ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางปฏิมา สังฆะมณี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก

อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ [แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒] และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็กได้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขต อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ทรัพยากรธรรมชาติ

- ป่าไม้ / ภูเขา

(๑) ส่งเสริมการปลูกป่า รณรงค์ให้มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) สร้างจิตสำนึกในการร่วมกิจกรรมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แหล่งน้ำ

(๑) ก่อสร้าง / ปรับปรุงแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรสำหรับพื้นที่ที่ห่างไกลคลองมวกเหล็ก

(๒) จัดหาน้ำเพื่อการอุปโภค / บริโภค ที่มีคุณภาพเหมาะสม

๒. สิ่งแวดล้อม

- น้ำเสีย

(๑) รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขยะมูลฝอย

(๑) จัดระบบจัดเก็บ และกำจัดขยะให้มีประสิทธิภาพ

๕. ด้านการเมืองการปกครอง

๑. การบริหารและการบริการตามหลักธรรมาภิบาล

(๑) จัดอบรมเผยแพร่ความรู้ ประชาสัมพันธ์ มวลชนสัมพันธ์แก่ประชาชนและสมาชิก อบต.

(๒) การบริหารงาน อบต. ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และจุดมุ่งหมายของทางราชการ

(๓) ส่งเสริม สนับสนุนการเข้ามามีส่วนร่วม ติดตามการบริหารงาน อบต. ของประชาชน

(๔) จัดอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่พนักงาน เจ้าหน้าที่ รวมทั้งให้มีการทบทวนและวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ

(๕) จัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน

๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๑) จัดกิจกรรมในการส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. ศาสนา

(๑) จัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา

(๒) ส่งเสริมการปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาจิตใจ ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ [แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒] และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ [แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒] 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) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (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 คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ อบต.สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็กได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของ อบต. จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

หมายเหตุ - มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ [แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒]
- มาตรา ๑๖,๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน
และโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก ด้วยเทคนิค SWOT Analysis
(จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

๑. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
- มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติจำนวนมาก และมีศักยภาพ เช่น น้ำตกเจ็ดสาวน้อยและน้ำตกสวยงามหลายแห่ง, ทุ่งทานตะวัน, ไร่องุ่น, ค่ายลูกเสือ - มีการคมนาคมที่สะดวก - มีนักท่องเที่ยวจากทั้งในจังหวัดและต่างจังหวัด มาเที่ยวจำนวนมาก - มีที่พักให้เลือกหลายแบบทั้งบ้านพัก, รีสอร์ท - มีพื้นที่เหมาะแก่การเกษตร - มีแหล่งน้ำต้นทุน (คลองมวกเหล็ก)	- แหล่งท่องเที่ยวทรุดโทรม ขาดการพัฒนา - ไม่ค่อยมีนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ - ขาดการประชาสัมพันธ์และข้อมูลการท่องเที่ยว - ดินเสื่อมคุณภาพ - ขาดน้ำสำหรับทำการเกษตรในพื้นที่ห่างจากคลองมวกเหล็ก - ขาดการรวมกลุ่ม - ขาดแหล่งเงินทุน
โอกาส(Opportunity)	**อุปสรรค (Threat)**
- มีที่ตั้งอยู่ใกล้แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ คือ อุทยานแห่งชาติน้ำตกเจ็ดสาวน้อย - มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก คือ รถยนต์, รถไฟ - นักท่องเที่ยวสนใจมามวกเหล็กมากขึ้นเนื่องจากจังหวัดได้นำเทศกาลทุ่งทานตะวันบานเข้าบรรจุในปฏิทินการท่องเที่ยวของจังหวัดสระบุรี - มีแนวโน้มการลงทุนเพิ่มมากขึ้น - ความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้น เนื่องจากมีนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น การค้าขายสินค้าของตำบลจึงเพิ่มมากขึ้นด้วย	- ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าบ้านที่ดี - ขาดการสนับสนุนการท่องเที่ยวอย่างจริงจัง - งบประมาณในการพัฒนาไม่ให้ความสำคัญกับการลงทุนด้านท่องเที่ยว -ขาดการพัฒนาและสร้างเอกลักษณ์สินค้าเฉพาะตำบล - ผลผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่ราคาตกต่ำ - ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ -ไม่มีตลาดกลางจำหน่ายสินค้า

สรุป ๑. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑.๑ การเกษตร ตำบลมวกเหล็ก มีกลุ่มเกษตรทำไร่ ทำสวน และกลุ่มเลี้ยงสัตว์ โดยเฉพาะกลุ่มเลี้ยงโคนม มีศักยภาพอย่างมาก

๑.๒ การท่องเที่ยว ตำบลมวกเหล็ก เป็นตำบลที่มีแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลายทั้งทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ การท่องเที่ยวเชิงเกษตร ประกอบกับมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกตั้งอยู่กับแหล่งธรรมชาติคืออุทยานแห่งชาติน้ำตกเจ็ดสาวน้อย มีเทศกาลทุ่งทานตะวันบาน เป็นโอกาสที่เอื้อต่อการลงทุนพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

๑.๓ การพาณิชย์ ตำบลมวกเหล็ก เป็นแหล่งที่มีกลุ่มอาชีพจำนวนพอสมควรที่มีผลผลิตทางการเกษตร และพืชสมุนไพร มีการขยายตัวทางธุรกิจการค้าเป็นจำนวนมาก

๒. ด้านการพัฒนาคนและสังคม (ด้านการศึกษาฯ , ด้านสาธารณสุขฯ)

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
(ด้านการศึกษา/การกีฬา/ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม) - เป็นตำบลที่มีกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม - บุคลากรมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ให้มีศักยภาพในการดำเนินงานด้านการศึกษาสูงขึ้น - ประชาชนหันมาสนใจเล่นกีฬา ออกกำลังกาย **(ด้านสาธารณสุข/สังคมสงเคราะห์/การรักษาความสงบเรียบร้อย/การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน)** - พื้นที่ส่วนใหญ่ทำการเกษตร ประมาณ ๒ ใน ๓ ของพื้นที่ทั้งหมด - มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภค - กลุ่ม อสม.มีศักยภาพ - ประชาชนให้ความสำคัญกับสุขอนามัยและการสร้างเสริมสุขภาพมากกว่าการซ่อมสุขภาพ - ไม่เป็นพื้นที่ที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคระบาด	**(ด้านการศึกษา/การกีฬา/ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม)** - นโยบายและเป้าหมายการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง มักเปลี่ยนแปลงไปตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารคนใหม่ - ขาดเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการศึกษา - ความไม่ต่อเนื่องด้านนโยบาย ระบบบริหารและการจัดการศึกษาทำให้ไม่มีประสิทธิภาพ **(ด้านสาธารณสุข/สังคมสงเคราะห์/การรักษาความสงบเรียบร้อย/การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน)** - อบต.มวกเหล็ก มีประชากรมากเมื่อเทียบจำนวนแพทย์/ประชากร ถือว่ายังสูงอยู่มาก - ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน - ประชาชนที่มีรายได้น้อยไม่ใส่ใจต่อความสำคัญด้านสุขอนามัย
โอกาส(Opportunity)	**อุปสรรค (Threat)**
(ด้านศึกษา/การกีฬา/ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม) -ข้อกำหนดของรัฐธรรมนูญมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของคนไทย -นโยบายปฏิรูปการศึกษา ทำให้เอกภาพในการจัดการศึกษามากขึ้น -นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าเพิ่มโอกาสและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้กับประชาชน **(ด้านสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ การรักษาความสงบเรียบร้อย การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน)** - มีรพ.ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล และ อสม. ของตำบล - การรวมกลุ่มกิจกรรมด้านสุขภาพ เช่น การรณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออก โครงการรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า รณรงค์ไม่ใช้ยาปฏิชีวนะ	**(ด้านการศึกษา/การกีฬา/ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม)** - หลักสูตรการเรียนการสอนถูกกำหนดจากส่วนกลางไม่เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นและขาดการนำศีลธรรม และประวัติศาสตร์มาใช้สอน - บางแห่งไม่มีครูเพียงพอ - คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในชนบทและในเมืองมีความพร้อมแตกต่างกัน - การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับการจัดการศึกษา **(ด้านสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ การรักษาความสงบเรียบร้อย การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน)** - เกิดโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก - การแพร่ระบาดของยาเสพติด -ปัญหาอาชญากรรมที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ

<u>สรุป</u> ๒. ด้านการพัฒนาคนและสังคม

ตำบลมวกเหล็ก ยังต้องสนับสนุนเด็กและเยาวชน ให้ได้รับการศึกษาให้ทั่วถึง แม้ว่ามีจุดอ่อนและอุปสรรคในเรื่องนโยบายการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและไม่ต่อเนื่อง การขาดความพร้อมในเครื่องมืออุปกรณ์ด้านการศึกษา ค่านิยมทางการศึกษาที่เน้นคุณวุฒิหรือข้อจำกัดด้านระเบียบ กฎหมาย สามารถที่จะแก้ไขได้โดยการอาศัยเวลาในการเปลี่ยนแปลง และความร่วมมือของชุมชนท้องถิ่น

ตำบลมวกเหล็ก มีรพ.ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล และ อสม. ที่จะคอยแนะนำดูแลสุขภาพของประชาชน ในปัจจุบันแพทย์แผนไทยได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางจึงมีนโยบายในการสนับสนุนภูมิปัญญาในเรื่องแพทย์แผนโบราณ ที่สามารถบรรเทาเยียวยา รักษาพยาบาลให้กับประชาชนได้ แต่อุปสรรคในเรื่องโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก การแพร่ระบาดของยาเสพติด และปัญหาอุบัติเหตุต่าง ๆ เช่น จากการจราจร จากการประกอบอาชีพ และปัญหาอาชญากรรมก็เป็นสิ่งที่ต้องหาหนทางแก้ไขให้ลดน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยการใช้วิธีการป้องกัน สอดส่องดูแลกันและกันของประชาชนควบคู่กันไป

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
-หน่วยงานของรัฐทุกระดับให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	-การก่อสร้างเส้นทางคมนาคมไม่ค่อยได้มาตรฐานทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการซ่อมบำรุง -งบประมาณมีไม่เพียงพอในการดำเนินงาน -ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนมีมาก
โอกาส(Opportunity)	**อุปสรรค (Threat)**
-มีการสนับสนุนจากหน่วยงานที่มีศักยภาพ	-งบประมาณไม่เพียงพอ -พื้นที่การก่อสร้างบางแห่ง ยังไม่ได้รับมอบจากเจ้าของที่ดิน -การเสนอโครงสร้างพื้นฐาน ยังไม่มองถึงความจำเป็นของผู้ที่เดือดร้อน

สรุป ๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จากที่ตำบลมวกเหล็ก มีการขยายตัวของหมู่บ้านอย่างรวดเร็ว ทำให้พบกับปัญหาและอุปสรรค อย่างมากในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพราะการลงทุนด้านการพัฒนานี้ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากต่อหนึ่งโครงการ ไม่ว่าจะเป็นถนน การขยายเขตไฟฟ้า ให้ทั่วถึงครบทุกหมู่บ้านทุกครัวเรือน

จึงได้กำหนดเป้าหมายตามศักยภาพและโอกาสที่มี ด้วยการก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐานใช้ได้ตลอดปี สามารถเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน วางท่อระบายน้ำเพื่อป้องกันเหตุน้ำท่วม ตลอดถึงการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการสัญจรไปมาและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
- หน่วยงานของรัฐทุกระดับให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านแหล่งน้ำ -มีแหล่งน้ำธรรมชาติ เช่น คลองมวกเหล็ก แม่น้ำป่าสัก	- ขาดการลงทุนการก่อสร้างบริการสาธารณะขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล - ไม่มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ที่สามารถแจกจ่ายน้ำให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง
โอกาส(Opportunity)	**อุปสรรค (Threat)**
-ได้รับความร่วมมือจากสถาบันการศึกษาในการศึกษาวิจัยแก้ปัญหาแหล่งน้ำ - มีการสนับสนุนจากหน่วยงานที่มีศักยภาพ	- งบประมาณไม่เพียงพอ - พื้นที่บางส่วนไม่มีการดูแล

<u>สรุป</u> ๔. ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ

จากที่ตำบลมวกเหล็ก มีการขยายตัวของหมู่บ้านอย่างรวดเร็ว ทำให้พบกับปัญหาและอุปสรรคมากในการพัฒนาด้านแหล่งน้ำ เนื่องจากไม่มีแหล่งน้ำที่จะส่งน้ำได้อย่างทั่วถึง ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำ ประกอบกับการลงทุนด้านการพัฒนาด้านนี้ ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากต่อโครงการ เช่น การขยายเขตประปา การขุดเจาะบาดาล การจัดแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคและบริโภค ให้ทั่วถึงครบทุกหมู่บ้านทุกครัวเรือน ซึ่งจะต้องใช้เงินงบประมาณต่อโครงการสูง จึงได้กำหนดเป้าหมายตามศักยภาพและโอกาสที่มี ด้วยการขอขยายเขตประปาส่วนภูมิภาคเข้ามาในพื้นที่ตำบล ขุดเจาะบ่อบาดาล รวมถึงขุดลอกคลองสาธารณะเพื่อกักเก็บน้ำและร่วมกับเอกชนทำฝายกั้นน้ำ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
- มีอุทยานแห่งชาติน้ำตกเจ็ดสาวน้อย - มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ - มีคลองมวกเหล็กไหลผ่าน - มีระบบการจัดการและจัดเก็บขยะมูลฝอย	- ประชาชนขาดความรู้ด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ - กลุ่มองค์กร/ชุมชน การอนุรักษ์ขาดความเข้มแข็ง - ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาความสะอาด ทิ้งขยะไม่ถูกที่
โอกาส(Opportunity)	**อุปสรรค (Threat)**
- มีกฎหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทและหน้าที่ในการดูแลบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม - มีอุทยานแห่งชาติน้ำตกเจ็ดสาวน้อยที่ดำเนินกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม -สภาพภูมิอากาศที่ร้อนชื้นเอื้อต่อความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ	- มีการบุกรุกพื้นที่อุทยานฯและพื้นที่อนุรักษ์ - ปัญหาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจะส่งผลในระยะยาว ประชาชนจึงยังไม่ค่อยเห็นความสำคัญในการดูแลรักษา - ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการจัดการบริการสาธารณะด้านสิ่งแวดล้อมขนาดใหญ่ เช่น โรงกำจัดขยะ

<u>สรุป</u> ๕. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติในตำบลมวกเหล็กนับว่ายังอุดมสมบูรณ์ อีกทั้งประชาชนตื่นตัวและให้ความสำคัญในการอนุรักษ์และดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติเป็นอย่างดี ประกอบกับมีกฎหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทหน้าที่ในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม มีอุทยานที่ดำเนินกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง รวมถึงสภาพภูมิอากาศที่ร้อนชื้นซึ่งเอื้อต่อความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็กขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานกฎหมายและคดี ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๑. สำนักปลัด อบต.** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานกฎหมายและคดี ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานควบคุมโรค ๔.๕ งานบริการสาธารสุข	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานควบคุมโรค ๔.๕ งานบริการสาธารสุข	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๖.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๖.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๖.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๖.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	

<u>หมายเหตุ</u> ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ย้ายไปตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๓ ก.พ. ๖๑)
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานป้องกัน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง) (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ-กู้ภัย) (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-			
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เรียกตัว กลับสอบแล้วคืน)
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เมื่อ ๒ มี.ค. ๖๓
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เรียกตัว กลับสอบแล้วคืน)
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕				

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ย้ายมา กรมการปกครอง)
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ย้ายมา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ย้ายมา กรมอนามัย)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เนื่องจาก ย.กองการศึกษา)
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง (เนื่องจาก กสถ.ของแต่งตั้ง)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง (ศพด.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เนื่องจาก ย.กองสวัสดิการ)
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เนื่องจาก กสถ.ของแต่งตั้ง)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๘๔	๘๔	๘๔	๘๔	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักงานปลัดฯ	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	
กองคลัง	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
กองช่าง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
รวม	๘๔	๘๔	๘๔	๘๔	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	529,560	168,000	1	1	1	0	0	0	19,440	19,560	19,560	717,000	736,560	756,120	44,130
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	0	0	0	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	34,110
	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>																		
3	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	0	0	0	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ใน (โอน บรรจุ และแต่งตั้ง)
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	342,720		1	1	1	0	0	0	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	28,560
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	0	355,320		1	1	1	0	0	0	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง (3 ก.พ. 63)
6	นิติกร	ปก.	1	1	180,720		1	1	1	0	0	0	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	15,060
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	138,120		1	1	1	0	0	0	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	11,510
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	1	1	269,880		1	1	1	0	0	0	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	302,280	22,490
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>																		
9	นักจัดการงานทั่วไป		1	1	275,760		1	1	1	0	0	0	8,760	8,880	9,600	284,520	293,400	303,000	22,980
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
10	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	180,000		1	1	1	0	0	0	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	15,000
11	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		1	1	194,760		1	1	1	0	0	0	7,800	8,160	8,520	202,560	210,720	219,240	16,230
12	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		1	1	185,400		1	1	1	0	0	0	7,440	7,800	8,040	192,840	200,640	208,680	15,450
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	147,240		1	1	1	0	0	0	6,000	6,240	6,480	153,240	159,480	165,960	12,270
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานป้องกัน)		1	1	140,160		1	1	1	0	0	0	5,640	5,880	6,120	145,800	151,680	157,800	11,680
15	พนักงานขับรถยนต์(รถดับเพลิง) (ทักษะ)		1	1	175,920		1	1	1	0	0	0	7,080	7,320	7,680	183,000	190,320	198,000	14,660

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
16	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	172,680		1	1	1	0	0	0	6,960	7,200	7,560	179,640	186,840	194,400	14,390
17	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	159,600		1	1	1	0	0	0	6,480	6,720	6,960	166,080	172,800	179,760	13,300
18	พนักงานขับรถยนต์ (ภูซีพกู้ภัย) (ทักษะ)		1	1	117,360		1	1	1	0	0	0	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	9,780
19	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
20	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
21	นักการภารโรง		1	0	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
22	นักการภารโรง		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
23	คนงานทั่วไป		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	<u>กองคลัง</u>																		
24	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	531,360	42,000	1	1	1	0	0	0	17,520	18,000	18,000	590,880	608,880	626,880	44,280
25	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	1	1	375,120		1	1	1	0	0	0	12,120	12,480	13,440	387,240	399,720	413,160	31,260
26	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	0	297,900		1	1	1	0	0	0	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	[illegible]
27	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	0	297,900		1	1	1	0	0	0	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง (2 มี.ค. 63)
28	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	0	297,900		1	1	1	0	0	0	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	[illegible]
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>																		
29	นักวิชาการจัดเก็บรายได้		1	1	275,760		1	1	1	0	0	0	8,760	8,880	9,600	284,520	293,400	303,000	22,980
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
30	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		1	1	194,760		1	1	1	0	0	0	7,800	8,160	8,520	202,560	210,720	219,240	16,230
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	148,680		1	1	1	0	0	0	6,000	6,240	6,480	154,680	160,920	167,400	12,390
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	146,640		1	1	1	0	0	0	5,880	6,120	6,360	152,520	158,640	165,000	12,220
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	137,520		1	1	1	0	0	0	5,520	5,760	6,000	143,040	148,800	154,800	11,460
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	138,000		1	1	1	0	0	0	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
35	คนงานทั่วไป		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
36	คนงานทั่วไป		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
37	คนงานทั่วไป		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
38	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	<u>กองช่าง</u>																		
39	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	0	0	0	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	[illegible]
40	นายช่างโยธา	อส.	1	1	356,160		1	1	1	0	0	0	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680
41	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	0	297,900		1	1	1	0	0	0	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	[illegible]
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>																		
42	นายช่างโยธา		1	1	236,640		1	1	1	0	0	0	7,680	7,800	10,440	244,320	252,120	262,560	19,720
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
43	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	0	138,000		1	1	1	0	0	0	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
44	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	0	138,000		1	1	1	0	0	0	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
45	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	156,000		1	1	1	0	0	0	6,240	6,600	6,840	162,240	168,840	175,680	13,000
46	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		1	0	138,000		1	1	1	0	0	0	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
47	คนงานทั่วไป		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
48	คนงานทั่วไป		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>																		
49	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	0	0	0	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	[illegible]
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
50	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		1	1	190,800		1	1	1	0	0	0	7,680	8,040	8,280	198,480	206,520	214,800	15,900
51	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		1	1	190,800		1	1	1	0	0	0	7,680	8,040	8,280	198,480	206,520	214,800	15,900

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
52	พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกขยะ) (ทักษะ)		1	1	158,520		1	1	1	0	0	0	6,360	6,600	6,960	164,880	171,480	178,440	13,210
53	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)		1	1	164,760		1	1	1	0	0	0	6,600	6,960	7,200	171,360	178,320	185,520	13,730
54	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)		1	1	162,960		1	1	1	0	0	0	6,600	6,840	7,080	169,560	176,400	183,480	13,580
55	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)		1	1	156,000		1	1	1	0	0	0	6,240	6,600	6,840	162,240	168,840	175,680	13,000
56	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)		1	1	131,400		1	1	1	0	0	0	5,280	5,520	5,760	136,680	142,200	147,960	10,950
57	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)		1	1	112,800		1	1	1	0	0	0	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400
58	คนงานประจำรถขยะ		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
59	คนงานประจำรถขยะ		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
60	คนงานประจำรถขยะ		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
61	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>																		
62	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	0	0	0	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	จ่าย (จังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)
63	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	180,720		1	1	1	0	0	0	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	15,060
64	ครูผู้ดูแลเด็ก		1	0	0		1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	จ่ายเงิน (กรมอุดหนุน)
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
65	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)		1	1	0 67,200		1	1	1	0	0	0	0 7,200	0 7,560	0 7,500	0 74,400	0 81,960	0 89,460	กรมอุดหนุน 9,400 งบท้องถิ่น 5,600
66	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		1	1	187,200		1	1	1	0	0	0	7,560	7,800	8,160	194,760	202,560	210,720	15,600
67	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	134,040		1	1	1	0	0	0	5,400	5,640	5,880	139,440	145,080	150,960	11,170
68	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	0		1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	กรมอุดหนุน 9,000
69	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
70	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
71	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
72	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
73	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
74	นักการภารโรง (ศพด.)		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
75	คนงานทั่วไป		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
76	คนงานทั่วไป		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	<u>กองสวัสดิการสังคม</u>																		
77	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	0	0	0	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
78	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	1	0	297,900		1	1	1	0	0	0	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
79	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	193,920		1	1	1	0	0	0	7,800	8,160	8,400	201,720	209,880	218,280	16,160
80	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	143,520		1	1	1	0	0	0	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	11,960
81	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	143,520		1	1	1	0	0	0	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	11,960
82	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	112,800		1	1	1	0	0	0	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400
83	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	117,360		1	1	1	0	0	0	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	9,780
84	คนงานทั่วไป		1	1	108,000		1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
(5)	รวม		84	68	15,574,980		84	84	84	0	0	0	473,940	500,220	512,280	16,510,920	17,011,140	17,523,420	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															2,476,638	2,551,671	2,628,513	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															18,987,558	19,562,811	20,151,933	
(8)	คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี															33.49	32.86	32.24	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															56,700,000	59,535,000	62,511,750	

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	

หมายเหตุ

(1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(2) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ 7 มีนาคม 2559 และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(3) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

3.1 กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ 1 ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

3.2 กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด หาร 2 คูณจำนวน 12 เดือน)

(4) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (1) + (2) + (3)

(5) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(6) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาตายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ 15 โดยคิดจาก (5)

(7) คิดจาก (5) + (6)

(8) คิดจาก (7) คูณ 100 หารงบประมาณรายจ่ายประจำปี

มาจากงบประมาณ 2563 (54,000,000 บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณในปี 2564 - 2566

ปีงบประมาณ 2564 (54,000,000 x 5/100) + 54,000,000 = **56,700,000**

ปีงบประมาณ 2565 (56,700,000 x 5/100) + 56,700,000 = **59,535,000**

ปีงบประมาณ 2566 (59,535,000 x 5/100) + 59,535,000 = **62,511,750**

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

รองปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
(ว่าง)

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานกฎหมายและคดี
๓. งานนโยบายและแผน
๔. งานกิจการสภา อบต.
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานจัดเก็บรายได้
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
(ว่าง)

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (ว่าง)

๑. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
๒. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
๓. งานรักษาความสะอาด
๔. งานควบคุมโรค
๕. งานบริการสาธารสุข

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)

๑. งานบริหารการศึกษา
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. งานกีฬาและนันทนาการ

กองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
(ว่าง)

๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
๒. งานสังคมสงเคราะห์
๓. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
๔. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕. งานส่งเสริมการเกษตร

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ชง.	ครูผู้ช่วย		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๑	-	๖	-	-	๒	๑	-	-	๑	๑	๒	๑	๕	๑	๓	๓๔	๒๕	๘๔

โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
(๑) (ว่าง)

งานบริหารงานทั่วไป

- นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (ทักษะ) (๒)
- นักการภารโรง (ทั่วไป) (๒)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)

งานกฎหมายและคดี

- นิติกร ปก. (๑)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ) (๑)

งานนโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)

งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

- นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง) (ภารกิจ) (ทักษะ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ - กู้ภัย) (ภารกิจ) (ทักษะ) (๓)
- พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป) (๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล												ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป							
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ชง.				
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๕	๔	๕

โครงสร้างของกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
(๑)

งานการเงินและบัญชี

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๓)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๓)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๓)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)

งานจัดเก็บรายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๓)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล												ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป							
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ชง.				
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๓	๑	๕	-	๔

โครงสร้างของกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
(๑) (ว่าง)

งานก่อสร้าง

- นายช่างโยธา อาวุโส (๑)
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
- นายช่างโยธา (ลูกจ้างประจำ) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)

งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล												ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป							
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ชง.				
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๓	๑	๔	-	๒

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
(๑) (ว่าง)

งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา ปก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๓)

งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (คุณวุฒิ) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๖)
- นักการภารโรง (ทั่วไป) (๑)

งานกีฬาและนันทนาการ

- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ) (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล												ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป							
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ชง.				
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๙

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
(๑) (ว่าง)

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	งานสังคมสงเคราะห์	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	งานส่งเสริมการเกษตร
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (ทักษะ) (๑)	- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑) - คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล												ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป							
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ชง.				
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๔	๑	๓

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 – 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	นางการาดา แตนวงศ์	ปริญญาโท	63-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	63-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	529,560 (44,130x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	44,130
2	น.ส.บุษกร ทาสี	ปริญญาโท	63-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	63-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	409,320 (34,110x12)	42,000 (3,500x12)	-	34,110
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล					สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						
3	-	-	63-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	63-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	393,600 (15,430+50,170)/2	42,000 (3,500x12)	-	ว่าง (ย้ายมา อ.มวกเหล็ก)
4	น.ส.ปังอร เข็งพินล	ปริญญาโท	63-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	63-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	342,720 (28,560x12)	-	-	28,560
5	-	-	63-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	63-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	355,320 (9,740+49,480)/2	-	-	ว่าง (3 ก.พ. 63)
6	นายสนุทร ชาทองยศ	ปริญญาตรี	63-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	63-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	180,720 (15,060x12)	-	-	15,060
7	นายประสพโชค เชี่ยวภูเบล	ปริญญาตรี	63-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	63-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	138,120 (11,510x12)	-	-	11,510
8	นายเมธินัฏฐ์ สุขสวัสดิ์	ปวส.	63-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	63-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	269,880 (22,490x12)	-	-	22,490
	ลูกจ้างประจำ						ลูกจ้างประจำ					
9	น.ส.สุพชินี สิทธิลนลี่	ปริญญาตรี	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	275,760 (22,980x12)	-	-	22,980

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง						พนักงานจ้าง					
10	น.ส.ณัฏฐิชา วันเพ็ง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	180,000 (15,000x12)	-	-	15,000
11	น.ส.เบญจา ศิริสุทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	194,760 (16,230x12)	-	-	16,230
12	นายภูวนาท วุฒิมงคลชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	185,400 (15,450x12)	-	-	15,450
13	น.ส.ชัมพร พันธ์วารี	ปวส. (เทคนิคคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	147,240 (12,270x12)	-	-	12,270
14	น.ส.สิริยากร เทียบสี	ปวช.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานป้องกันฯ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานป้องกันฯ)	-	140,160 (11,680x12)	-	-	11,680
15	นายสุรศักดิ์ นามคุณ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์(รถดับเพลิง) (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(รถดับเพลิง) (ทักษะ)	-	175,920 (14,660x12)	-	-	14,660
16	นายณรงค์ แก้วเสถียร	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	172,680 (14,390x12)	-	-	14,390
17	นายทนง สุขมนต์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	159,600 (13,300x12)	-	-	13,300
18	นายสมพร คิดระเบียบ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ-กู้ภัย)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ-กู้ภัย)	-	117,360 (9,780x12)	-	-	9,780
19	นายเมธาชัญ บรรทม	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	9,000
20	นายพิทยา อุบลทอม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	108,000 (9,000x12)	-	-	9,000
21	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่าง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
22	น.ส.วัฒธณี พุ่มจัดน์	นักเรียนศึกษาตอนต้น	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	9,000
23	น.ส.จีรภา สงโสด	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	9,000
	กองคลัง					กองคลัง						
24	นายวรศักดิ์ ชะเอมเทศ	ปริญญาตรี	63-3-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	63-3-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	531,360 (44,280x12)	42,000 (3,500x12)	-	44,280
25	นางพรรณา รอดนุสนธิ์	ปวส.(การบัญชี)	63-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	63-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	375,120 (31,260x12)	-	-	31,260
26	-	-	63-3-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	63-3-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	297,900 (8,750+40,900)/2	-	-	ว่าง (ย้ายมา กสม.ประจำจังหวัด)
27	-	-	63-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	63-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	297,900 (8,750+40,900)/2	-	-	ว่าง (2 มี.ค. 63)
28	-	-	63-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	63-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	297,900 (8,750+40,900)/2	-	-	ว่าง (ย้ายมา กสม.ประจำจังหวัด)
	ลูกจ้างประจำ						ลูกจ้างประจำ					
29	น.ส.จินตา เหลืองอ่อน	ปริญญาตรี	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	275,760 (22,980x12)	-	-	22,980
	พนักงานจ้าง						พนักงานจ้าง					
30	น.ส.วันเพ็ญ ชัยบุรัมย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	194,760 (16,230x12)	-	-	16,230
31	น.ส.สุกัลยรา แก่นวิจิตร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	148,680 (12,390x12)	-	-	12,390
32	น.ส.กัลยา กิจจานนท์	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	146,640 (12,220x12)	-	-	12,220

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มชั่วคราว/เงินค่าตอบแทน	
33	น.ส.สุรีย์รัตน์ สามารถ	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	137,520 (11,460x12)	-	-	11,460
34	น.ส.พัชรีย์ รัตนมรรคา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	11,500
35	น.ส.พินทิวา แสงน้อย	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	9,000
36	น.ส.ธนิดา ทิอสันเทียะ	ปริญญาตรี (การท่องเที่ยว)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	9,000
37	นายปิยะ เล็งกลาง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	9,000
38	นายสุวิทย์ รังสะอินทร์	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	-	-	9,000
	กองช่าง					กองช่าง						
39	-	-	63-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	63-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	393,600 (15,430+50,170)/2	42,000 (3,500x12)	-	ว่าง (โอนย้ายตำแหน่ง)
40	นางประชุม ใจจันทึก	ปริญญาตรี	63-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	อาวุโส	63-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	อาวุโส	356,160 (29,680x12)	-	-	29,680
41	-	-	63-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	63-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 (8,750+40,900)/2	-	-	ว่าง (โอนย้ายตำแหน่ง)
	ลูกจ้างประจำ						ลูกจ้างประจำ					
42	นายอณัฐชัย นามบุตร	ปวส.(โยธา)	-	นายช่างโยธา	-	-	นายช่างโยธา	-	236,640 (19,720x12)	-	-	19,720
	พนักงานจ้าง						พนักงานจ้าง					
43	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	ว่าง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้นๆ/เงินค่าตอบแทน	
44	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000 (11,500x12)	-	-	ว่าง
45	นายสวราชย์ ศรีแสงเพ็ญ	ปวช.(ไฟฟ้าฯ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	156,000 (13,000x12)	-	-	13,000
46	-	ปวช.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	ว่าง
47	น.ส.ขวัญศิชา ทองดี	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	9,000
48	นายสุวิชัย อินทรพุฒิ	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	9,000
	ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
49	-	-	63-3-06-2104-001	นักบริหารงานสาธารณสุข ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	63-3-06-2104-001	นักบริหารงานสาธารณสุข ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	393,600 (15,430+50,170)/2	42,000 (3,500x12)	-	ว่าง เนื่องจาก น.สาธารณสุข
	พนักงานจ้าง						พนักงานจ้าง					
50	น.ส.วรัญญา สวนขวัญ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	190,800 (15,900x12)	-	-	15,900
51	น.ส.จิตติยา ของอ่อน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	190,800 (15,900x12)	-	-	15,900
52	นายจำปี หอมบุตร	ประถมศึกษาปีที่ 4	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	158,520 (13,210x12)	-	-	13,210
53	นายชิลนการ จาดสุวรรณ์	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	164,760 (13730x12)	-	-	13,730
54	นายสนั่น ศิริกระจาย	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	162,960 (13,580x12)	-	-	13,580
55	นายสมคิด ม่วงย้อย	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	156,000 (13,000x12)	-	-	13,000

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนักที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****

ภาคผนวก

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก

ที่ ๒๑๐ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก	เป็น ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก	เป็น กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็น กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็น กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็น กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น กรรมการและเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามแผนพัฒนา ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณาจากลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ภารกิจและปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้นในช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก ตลอดจนสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดสระบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ นับตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางปฏิมา สังขะมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก งานบริหารทั่วไป ๐-๓๖๙๐-๙๓๕๒ ต่อ ๑๑๑

ที่ สน ๗๒๕๐๑/๙๙ **วันที่** ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. ระเบียบวาระการประชุม	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล,พนักงานจ้าง	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. แบบกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก ได้มีคำสั่งที่ ๒๑๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นางปฏิมา สังฆะมณี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก
ประธานกรรมการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๓)
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓
วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี

.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ การพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๓.๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก

๓.๓ มาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 - 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (โอนย้ายกลางสวพท)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (3 ก.พ. 63)
นิติกรปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานป้องกัน)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง) (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ-กู้ภัย) (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	18	18	18	18	0	0	0	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
(รถกระเช้า)								
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (1 มี.ค. 63)
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (ย้ายไป กองสวัสดิการสังคม)
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง เมื่อ 2 มี.ค. 63
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (ย้ายไป กองสวัสดิการสังคม)
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	17	17	17	17	0	0	0	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (เลื่อนขึ้น ก.กลางพิจารณา)
นายช่างโยธาอาวุโส	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (เลื่อนขึ้น กลั่นกรองแต่งตั้ง)
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (1 ก.ค. 63)
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (1 ก.ค. 63)
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (1 มี.ค. 63)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (เลื่อนขึ้น ก.กลางพิจารณา)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ/ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	17	17	17	17	0	0	0	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (รับโอน บ.กกลาสรวง)
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (รับโอน กพส.สอบแข่งขัน)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
นักการภารโรง (ศพด.)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	23	23	23	23	0	0	0	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (ย้ายมาบรรจุแทน)
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (ย้ายมาบรรจุแทน)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	9	9	9	9	0	0	0	
รวมทั้งสิ้น	84	84	84	84	0	0	0	

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓

แบบขอกำหนดตำแหน่งใหม่

ที่	ตำแหน่ง/ ตำแหน่งเลขที่/ ส่วนราชการ	จำนวน	กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล			ลักษณะปริมาณงานที่ปฏิบัติ	
			ที่มี	ที่ว่าง	ตำแหน่งเดียวกันที่มีอยู่	ก่อนกำหนดตำแหน่ง	หลังกำหนดตำแหน่ง

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
รวม					

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
รวม					

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

( )

ตำแหน่ง หัวหน้าส่วน.....

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันที่ ๑๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางปฏิมา สังฆะมณี	นายก อบต.มวกเหล็ก		ประธานกรรมการ
๒	นางภาราดา แตนวงศ์	ปลัด อบต.มวกเหล็ก รก.ผอ.กองการศึกษา		กรรมการ
๓	นางสาวบุษกร ทาสี	รองปลัด อบต.มวกเหล็ก รก.ผอ.กองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๔	นายวรศักดิ์ ชะเอมเทศ	ผอ.กองคลัง รก.ผอ.กองสาธารณสุขฯ		กรรมการ
๕	นางประชุม ใจจันทึก	นายช่างโยธาอาวุโส รก.ผอ.กองช่าง		กรรมการ
๖	นางสาวบังอร เช่งพิมล	นักทรัพยากรบุคคล รก.หัวหน้าสำนักปลัดฯ	บังอร	กรรมการและเลขานุการ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักการภารโรง (ศพด.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ว[illegible])
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ว[illegible])
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๘๔	๘๔	๘๔	๘๔	-	-	-	

ประธานฯ - เมื่อที่ประชุมเห็นชอบ จะได้ให้เลขานุการดำเนินการจัดทำรูปเล่มและเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เห็นชอบต่อไป

ประธานกรรมการ **๓.๑ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก**

ประธานฯ - องค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ

/ตำแหน่ง...

ตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม แล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

/ทั้งนี้...

ประธานกรรมการ - ให้นำแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก. และประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก บรรจุไว้ในแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ด้วย

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่อง อื่น ๆ**

ประธานกรรมการ - มีกรรมการท่านใดจะเสนอญัตติให้ที่ประชุมพิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้และขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) บังอร ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสาวบังอร เข่งพิมล)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล/เลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางปฏิมา สังฆะมณี)
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมวกเหล็ก/ประธานกรรมการ