑. การไม่ได้รับการพัฒนาส่งเสริมอาชีพจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ดีขึ้น
๒. การขาดทรัพยากร ต้นทุนการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๓. การถูกแย่งทรัพยากรในพื้นที่ไปใช้ในด้านอื่น
๔. การขาดศักยภาพในการพัฒนาอาชีพและงานเอง
๕. การไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปรับปรุงและพัฒนาอาชีพให้ดีขึ้น

๓. ปัญหาทางด้านสังคมและชุมชน**๓.๑ การสาธารณสุขด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน**ลักษณะของปัญหา

ในเขตเทศบาลตำบลมวกเหล็กมีโรงพยาบาลเพื่อบริการประชาชน จำนวน ๑ แห่ง จะพบปัญหาขาดความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อ

ขอบเขตของปัญหา

ประชากรกลุ่มผู้ยากจนและด้อยโอกาส

ลักษณะของปัญหา

ความไม่รู้/ความยากจน ไม่สนใจดูแลสุขภาพอนามัย

๓.๒ ด้านศาสนาและประเพณีท้องถิ่นลักษณะของปัญหา

ประชาชนให้ความสำคัญทางด้านศาสนาน้อยลงควรจะมีการพัฒนาเน้นหนักทางด้านจิตใจให้เป็นผู้มีศีลธรรมและคุณธรรมมากขึ้น

ขอบเขตของปัญหา

ประชากรทุกกลุ่มอาชีพ

สาเหตุของปัญหา

การรับวัฒนธรรมประเพณีจากกระแสโลกาภิวัตน์และการไม่ให้ความสำคัญของวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและความรู้ความเข้าใจของประชาชน

ลักษณะของปัญหา

การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในพื้นที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลางเนื่องจากเข้าใจว่าเป็นเรื่องไกลตัว อีกทั้งความไม่รู้และไม่เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง

ขอบเขตของปัญหา

กลุ่มราษฎรทั่วไป โดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

สาเหตุของปัญหา

๑. ขาดจิตสำนึกทางการเมือง

๒. ความไม่รู้ไม่เข้าใจในสิทธิหน้าที่ทางการเมือง และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานอื่น

๔.๒ ปัญหาการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ลักษณะของปัญหา

ชุมชนในเขตเทศบาลตำบลมวกเหล็กมีสภาพหนาแน่น ทั้งสถานที่ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังขาดบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ขอบเขตของปัญหา

บริเวณชุมชนในเขตเทศบาลตำบลมวกเหล็ก

สาเหตุของปัญหา

ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการป้องกันและเข้าใจปัญหาภัยคุกคามอย่างถูกต้อง ความแออัดของชุมชน เนื่องจากเป็นที่อยู่อาศัยและการค้าขาย ขาดงบประมาณเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือดับเพลิงให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ และจัดบุคลากร อาคารศูนย์ป้องกันฯ ให้พร้อมสำหรับเตรียมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๓ ปัญหาด้านเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์และบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

ลักษณะของปัญหา

เทศบาลได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาล เมื่อ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ตามนโยบายของรัฐบาลในขณะนั้นแต่ยังไม่มีความพร้อมในด้านเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์และบุคลากร ประกอบกับเทศบาลมีรายได้ไม่มาก จึงทำให้ขาดงบประมาณ มีการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรให้เพียงพอกับการกิจและหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด

ขอบเขตของปัญหา

ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานและบริหารประชาชนตามอำนาจหน้าที่

สาเหตุของปัญหา

- งบประมาณมีจำนวนจำกัด

- บุคลากรมีจำนวนจำกัด

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม

การจัดการกับปัญหามลพิษต่าง ๆ และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากชุมชน ยังไม่มีการจัดการที่ดี บางแห่งมีการปล่อยน้ำเสีย ขยะมูลฝอยจากชุมชนและน้ำเสียจากบ้านเรือนสู่ลำคลองมวกเหล็ก ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหามลพิษ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนโดยทั่วไป

ขอบเขตของปัญหา

บริเวณชุมชนทั้ง ๒ ฝั่งลำคลองมวกเหล็ก

สาเหตุของปัญหา

- ๑) ชุมชนไม่จัดระบบการจัดการกับน้ำเสียของชุมชนไว้รองรับการขยายตัวของชุมชนที่มีขึ้นในปัจจุบัน
- ๒) ประชาชนขาดจิตสำนึก และตระหนักในการรักษาสภาพแวดล้อม
- ๓) ไม่มีระบบการป้องกัน และเฝ้าระวังรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่
- ๔) ขาดความร่วมมือจากผู้ประกอบการและประชาชน ในการปล่อยน้ำเสียลงสู่แม่น้ำลำคลอง โดยไม่มีการบำบัดให้ดีขึ้น

๕.๒ ปัญหาการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยลักษณะของปัญหา

การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยในปัจจุบัน ไม่ทันต่อปริมาณขยะมูลฝอยจากแหล่งชุมชนต่าง ๆ เป็นผลให้มีปริมาณขยะมูลฝอยที่เก็บสะสมไว้ในวันหนึ่ง ๆ มากขึ้นทำให้เกิดกลิ่นเหม็นที่ไม่ปรารถนา ก่อให้เกิดความรำคาญแก่ประชาชน อีกทั้งจำนวนรถบรรทุกขยะไม่เพียงพอต่อการเก็บขยะมูลฝอย และถนน ทางเข้าพื้นที่กำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาล มีสภาพชำรุดทรุดโทรม

ขอบเขตของปัญหา

บริเวณชุมชนทั้งหมดในเขตเทศบาลและถนน/ทางเข้าพื้นที่กำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาล

สาเหตุของปัญหา

- ๑) ยานพาหนะ กำลังเจ้าหน้าที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ไม่เพียงพอ
- ๒) ประชาชนไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการกับขยะอย่างถูกวิธี ซึ่งหากมีการแยกขยะที่ถูกต้อง จะทำให้ปริมาณขยะมูลฝอยลดลง
- ๓) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดของส่วนรวม
- ๔) สภาพถนน ทางเข้าพื้นที่กำจัดขยะของเทศบาล มีสภาพชำรุด (ช่วงฤดูฝน)

๕.๓ ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวลักษณะของปัญหา

ในเขตเทศบาลมีสถานที่สำคัญ คือ สวนรุกขชาติมวกเหล็ก ซึ่งเป็นแหล่งรวมสมุนไพรและพืชพรรณไม้นานาชนิด รวมทั้งเป็นที่ชุ่มน้ำ แต่ยังไม่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวในเชิงนิเวศน์ของจังหวัด

ขอบเขตของปัญหา

บริเวณสวนรุกขชาติมวกเหล็ก

สาเหตุของปัญหา

- ขาดการประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ขาดงบประมาณเพื่อดำเนินการพัฒนาศักยภาพในการรองรับนักท่องเที่ยว

ข. ความต้องการพัฒนาของประชาชน**๑. การสร้างถนน/ทางสาธารณะให้ได้มาตรฐาน**

จากสภาพระบบ/ทางสาธารณะที่มีอยู่บางแห่งไม่ได้มาตรฐาน จึงควรมีการปรับปรุงถนนหรือก่อสร้างใหม่ให้มีมาตรฐานและแก้ไขปัญหาสภาพการคับแคบของถนน/ทางสาธารณะ และปัญหาการชำรุดเสียหายก่อนกำหนดเวลา อีกทั้งให้มีการสร้างถนน/เข้าพื้นที่การเกษตรให้สะดวกสามารถขนส่งสินค้าเข้าสู่ตลาดชุมชนได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

๒. การก่อสร้างระบบระบายน้ำในชุมชนและถนนและคลองส่ง/ระบายน้ำเพื่อการเกษตร

ควรดำเนินการก่อสร้างระบบระบายน้ำในชุมชนและถนนสายหลัก เพื่อแก้ปัญหา น้ำหลากในฤดูฝน และน้ำเสียจากชุมชนให้ได้มาตรฐานและมีสภาพดีตลอดเวลาและก่อสร้างระบบส่งน้ำเพื่อการเกษตรในพื้นที่ให้ทั่วถึงเพื่อเป็นการส่งเสริมอาชีพเกษตรกรให้ดีขึ้น มีผลผลิตมากขึ้น และเพียงพอต่อการครองชีพ

๓. การจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

ควรมีการจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนและการจัดการให้ถูกสุขลักษณะ มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย

๔. การจัดระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ในการดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันกับเหตุการณ์

๕. การแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอย และผลกระทบที่เกิดกับสิ่งแวดล้อม

ควรต้องดำเนินการเกี่ยวกับการกำจัดขยะมูลฝอยให้เพียงพอและรองรับกับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นได้ แต่ในการดำเนินการต้องไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเกิดมลพิษต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมในอนาคต

๖. การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้

ต้องดำเนินการพัฒนาอาชีพหลักให้คงอยู่ต่อไปและพัฒนาส่งเสริมอาชีพเสริมเพื่อเป็นแหล่งรายได้เสริมของครอบครัว

๗. การปรับปรุงและขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ

ควรดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึงชุมชนห่างไกล จึงมีการขยายตัวมากขึ้นในปัจจุบันอันจะทำให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอีกทางหนึ่ง

๘. การให้บริการในด้านสุขภาพอนามัย

ควรให้การสนับสนุนการดำเนินการด้านสุขภาพและอนามัยแก่ประชาชนในพื้นที่แก่งหน่วยงานสาธารณสุขในชุมชนโดยการสนับสนุนและอุดหนุนงบประมาณในด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

๙. การจัดบริการข่าวสาร การประชาสัมพันธ์

ต้องปรับปรุงระบบการบริการข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้รับบริการข่าวสารที่ทันท่วงทีและสถานการณ์ อีกทั้งได้ทราบข้อความตามเครื่องโยงข่าวคราว ความเคลื่อนไหวความรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบกระจายของเสียงตามสายหรือป้ายประชาสัมพันธ์

๑๐. การจัดสถานที่ พักผ่อน สนามกีฬา และสวนสุขภาพ

เพื่อให้ประชาชนได้ใช้เป็นสถานที่ออกกำลังกายพักผ่อนหย่อนใจและมีกิจกรรมร่วมกันของชุมชนและครอบครัว

๑๑. การปรับปรุงการให้บริการประชาชนในด้านต่าง ๆ

เนื่องจากเทศบาล เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่ใกล้ชิดประชาชนและมีการปฏิบัติงานที่ต้องให้บริการประชาชนใกล้ชิดที่สุด อาทิเช่น ด้านการรักษาความสะอาด การจัดเก็บขยะมูลฝอย การขออนุญาตดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งต้องยึดระเบียบกฎหมายเป็น แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ ควรสร้างจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่ให้มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนให้ดีที่สุด

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลมวกเหล็ก ต้องปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๐ - ๕๑ กำหนดให้เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำและอาจต้องทำในกิจการใด ๆ ภายในเขตเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๒ มาตรา ๑๖ บัญญัติให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง โดยสรุปภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล แบ่งเป็น ๖ ด้าน คือ

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การผังเมือง
- (๕) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๕) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริม สนับสนุน หน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

๕.๓ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๔ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๖) การส่งเสริมกีฬา
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

- (๘) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๙) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๑๐) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๕.๕ ด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๒) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๖ ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลมวกเหล็ก มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลมวกเหล็ก เป็นการประเมินถึงจุดแข็ง (Strength - S) และจุดอ่อน (Weakness - W) อันเป็นปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลมวกเหล็ก รวมถึงโอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) อันเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยทำการวิเคราะห์ในแต่ละด้าน ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength - S)

- งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจเป็นนโยบายของผู้บริหารซึ่งจะพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกสบายแก่ประชาชน

- มีการวางผังเมืองที่ชัดเจน

จุดอ่อน (Weakness - W)

- บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่ไม่เพียงพอทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน

โอกาส (Opportunity - O)

- พระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และระบายน้ำ รวมทั้งด้านสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ และการก่อสร้างอื่น ๆ เป็นต้น

- เทศบาลตำบลมวกเหล็กมีปัจจัยสนับสนุนซึ่งจะรองรับการขยายตัวและพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน คือ การส่งเสริมและผลักดันให้เป็นเมืองท่องเที่ยว

อุปสรรค (Threat - T)

- ประชาชนขาดความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การก่อสร้างถนน การขยายเขตประปา เป็นต้น

- ข้อกำหนดในการก่อสร้างบางครั้งทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ เช่น ขนาดความกว้างของถนน การถือครองกรรมสิทธิ์ เป็นต้น

(๒) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength – S)

- มีนโยบายการบริหารงาน ซึ่งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาให้เขตเทศบาลตำบลมวกเหล็ก มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย มีบุคลากร และอัตรากำลังอยู่ในระดับที่มีความพร้อมในการดำเนินการ

จุดอ่อน (Weakness – W)

- ครุภัณฑ์ทางด้านงานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัยยังไม่เพียงพอ

- ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีกับประชาชน เนื่องจากเป็นเรื่องที่มีผลกระทบและเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาชนโดยตรง

โอกาส (Opportunity – O)

- พระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- เป็นนโยบายจังหวัดสระบุรี ในเรื่องการเสริมสร้างเครือข่ายในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน/ชุมชน รวมทั้งการปราบปรามยาเสพติด

อุปสรรค (Threat – T)

- เทศบาลตำบลมวกเหล็ก มีพื้นที่ติดกับแหล่งน้ำทำให้มีความเสี่ยงในการเกิดน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

- มีข้อจำกัดในการให้ความช่วยเหลือประชาชนซึ่งต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายทำให้เกิดความล่าช้าและไม่สามารถดำเนินการได้ในบางครั้ง เช่น หลักเกณฑ์ในการให้ความช่วยเหลือประชาชน ผู้ประสบภัยพิบัติอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการหรือความเสียหายของประชาชน เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

จุดแข็ง (Strength – S)

- มีนโยบายการบริหารงาน ซึ่งส่งเสริมและสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- มีการวางระบบบำบัดน้ำเสียที่มีคุณภาพภายในเขตเทศบาลฯ

จุดอ่อน (Weakness – W)

- ขาดแคลนบุคลากร และอัตรากำลังที่มีความพร้อมในการดำเนินงาน

โอกาส (Opportunity – O)

- นโยบายของจังหวัดสระบุรี ในการส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อุปสรรค (Threat – T)

- เทศบาลตำบลมวกเหล็ก มีพื้นที่ติดกับแหล่งน้ำที่มาจากเขาใหญ่ ทำให้มีความเสี่ยงในการเกิดน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

- สภาพพื้นที่มีแหล่งน้ำจำนวนมากในแหล่งชุมชนทำให้การดูแลและรักษาความสะอาดไม่ทั่วถึง

- เทศบาลตำบลมวกเหล็ก มีถนน ขยายจำนวนมาก ทำให้การดูแลรักษาความสะอาดและการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่ครอบคลุมและทั่วถึง

- ขาดการบูรณาการและการประสานงานให้ความร่วมมือที่ดีจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๔) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์...

จุดแข็ง (Strength - S)

- มีนโยบายการบริหารงานซึ่งส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- เป็นเมืองที่มีวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาที่สืบทอดมายาวนาน
- มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่รองรับทางด้านการศึกษาให้กับเยาวชน

จุดอ่อน (Weakness - W)

- เขตเทศบาลตำบลเป็นชุมชนเมือง ทำให้เกิดปัญหาในด้านการจราจรและสถานที่ ที่ไม่เอื้ออำนวยเป็นข้อจำกัดในการจัดงานประเพณีต่าง ๆ เนื่องจากสามารถรองรับประชาชนได้จำนวนจำกัด

- บุคลากรทางด้านการศึกษาต้องใช้วิชาชีพเฉพาะ ซึ่งไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้ ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity - O)

- พระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- เป็นนโยบายจังหวัดสระบุรี ในการพัฒนาทุนทางสังคมและความมั่นคง รวมทั้งเสริมสร้างทักษะความรู้ให้กับประชาชน รวมทั้งสนับสนุนการรักษาวัฒนธรรมเอกลักษณ์ของชุมชน และจัดงานประเพณีต่าง ๆ

- ประชาชนและเยาวชนมีความตื่นตัวและให้ความสนใจทางด้านการขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับโรงเรียนในสังกัดเทศบาล

อุปสรรค (Threat - T)

- ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนในท้องถิ่น ผู้ที่มีส่วนสำคัญคือ ประชาชน ซึ่งโดยส่วนใหญ่ มักขาดการให้ความสำคัญในการจัดโครงการต่าง ๆ ของเทศบาล

- การดำเนินงานต้องอาศัยความร่วมมือจากส่วนราชการต่าง ๆ แต่ปัจจุบันขาดการประสานงานและให้ความร่วมมือ

(๕) ด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง

จุดแข็ง (Strength - S)

- มีนโยบายการบริหารงาน ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยให้มีการบริหารจัดการตลาดชุมชน ให้เป็นการกระจายรายได้และกระตุ้นเศรษฐกิจในชุมชน

- มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เช่น สวนรุกขชาติน้ำตกมวกเหล็ก โรงแรม รีสอร์ท ลานกางเต็นท์
- มีปริมาณงานที่กำหนดไว้ในเรื่องของการส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness - W)

- เทศบาลตำบลมวกเหล็ก อยู่ในเขตชุมชนทำให้เกิดปัญหาในด้านการจราจร และที่จอดรถในการเดินทางมาท่องเที่ยว

- เทศบาลตำบลมวกเหล็ก มีที่ตั้งซึ่งไม่ใช่เส้นทางสายหลัก ทำให้ต้องทำการประชาสัมพันธ์ เรื่องการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

โอกาส (Opportunity - O)

- จังหวัดสระบุรี มีนโยบายในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว โดยเป็นไปในลักษณะการท่องเที่ยวแบบต่อเนื่องทั้งจังหวัด (One Day Trip)

อุปสรรค (Threat - T)

- การส่งเสริมการลงทุน การท่องเที่ยว ต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน ส่วนราชการ และประชาชน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

(๖) ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี**จุดแข็ง (Strength - S)**

- มีนโยบายการบริหารงาน ส่งเสริมสนับสนุนแนวคิดด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- บุคลากร และอัตรากำลังอยู่ในระดับที่มีความพร้อมในการดำเนินการ

จุดอ่อน (Weakness - W)

- เทศบาลตำบลมวกเหล็ก มีโครงสร้างการบริหารงานแบ่งเป็นหลายส่วนราชการ ทำให้ขั้นตอนการทำงานมีลำดับขั้นตอนมาก
- ขาดการบูรณาการและประสานงานที่ดีภายในหน่วยงาน
- เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอในการรองรับการให้บริการประชาชน

โอกาส (Opportunity - O)

- เป็นยุทธศาสตร์หลักในการสร้างความเป็นธรรมในสังคม
- การบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นตัวชี้วัดการทำงานจากการตรวจประเมินจากหน่วยงานอื่น

อุปสรรค (Threat - T)

- ประชาชนขาดความเข้าใจในเรื่องลำดับขั้นตอนการขอรับบริการ ซึ่งประชาชนต้องการรับบริการด้วยความรวดเร็ว แต่การปฏิบัติงานต้องมีลำดับขั้นตอน และเป็นระบบ
- งานบริการประชาชนมีผลกระทบโดยตรงกับประชาชน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

จากปัญหา ความต้องการของประชาชน ประกอบกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลมวกเหล็ก ได้วิเคราะห์และพิจารณาภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๘) การจัดการศึกษา
- (๙) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๐) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๖) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๙) การผังเมือง
- (๒๐) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๑) การควบคุมอาคาร
- (๒๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ภารกิจรอง

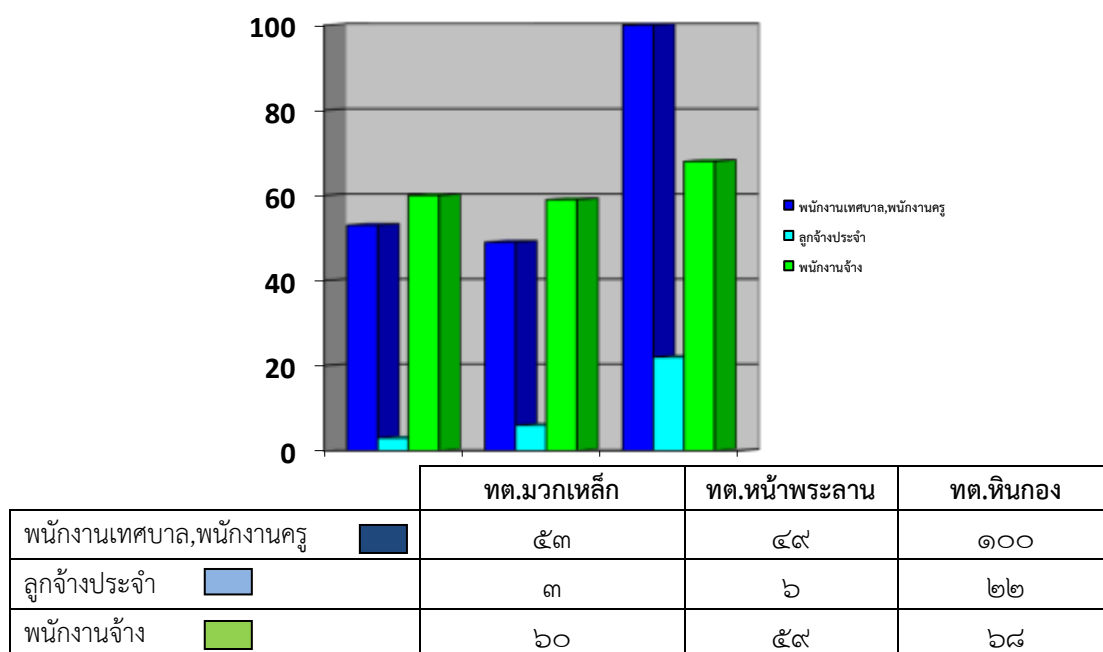
- (๑) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

เทศบาลตำบลมวกเหล็ก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๘ ส่วน ได้แก่ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๖. กองการศึกษา ๗. กองสวัสดิการสังคม ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๑๖ อัตรา

เนื่องจากเทศบาลมีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ ตลอดจนนโยบายในการบริหารท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่าย ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลมวกเหล็ก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งใหม่ทดแทนอัตรากำลังที่สูญหายไปเนื่องจากการเกษียณอายุราชการของลูกจ้างประจำ เพื่อรองรับปริมาณงานที่มีอยู่และที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต และเพื่อการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลมวกเหล็ก ต่อไป

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลมวกเหล็ก เทศบาลตำบลหน้าพระลาน และเทศบาลตำบลหินกอง ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบล ทั้ง ๓ แห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้ง ๓ หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลมวกเหล็ก จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลมวกเหล็ก มีความประสงค์โอน (ย้าย) และจะดำเนินการขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานเทศบาล ตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

/๘.โครงสร้าง...

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลต้องปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย กล่าวคือ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ ตามมาตรา ๕๐ - ๕๑ กำหนดให้เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำและอาจต้องทำในกิจการใด ๆ ภายในเขตเทศบาล และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๒ มาตรา ๑๖ บัญญัติให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งจากสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ในด้านต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับมติคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลมวกเหล็ก ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลมวกเหล็ก ดังนี้

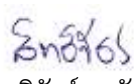
๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างการกำหนดตำแหน่งเทศบาลตำบลมวกเหล็ก

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายปกครอง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายปกครอง - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานบริหารงานทั่วไป	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานสถาปัตยกรรมและผังเมือง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟ ส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร	๓. กองช่าง ๓.๑ กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสถาปัตยกรรมและผังเมือง - งานวิศวกรรมโยธา ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้า ส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานควบคุมโรค	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม	
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานประชาสัมพันธ์	๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานประชาสัมพันธ์	
๖. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานการเงินและบัญชี - งานการศึกษาปฐมวัย - งานบริหารงานทั่วไป	๖. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานบริหารงานทั่วไป ๖.๑ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	
๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานบริหารงานทั่วไป	
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	


 (นางอารดา แดนวงศ์)
 ปลัดเทศบาลตำบลมวกเหล็ก


 (นายสิทธิวิทย์ หวังสวัสดิ์)
 นายกเทศมนตรีตำบลมวกเหล็ก

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ชำนาญว่า จะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลมวกเหล็ก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยมีผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลมวกเหล็ก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๔ ม.ค. ๖๖ (รับโอน)
นิติกรปฏิบัติการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ธ.ค. ๖๓ (ขอ ก.กลาง)
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค. ๖๓ (รับโอน)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค. ๖๔ (รับโอน)
รวม	๓๔	๓๖	๓๖	๓๖	+๒	๐	๐	

(นางภารดา แดนวงศ์)
ปลัดเทศบาลตำบลมวกเหล็ก

(นายสิทธิวัชร หวังสวัสดิ์)
นายกเทศมนตรีตำบลมวกเหล็ก

/พนักงานจ้าง...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
หัวหน้ากลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
(ขพ.)								
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค. ๖๓ (รับโอน)
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ก.พ. ๖๖ (รับโอน)
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)								
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
(ขพ.)								
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
รวม	๓๕	๔๑	๔๑	๔๑	+๖	๐	๐	

(นางภารดา แดนวงศ์)
ปลัดเทศบาลตำบลมวกเหล็ก

(นายสิทธิวัชร หวังสวัสดิ์)
นายกเทศมนตรีตำบลมวกเหล็ก

/กองสาธารณสุข...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค. ๖๓ (ขอ ก.กลาง)
หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (ชพ.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับจัดสรร งบประมาณ.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ร้องขอ กสธ.
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
รวม	๒๒	๓๐	๓๐	๓๐	+๘	๐	๐	

(นางภารดา แดนวงศ์)
ปลัดเทศบาลตำบลมวกเหล็ก

(นายสิทธิวัชร หวังสวัสดิ์)
นายกเทศมนตรีตำบลมวกเหล็ก

/กองสวัสดิการ...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๑	๑๑	๑๑	+๑	๐	๐	
รวมทั้งสิ้น	๑๐๑	๑๑๘	๑๑๘	๑๑๘	+๑๗	๐	๐	

(นางภาราดา แตนวงศ์)

ปลัดเทศบาลตำบลมวกเหล็ก

(นายสิทธิวิทย์ หวังสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลมวกเหล็ก

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่ง (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
 - เงินเพิ่มคุณวุฒิ
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๘๑๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	๕๒,๓๗๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	๔๔,๒๘๐
	สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๔๐,๙๐๐
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	๓๑,๘๘๐
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๑๗,๕๗๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	๒๘,๘๘๐
๙	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๑๗,๕๗๐
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๓๘๑,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	๓๑,๗๖๐
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๒๖,๙๘๐
	พนักงานจ้าง																		
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๙๔,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๘๔๐	๓๐๖,๖๐๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๓๑,๘๐๐	๒๔,๕๖๐
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๘๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๒๙๒,๐๘๐	๓๐๓,๘๔๐	๓๑๖,๐๘๐	๒๓,๔๐๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๖,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	๑๗๖,๗๖๐	๑๓,๐๘๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๒๔๑,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๕๐,๘๐๐	๒๖๐,๘๘๐	๒๗๑,๓๒๐	๒๐,๐๙๐
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๒๓๐,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๐,๑๒๐	๒๔๙,๗๒๐	๒๕๙,๘๐๐	๑๙,๒๔๐
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๘๐,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๙๕,๒๔๐	๒๐๓,๐๔๐	๑๕,๐๓๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(ว่างเต็ม)
๒๐	คนงาน	-	๙	๘	๙๗๒,๐๐๐	๙	๙	๙	๙	-	-	-	๐	๐	๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙,๐๐๐

(นางภาราดา แคนวงศ์)
ปลัดเทศบาลตำบลมวกเหล็ก

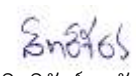
(นายสิทธิวัชร หวังสวัสดิ์)
นายกเทศมนตรีตำบลมวกเหล็ก

/กองคลัง...

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๖๗๐,๐๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๖๐๐	๒๒,๓๒๐	๒๓,๕๒๐	๘๒๖,๐๘๐	๘๘๘,๔๐๐	๘๗๑,๙๒๐	๕๕,๘๔๐
๒๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๒๖,๖๔๐	๒๖,๔๐๐	๔๒๔,๙๒๐	๔๕๑,๕๖๐	๔๗๗,๙๖๐	๓๓,๐๐๐
๒๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น			๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐							๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๒๔	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(กำหนดเพิ่ม)
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(กำหนดเพิ่ม)
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๓,๗๖๐
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเต็ม)
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้าง																		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๒๕,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๔,๔๘๐	๒๔๓,๘๖๐	๒๕๓,๘๐๐	๑๘,๗๘๐
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๔๓,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๓,๒๐๐	๒๖๓,๔๐๐	๒๗๓,๙๖๐	๒๐,๒๘๐
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-							๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๓๒,๗๒๐	๙,๔๐๐
๓๒	คนงาน	-	๒	๑	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองช่าง (๐๕)																		
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๑	๔๗๘,๕๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๖๒๙,๔๐๐	๖๔๕,๘๔๐	๖๖๓,๙๖๐	๓๙,๘๘๐
๓๔	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๖,๖๘๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๗,๘๐๐	๓๗,๙๖๐
๓๕	หัวหน้ากลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง	ช.พ.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(กำหนดเพิ่ม)
๓๖	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๓๗	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(กำหนดเพิ่ม)
๓๘	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเต็ม)
๓๙	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๒๗,๙๖๐
	ลูกจ้างประจำ																		
๔๐	คนงาน	-	๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๒๖๒,๒๐๐	๒๗๒,๒๘๐	๒๘๒,๓๖๐	๒๑,๐๑๐
	พนักงานจ้าง																		
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๘,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๖๔๐	๒๓๖,๗๖๐	๒๔๖,๒๔๐	๑๘,๒๔๐
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๒๑๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๒๘,๘๘๐	๒๓๘,๐๘๐	๒๔๗,๖๘๐	๑๘,๓๓๐
๔๓	คนงาน	-	๗	๗	๗๕๖,๐๐๐	-	๗	๗	๗	-	-	-	๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๙,๐๐๐


(นางภาราดา แदनวงศ์)
ปลัดเทศบาลตำบลมวกเหล็ก


(นายสิทธิวัชร หวังสวัสดิ์)
นายกเทศมนตรีตำบลมวกเหล็ก

/กองสาธารณสุข...

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๔๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๖๓,๙๖๐	๖๘๓,๔๐๐	๗๐๖,๙๖๐	๔๒,๖๒๐
๔๕	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข	ชพ.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(กำหนดเพิ่ม)
๔๖	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๐๘,๘๐๐	๓๗,๔๑๐
๔๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(กำหนดเพิ่ม)
๔๘	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(กำหนดเพิ่ม)
๔๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	(กำหนดเพิ่ม)
๕๐	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	(กำหนดเพิ่ม)
	ลูกจ้างประจำ																		
๕๑	การโรง	-	๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๒๖๒,๒๐๐	๒๗๒,๒๘๐	๒๘๒,๓๖๐	๒๑,๐๑๐
	พนักงานจ้าง																		
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ	-	๑	-	-	-	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่างยุบเลิก)
๕๓	คนงาน	-	๕	๔	๕๔๐,๐๐๐	-	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๔	คนงานประจำถายะ	-	๖	๔	๖๔๘,๐๐๐	-	๖	๖	๖	-	-	-	๐	๐	๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)																		
๕๕	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	๔๔,๒๘๐
๕๖	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๓๐,๗๙๐
๕๗	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๓,๕๒๐	๓๔,๖๘๐
๕๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(กำหนดเพิ่ม)
๕๙	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(กำหนดเพิ่ม)
๖๐	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง./ชง.	๑	๑	๓๖๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	๓๐,๗๙๐
๖๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	(กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้าง																		
๖๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๘๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๓,๙๒๐	๒๐๓,๗๒๐	๒๐๙,๘๘๐	๑๕,๕๓๐
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๓๔,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๓,๔๘๐	๒๕๓,๓๒๐	๒๖๓,๕๒๐	๑๙,๕๑๐
๖๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐


(นางภารดา แตนวงศ์)
ปลัดเทศบาลตำบลมวกเหล็ก


(นายสิทธิวัชร หวังสวัสดิ์)
นายกเทศมนตรีตำบลมวกเหล็ก

/กองการศึกษา...

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา (๐๘)																		
๖๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๑	๑	๔,๕๓,๙๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๐๔,๖๘๐	๖๒๑,๑๒๐	๖๓๗,๕๖๐	๓๗,๘๓๐
๖๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเดิม)
๖๗	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	ชพ.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(กำหนดเพิ่ม)
๖๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(กำหนดเพิ่ม)
๖๙	นักสันหนการ	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(กำหนดเพิ่ม)
๗๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	(กำหนดเพิ่ม)
๗๑	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ปง./ชง.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	(กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้าง																		
๗๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	-	-	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่างยุบเลิก)
๗๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
๗๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(การสรรหาจะกระทำต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว)						
๗๕	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(เงินอุดหนุน)
๗๖	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(เงินอุดหนุน)
๗๗	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(เงินอุดหนุน)
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๗๓,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘๑,๒๔๐	๘๙,๐๔๐	๙๗,๒๐๐	เงินอุดหนุน/เงิน อบท.
๗๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๔,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๑๙,๔๔๐	๒๔,๘๔๐	๓๐,๓๖๐	เงินอุดหนุน/เงิน อบท.
๘๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	๑๔,๒๘๐	เงินอุดหนุน/เงิน อบท.
๘๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	เงินอุดหนุน/เงิน อบท.
๘๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	เงินอุดหนุน/เงิน อบท.
๘๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	เงินอุดหนุน/เงิน อบท.
๘๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	เงินอุดหนุน/เงิน อบท.
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	เงินอุดหนุน/เงิน อบท.

(นางภาราดา แดนวงศ์)
ปลัดเทศบาลตำบลมวกเหล็ก

(นายสิทธิวิทย์ หวังสวัสดิ์)
นายกเทศมนตรีตำบลมวกเหล็ก

/กองคลัง...

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๘๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๓๙,๖๓๐
๘๗	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๘๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๑๘,๕๒๐
๘๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๗๙,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๕,๓๔๐	(กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้าง																		
๙๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๖๑,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๒๗๒,๔๐๐	๒๘๓,๓๒๐	๒๙๔,๗๒๐	๒๑,๘๒๐
๙๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๓๑,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๑,๒๐๐	๒๕๐,๙๒๐	๒๖๑,๐๐๐	๑๙,๓๒๐
๙๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๙๒,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๘๔๐	๒๑๖,๒๔๐	๑๖,๐๑๐
๙๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๖๘๐	๑๓,๒๓๐
๙๔	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๙๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(ว่างเดิม)
(๕)	รวม		๑๑๘	๗๘	๒๑,๕๐๑,๐๖๐	๑,๐๗๗,๖๐๐	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๖	๑๕	-	-	๕,๖๐๙,๕๒๐	๘๕๘,๘๔๐	๘๘๕,๐๐๐	๒๘,๑๘๘,๑๘๐	๒๙,๐๔๗,๐๒๐	๒๙,๙๓๒,๐๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๔,๒๒๘,๒๒๗			
(๗)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๓๒,๔๑๖,๔๐๗			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๕,๖๒๖			

งบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๘๖,๖๖๔,๘๓๐

หมายเหตุ :- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๙๐,๙๙๘,๐๗๒

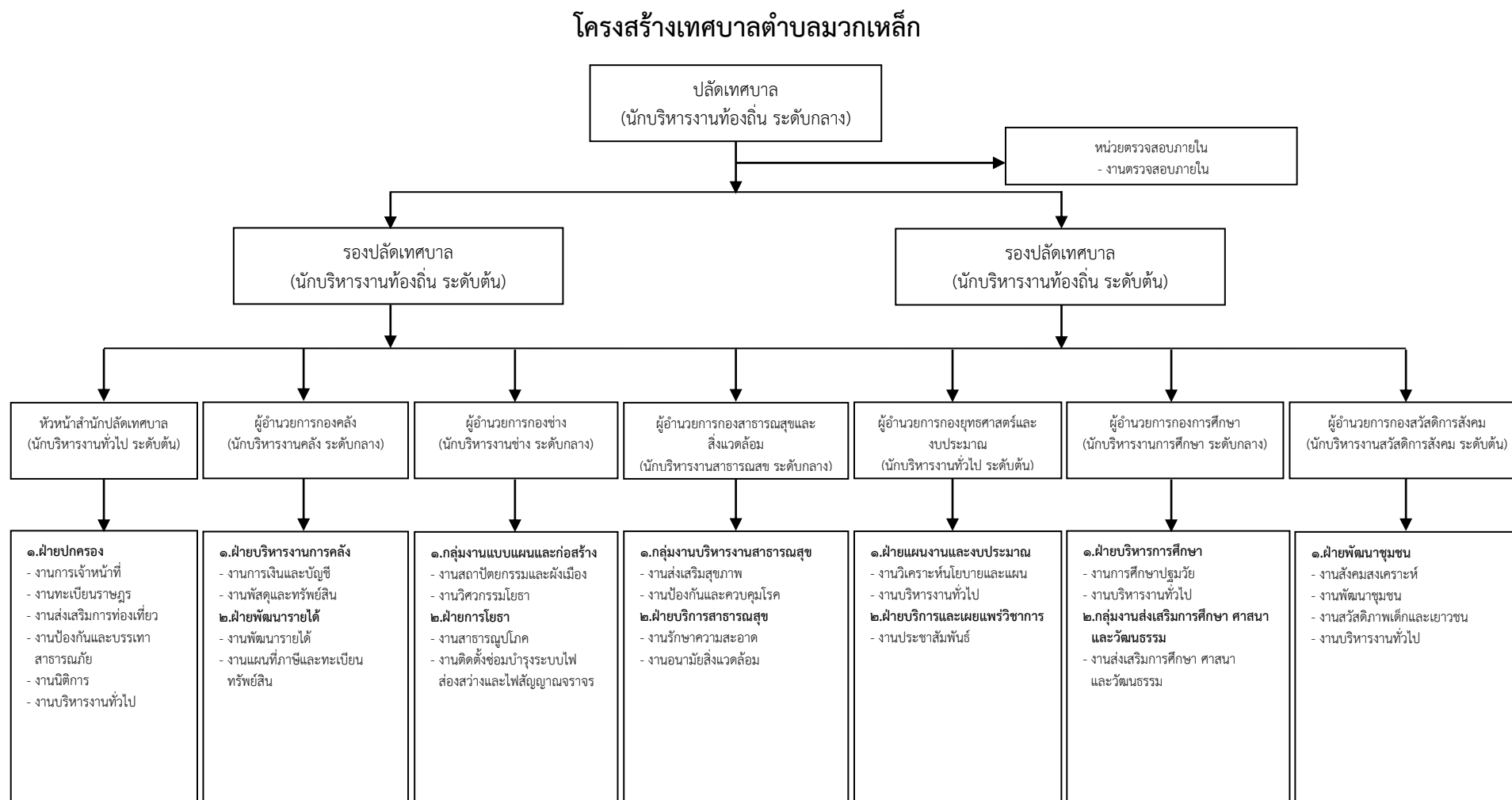
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๙๕,๕๔๗,๙๗๖

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๑๐๐,๓๒๕,๓๗๕

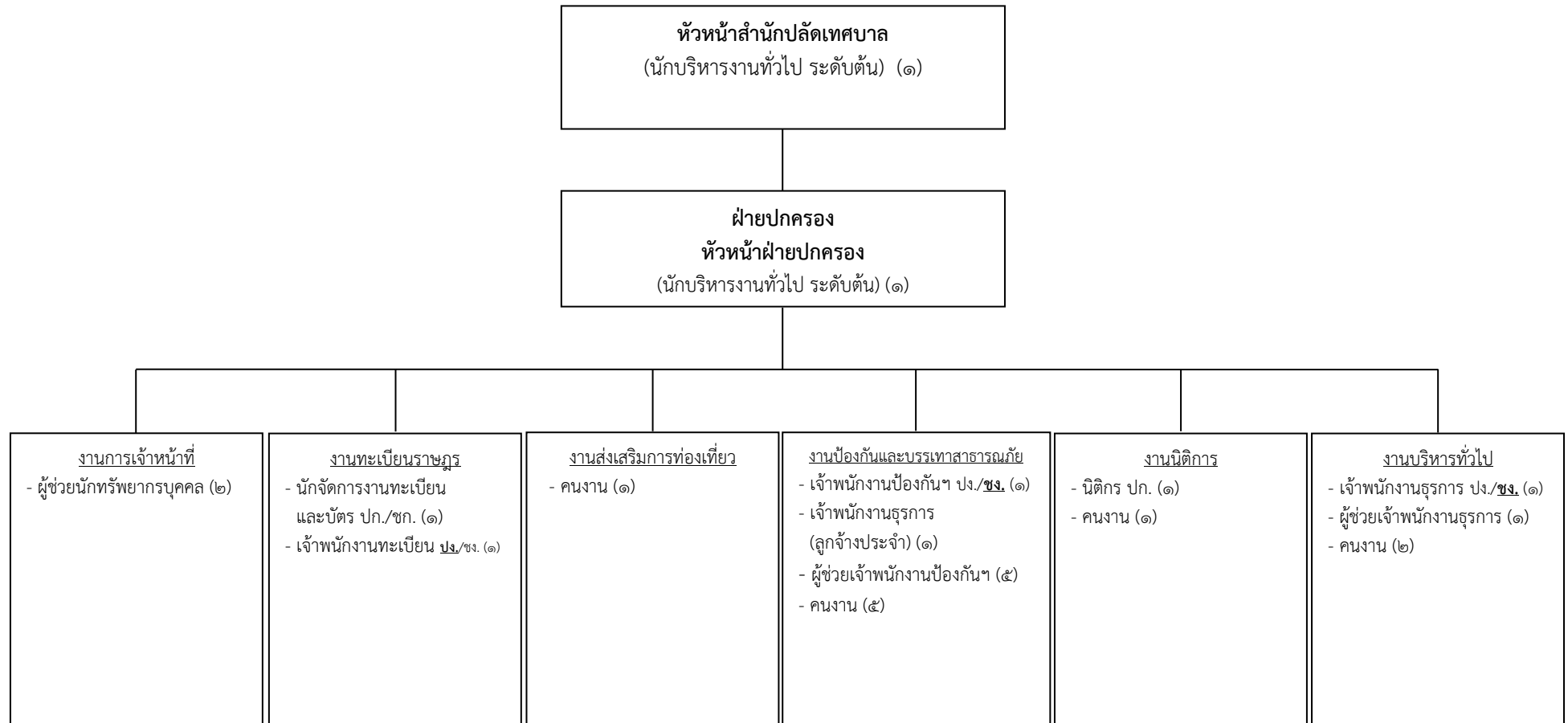

(นางอาราดา แदनวงศ์)
ปลัดเทศบาลตำบลมวกเหล็ก


(นายสิทธิวัชร หวังสวัสดิ์)
นายกเทศมนตรีตำบลมวกเหล็ก

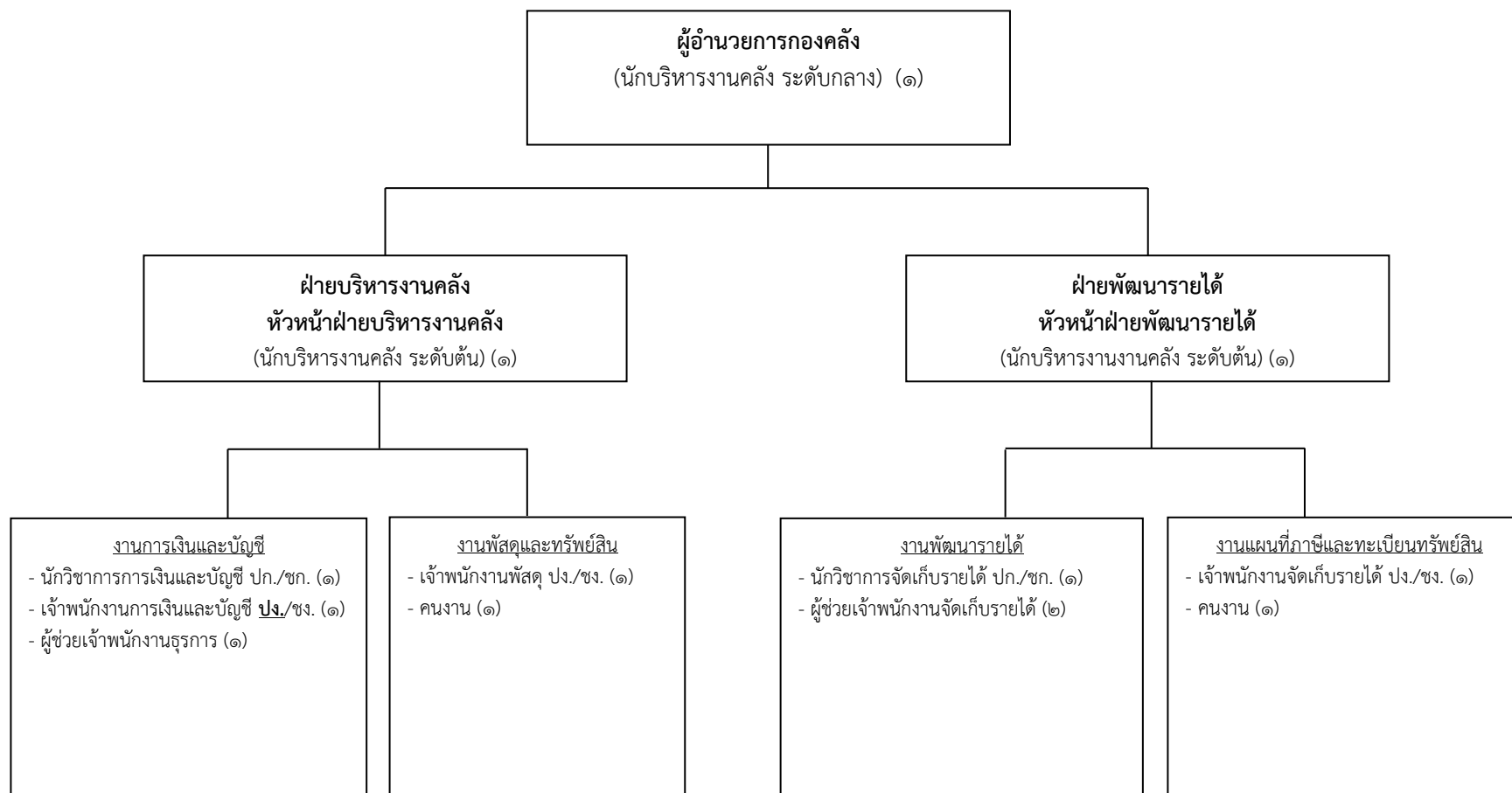
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



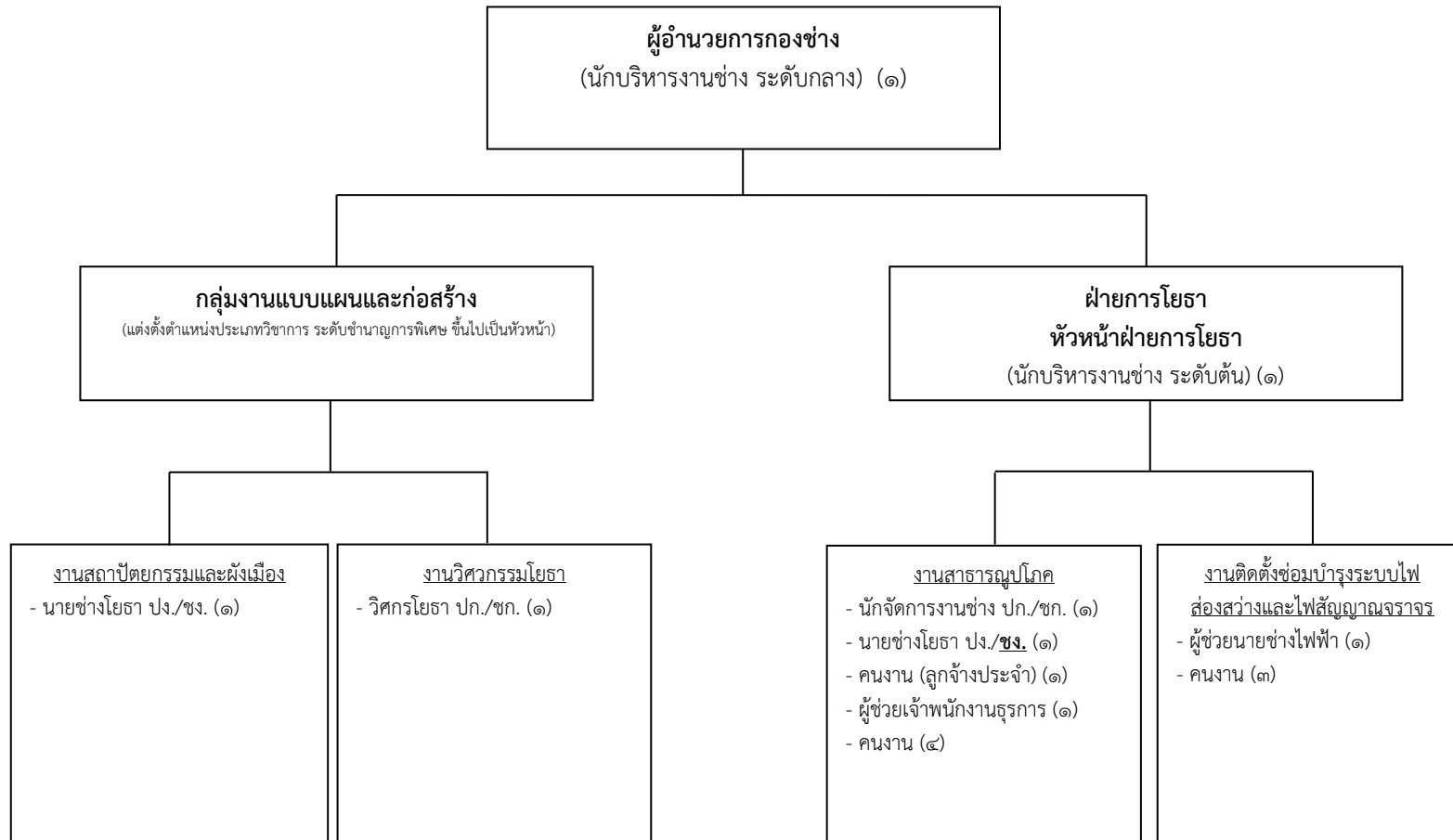
โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



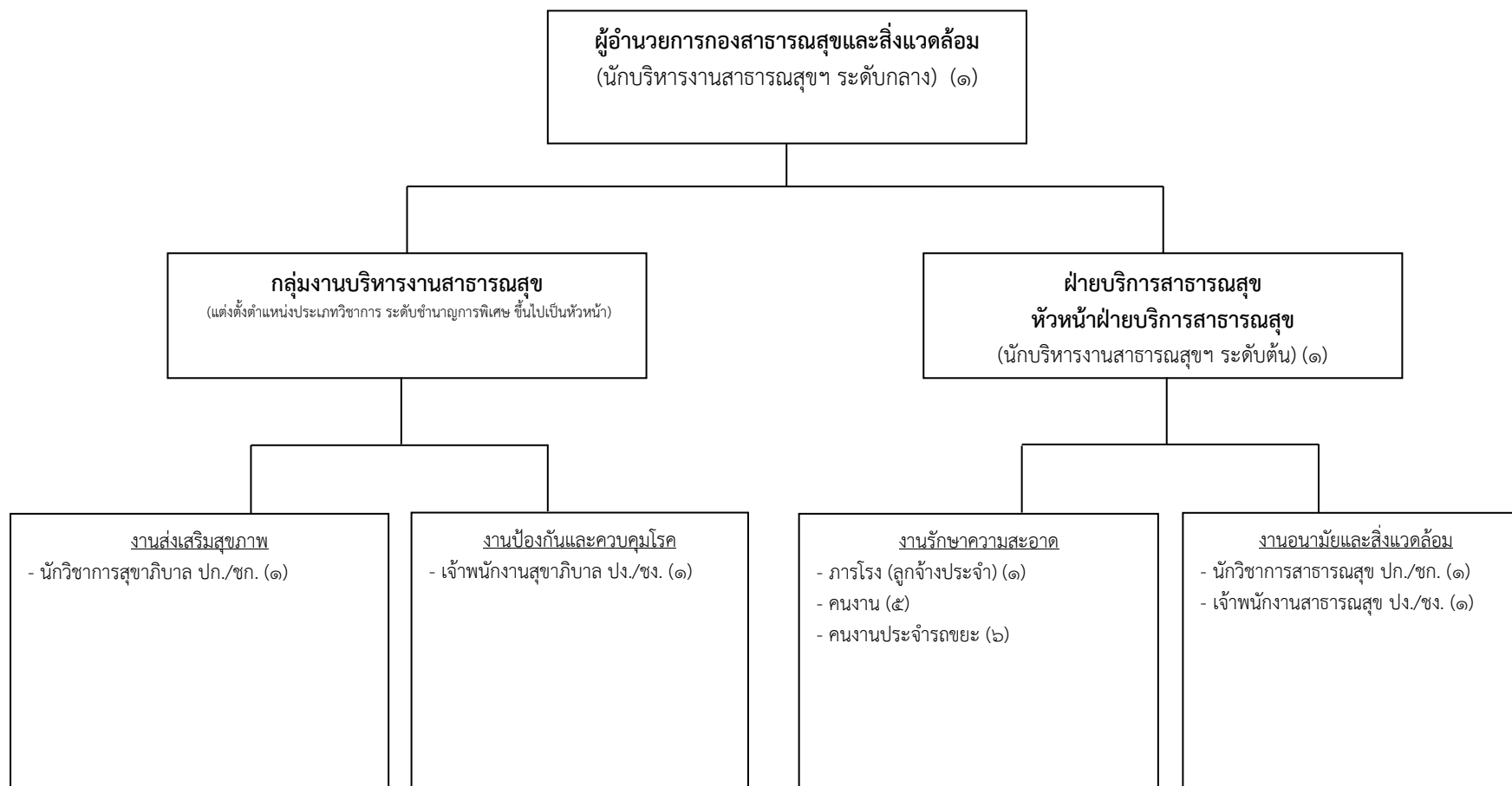
โครงสร้างของกองคลัง



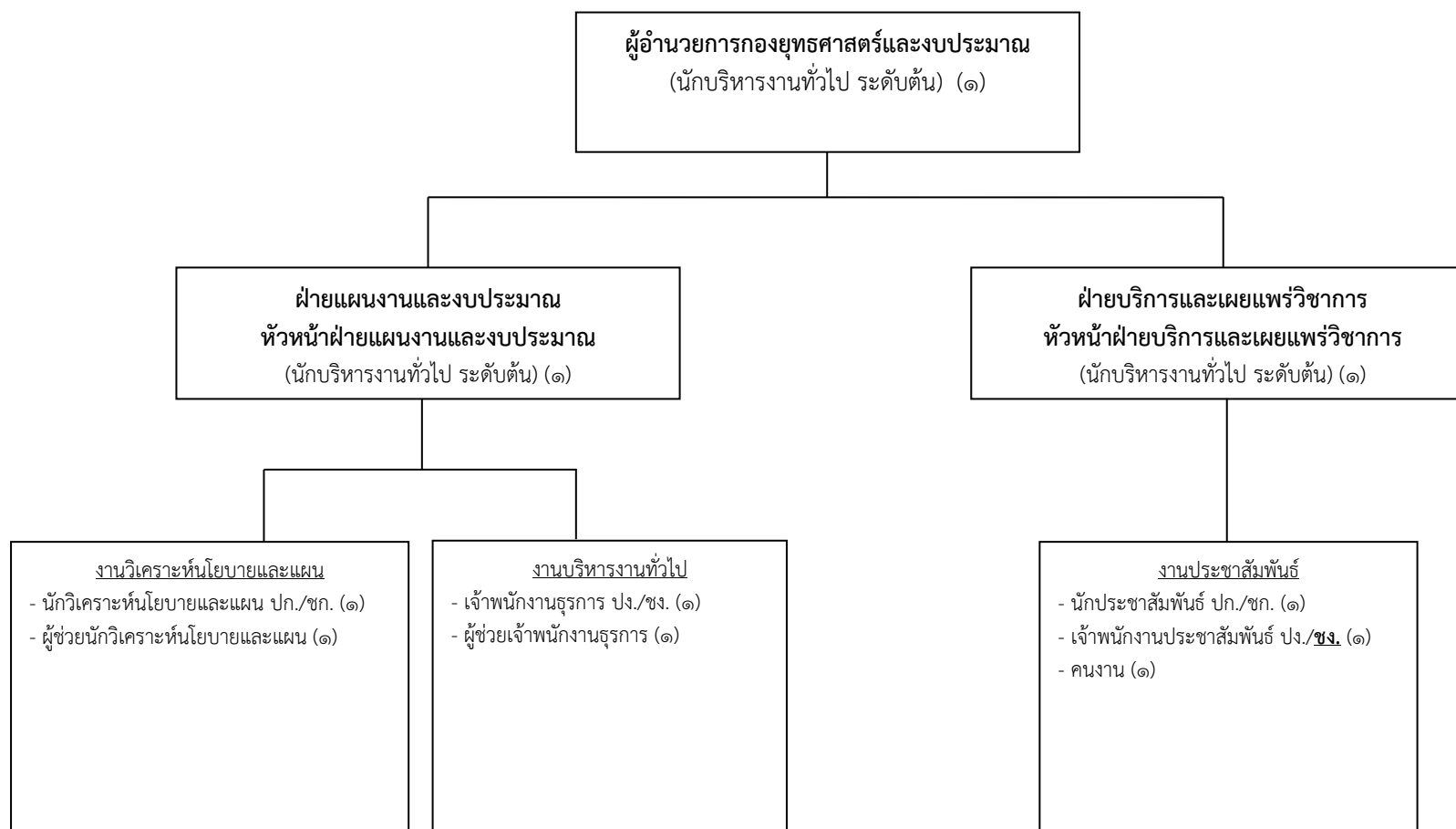
โครงสร้างของกองช่าง



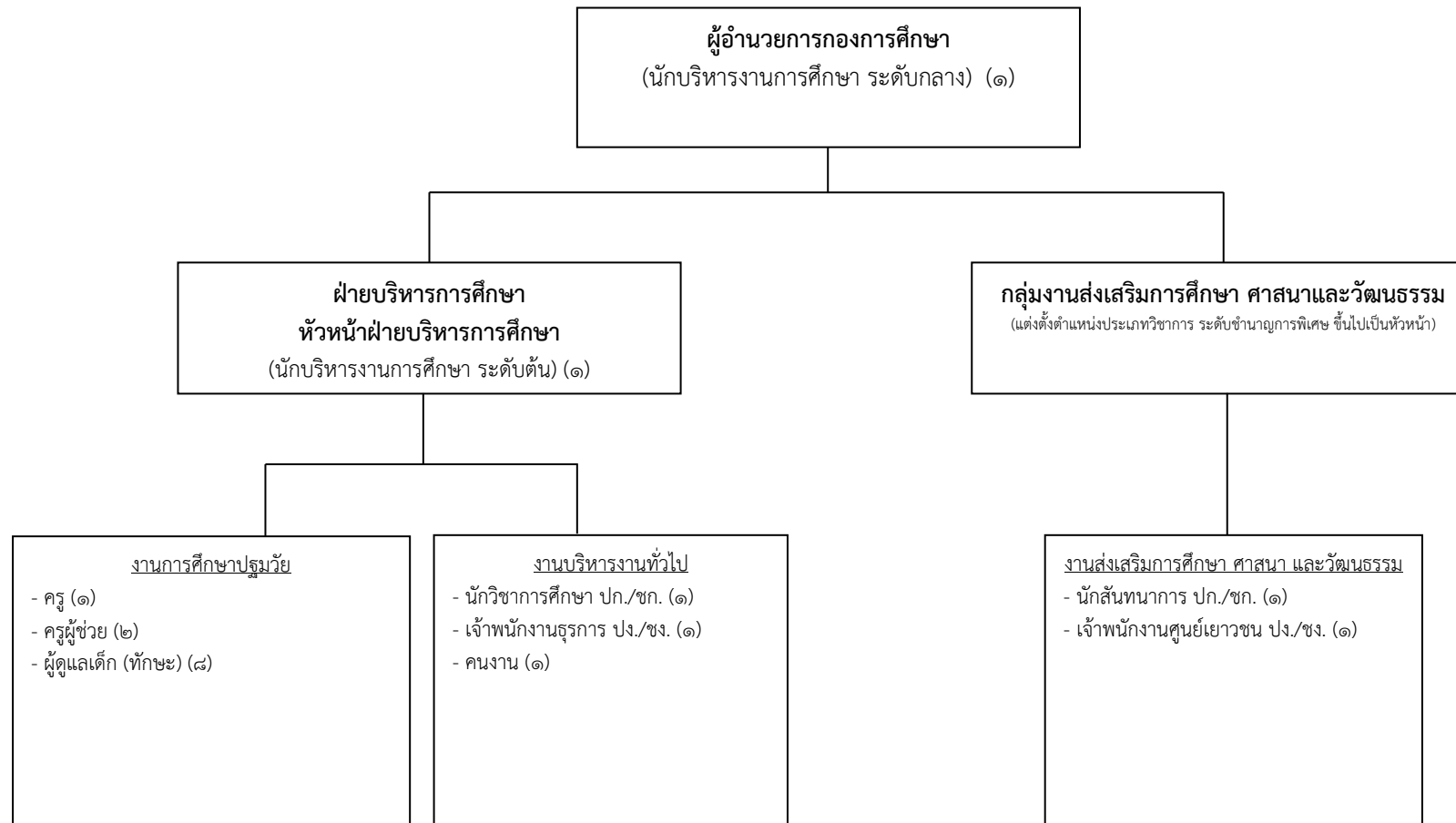
โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



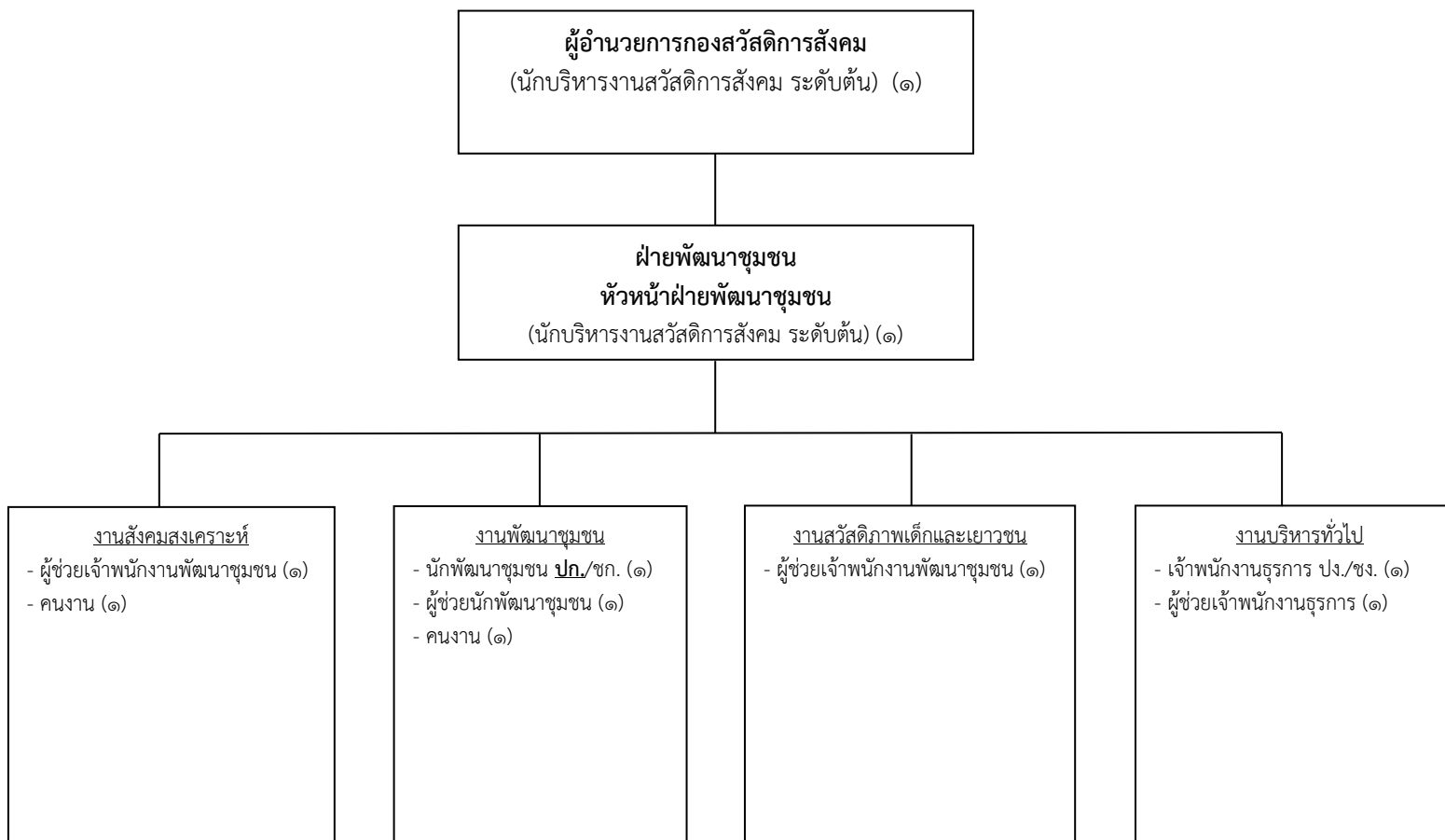
โครงสร้างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



โครงสร้างของกองการศึกษา



โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลมวกเหล็ก

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพื่อต่าง ๆ	
๑	<u>ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น</u> นางภาราดา แตนวงศ์	ป.โท	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒๘,๔๔๐ (๕๒,๓๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๙๖,๔๔๐
๒	นางสาวจินตนา หนูไพร	ป.โท	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๓	นายอนุทิน แท่นประยูร	ป.โท	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๑,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๗๓,๓๖๐
๔	นางสาวราตรี มาสุข	ป.โท	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
๕	นายธรรมบุญ มาลา	ป.โท	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๐,๕๖๐
๖	-ว่าง-	-	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๗	นายชัยพงศ์ บรรหาร	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฎ./ชก.	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฎ./ชก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๘	นายไพบุลย์ ตระกูลน้ำผึ้ง	ปวส.	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๙	นางสาวณพัชรกัญ ประมูลสิน	ปวส.	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๑๐	นายดำรงศักดิ์ คำกัน	ปวส.	๖๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	๖๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	๓๘๑,๑๒๐ (๓๑,๗๖๐x๑๒)	-	-	๓๘๑,๑๒๐
๑๑	<u>ลูกจ้างประจำ</u> นางสาวรุ่งทิพา ว่องไพกุล	ปวส.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐

/สำนักปลัด...

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพื่อต่าง ๆ	
๑๒	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาวทิวพร พรหมศิริ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๙๔,๗๒๐ (๒๔,๕๖๐x๑๒)	-	-	๒๙๔,๗๒๐
๑๓	นางสาววริทยา โกเกพันธ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๘๐,๘๐๐ (๒๓,๔๐๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๘๐๐
๑๔	นางสาวสุภาณี แสงอริคม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๙๖๐ (๑๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๙๖๐
๑๕	นายสมพงษ์ จำกลาง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๒๔๑,๐๘๐ (๑๐,๐๙๐x๑๒)	-	-	๒๔๑,๐๘๐
๑๖	นายโชคธิวัฒน์ ชยธเรืองชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๒๓๐,๘๘๐ (๑๙,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๓๐,๘๘๐
๑๗	นายมงคล พรหมศิริ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๘๐,๓๖๐ (๑๕,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๓๖๐
๑๘	นายอณัฐศิชาญ บุญกอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๙	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๒๐	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายนิวัธ ยศยิ่ง	ม.ต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายตันตระการ จำกลาง	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายทศพล ศรีนิล	ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายอภิชาติ ดอกคำ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายศักดิ์มงคล หล้าบุรี	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

/สำนักปลัด...

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพื่อต่าง ๆ	
๒๕	นางสาวรังสิณี อันทะคำภู	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นางฉันทนา บำเหน็จพันธ์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นางสาวพรนิภา นาคนทรง	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพื่อต่าง ๆ	
๒๙	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นางสาวสุกฤษฎิ์ ภูสีฤทธิ	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๖๗๐,๐๘๐ (๕๕,๘๔๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๘๐๔,๔๘๐
๓๐	นางปราณี เสมเดือน	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๔,๐๐๐
๓๑	-ว่าง- (๑ ธ.ค. ๖๓)	-	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐
๓๒	-ว่าง-	-	-	-	-	๖๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๓	-ว่าง-	-	-	-	-	๖๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๔	นางสาววิลาวัลย์ นิมิตรกุล	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๓๕	-ว่าง-	-	๖๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๓๖	-ว่าง- (๑ ต.ค. ๖๔)	-	๖๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๖๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๓๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาววิไล อ่อนศิลา	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๕,๓๖๐ (๑๘,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๕,๓๖๐
๓๘	นางวิไลวรรณ การกาวิ	ปวส.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๔๓,๓๖๐ (๒๐,๒๘๐x๑๒)	-	-	๒๔๓,๓๖๐
๓๙	นางสาวเรวดี พันธุ์ชัย	ปวช.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๔๐	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวลมัย ดอนนอก	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	- ว่าง - (๑ มี.ค. ๖๖)	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

/กองช่าง...

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพื่อต่าง ๆ	
๔๒	<u>ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น</u> นายจตุรงค์ เจริญผล	ป.โท	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๔๗๘,๕๖๐ (๓๙,๘๘๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๑๒,๙๖๐
๔๓	นายเชษฐา ศรีพลเมือง	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๓,๕๒๐
๔๔	-ว่าง-	-	-	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานแบบแผน และ ก่อสร้าง	ชพ.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๕	-ว่าง- (๑ ต.ค. ๖๓)	-	๖๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๖๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๔๖	-ว่าง-	-	-	-	-	๖๓-๒-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๗	-ว่าง- (๑ ก.พ. ๖๖)	-	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๔๘	นายปิยะ ธนิษรสกุล	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
๔๙	<u>ลูกจ้างประจำ</u> นายปิ่น คงคำพรรณ	ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๕๐	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นายพิรายุ ชื่นชูชน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๑๙,๙๖๐ (๑๘,๓๓๐x๑๒)	-	-	๒๑๙,๙๖๐
๕๑	นางนภัทริญา หาญนิมพลี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๘,๘๘๐ (๑๘,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๘๘๐

/กองช่าง...

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพื่อต่าง ๆ	
๕๒	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายชัยมงคล ชำนาญการ	ม.ต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นายสุธิชัย งอกสุข	ม.ต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นายเสนห์ หมีนมี	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	นายวีระวัฒน์ ญาติจันทิก	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	นายวัฒนา ญาติจันทิก	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	นายธรรยาภรณ์ เทพจันทิก	ม.ต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๙	นายชัยวัฒน์ ยอดวิญญูวงศ์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

/กองสาธารณสุข...

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพื่อต่าง ๆ	
๕๙	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ส.อ.ฉลองชัย ภิรมย์	ป.โท	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๕๑๑,๔๔๐ (๔๒,๖๒๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๔๕,๘๔๐
๖๐	- ว่าง -	-	-	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงาน สาธารณสุข	ขพ.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๑	นางสาวดารุณี ฮกหลง	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๑๗,๔๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๖,๙๒๐
๖๒	- ว่าง -	-	-	-	-	๖๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ขก.	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๓	- ว่าง -	-	-	-	-	๖๓-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ขก.	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๔	- ว่าง -	-	-	-	-	๖๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๕	- ว่าง -	-	-	-	-	๖๓-๒-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ขง.	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๖	ลูกจ้างประจำ นางสมหวัจ คงคำพรรณ	ประถม	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๖๗	พนักงานจ้างทั่วไป นายรัตนชัย สิ้นสมบัติ	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๘	นายสำรวย การเพียร	ม.ต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๙	นายธวัชชัย คำนาค	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๐	นายธนกร เมืองโคตร	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

/กองสาธารณสุขฯ...

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพื่อต่าง ๆ	
๗๑	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๒	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๓	นายณัฐกร อรรถปักษ์	ประถม	-	คนงาน	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๔	นางน้ำฝน จำกลาง	ม.ต้น	-	คนงาน	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๕	นายกมล กากี	-	-	คนงาน	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๖	นางเสมียน การเพียร	-	-	คนงาน	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๗	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

/กองยุทธศาสตร์...

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพื่อต่าง ๆ	
๗๘	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นางปนัดดา ชินวงศ์	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๑,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๑,๓๖๐
๗๙	นางสาวพิชานันท์ แสนสุข	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๗,๔๘๐
๘๐	นายณัฐ ร่องสวัสดิ์	ป.โท	๖๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๒๔,๖๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๔,๑๖๐
๘๑	-ว่าง-	-	-	-	-	๖๓-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๘๒	-ว่าง-	-	-	-	-	๖๓-๒-๐๗-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๘๓	นายอาณัติ ลิ้มโสภิตพรรณ	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๗-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง./ชข.	๖๓-๒-๐๗-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง./ชข.	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๔	-ว่าง-	-	-	-	-	๖๓-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๘๕	พนักงานตามภารกิจ นางสาวสุพรรณิ สายทิพย์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๓๔,๑๒๐ (๑๕,๕๑๐x๑๒)	-	-	๒๓๔,๑๒๐
๘๖	นางโชติศา ศรีนุกูลชากร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๖,๓๖๐ (๑๕,๕๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๖,๓๖๐
๘๗	พนักงานจ้างทั่วไป นายชนาธิป ชินวงศ์	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

/กองการศึกษา...

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพื่อต่าง ๆ	
๘๘	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นายอุตร อินทา	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๔๕๓,๙๖๐ (๓๗,๘๓๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๕๘๘,๓๖๐
๘๙	-ว่าง-	-	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๙๐	-ว่าง-	-	-	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม	ขพ.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๙๑	-ว่าง-	-	-	-	-	๖๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ขก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๙๒	-ว่าง-	-	-	-	-	๖๓-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการ	ปก./ขก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๙๓	-ว่าง-	-	-	-	-	๖๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๙๔	-ว่าง-	-	-	-	-	๖๓-๒-๐๘-๔๘๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ปง./ขง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๙๕	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	-	-	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงบประมาณแล้ว					(กำหนดเพิ่ม)
๙๖	นางปริชาติ กล่อมเมือง	ป.ตรี	๖๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๕	ครู	คศ.๑	๖๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๕	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๗	-ว่าง-	-	๖๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๖	ครูผู้ช่วย	-	๖๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๖	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (กรม สรรหา)
๙๘	-ว่าง-	-	๖๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๗	ครูผู้ช่วย	-	๖๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๗	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (กรม สรรหา)
๙๙	นางรัชณี เกลี้ยงเกลา	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๗๓,๖๘๐ (๑๕,๕๔๐-๙,๔๐๐ = ๖,๑๔๐x๑๒)	-	-	๗๓,๖๘๐

/กองการศึกษา...

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพื่อต่าง ๆ	
๑๐๐	นางศรีวรรณ มาคุ้ม	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔,๒๘๐ (๑๐,๕๙๐-๙,๔๐๐ = ๑,๑๙๐X๑๒)	-	-	๑๔,๒๘๐
๑๐๑	นางสาวปราธนา ผ่องหนู	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๔,๕๖๐ (๙,๗๘๐-๙,๔๐๐ = ๓๘๐X๑๒)	-	-	๔,๕๖๐
๑๐๒	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๖,๘๔๐ (๙,๗๘๐-๙,๔๐๐ = ๓๘๐X๑๒)	-	-	๖,๘๔๐
๑๐๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๖,๘๔๐ (๙,๗๘๐-๙,๔๐๐ = ๓๘๐X๑๒)	-	-	๖,๘๔๐
๑๐๔	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๖,๘๔๐ (๙,๗๘๐-๙,๔๐๐ = ๓๘๐X๑๒)	-	-	๖,๘๔๐
๑๐๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๖,๘๔๐ (๙,๗๘๐-๙,๔๐๐ = ๓๘๐X๑๒)	-	-	๖,๘๔๐
๑๐๖	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๖,๘๔๐ (๙,๗๘๐-๙,๔๐๐ = ๓๘๐X๑๒)	-	-	๖,๘๔๐
๑๐๗	พนักงานจ้างทั่วไป ว่าที่ ร.ต.หญิง พิราดา ชื่นชูชน	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ/ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพื่อต่าง ๆ	
๑๐๘	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นางสาวรุ่งทิพย์ พุทธิจันทร์	ป.ตรี	๖๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๖๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๑๐๙	นางสาวบุษผาภรณ์ สุทธิพิศ	ป.โท	๖๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๖๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๐,๖๔๐
๑๑๐	นางสาวณัฏฐ์ปวีณ์ หินเจริญ	ป.ตรี	๖๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๖๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	-	-	-	๔๓๔,๑๖๐
๑๑๒	-ว่าง-	-	-	-	-	๖๓-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายขจรยศ เชื้อคำ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๖๑,๘๔๐ (๒๑,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๖๑,๘๔๐
๑๑๓	นางสาววิไลวรรณ อ่อนพึง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๓๑,๘๔๐ (๑๙,๓๒๐x๑๒)	-	-	๒๓๑,๘๔๐
๑๑๔	นางสาวกิริติกาญจน์ บุญเกิด	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๙๒,๑๒๐ (๑๖,๐๑๐x๑๒)	-	-	๑๙๒,๑๒๐
๑๑๕	นางสาวสุณิสา ปิยะกิจ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๒๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๒๘,๗๖๐
๑๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป นางอรนุชน ทองเขียว	ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๗	นางสาวกร อนุจะโป๊ะ	ม.ต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

/หน่วยตรวจสอบภายใน...

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ/ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพื่อต่าง ๆ	
๑๑๘	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> -ว่าง-	-	๖๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)

หมายเหตุ

เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่
ปัจจุบัน ประกอบด้วย

- ๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
 - ๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
 - ๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
 - ๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)
- ฯลฯ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลมวกเหล็ก จึงจำเป็นต้องพัฒนา ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนโดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเองอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถ ในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลมวเหล็ก ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย และต้องปฏิบัติตามนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ควบคู่กับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอื่นๆ โดยมุ่งมั่นที่จะนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใส บริหารงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม ปราศจากการทุจริต เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์