แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓

เทศบาลตำบลมาบแค อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

คำนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารงานและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลมาบแคได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงปริมาณภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม พ.ศ.๒๕๔๕ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การสนองตอบต่อการแก้ไขปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในพื้นที่

เทศบาลตำบลมาบแคหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ และเป็นแนวทางในการพัฒนาเทศบาลและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนอย่างแท้จริง

เทศบาลตำบลมาบแค

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลมาบแค	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลมาบแคจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง	๑๕
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล	๓๓
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง	๓๕
๑๕. เอกสารประกอบ	๓๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๔ การกำหนดเลขที่ตำแหน่งให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๑.๕ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่เพื่อเสนอ ก.ท.จ. ให้ความเห็นชอบ

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลมาบแคจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

/๒ วัตถุประสงค์...

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลมาบแค มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลมาบแค มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลมาบแค ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๓ (๒) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคคลเทศบาลตำบลมาบแค

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลมาบแค สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลมาบแค เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลมาบแค สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลมาบแค โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลมาบแค เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลมาบแค หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้.-

/๓.๑ การวิเคราะห์...

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลมาบแค ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลมาบแค เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลมาบแคบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลมาบแคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของเทศบาลตำบลมาบแค โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริหารบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูล

/ที่ใช้ในการ...

ที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชนนอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ 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 เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

/การวิเคราะห์...

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มขึ้น/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลมาบแค มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลมาบแค สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลมาบแค วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้.-

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้.-

/๑.ปัญหาโครงสร้าง...

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งภายในหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ปัญหาด้านไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ

๑.๓ ปัญหาน้ำท่วมขังในพื้นที่

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเสริม

๒.๒ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๓ ปัญหาการขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยมีไม่เพียงพอ

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการขาดความรู้และความเข้าใจการป้องกันโรคติดต่อ และการรักษาสุขภาพ

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ น้ำที่ใช้การอุปโภค-บริโภคมีไม่เพียงพอ

๔.๒ น้ำที่ใช้ในการเกษตรมีไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารในการเรียนรู้

๕.๒ ปัญหาขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๕.๓ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์ และโรงงาน

๖.๒ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการของเทศบาล

๗.๑ ปัญหาด้านประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเทศบาล

๗.๒ ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล

๗.๓ ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนไม่ทั่วถึง

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกถนนลาดยางและการก่อสร้างทาง

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๓ ขุดลอกคลอง และวางท่อระบายน้ำ

/๒.ความต้องการด้าน...

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ อบรมให้ความรู้การประกอบอาชีพเสริม

๒.๒ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียน

๒.๓ การจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยี ถ่ายทอดทางการเกษตร

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ อบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา การป้องกันโรคติดต่อ และระงับโรคติดต่อ

๓.๓ ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพของประชาชนอย่างทั่วถึง

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ก่อสร้างระบบประปาบาดาลอย่างทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการ

๔.๒ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพเสริม

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการศึกษา จัดตั้งห้องสมุดประชาชน

๕.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๖.๑ อบรมให้ความรู้ การจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย และมาตรการอื่นในการควบคุมผู้ประกอบการ

๖.๒ อบรมให้ความรู้เยาวชนและประชาชนทั่วไปเกิดความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการของเทศบาล

๗.๑ อบรมให้ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเทศบาล

๗.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อการวางแผนพัฒนาตำบลร่วมกัน

๗.๓ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอำนาจหน้าที่และผลการดำเนินงานของเทศบาล

/๕.ภารกิจ...

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลมาบแค ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามหลักภารกิจหลัก SWOT เทศบาลตำบลมาบแคกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ซึ่งยุทธศาสตร์แผนพัฒนาของเทศบาลตำบลมาบแคมีดังนี้.-

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาของเทศบาลตำบลมาบแค

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ <u>วัตถุประสงค์</u>

- เพื่อพัฒนาศักยภาพและลักษณะทางกายภาพในด้านการคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้มีความจำเป็นต่อสภาพพื้นที่และเพียงพอต่อความต้องการ
- เพื่อส่งเสริมความสะดวก รวดเร็ว ตลอดจนการพัฒนาและการจัดหาแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคให้เพียงพอกับความต้องการ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ <u>วัตถุประสงค์</u>

- เพื่อพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนอยู่ดีกินดี มีความสุข มีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- สร้างรายได้ให้ประชาชนมีรายได้แบบพอเพียง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

๓.๑ <u>วัตถุประสงค์</u>

- เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง อยู่อย่างสงบสุข มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

๔.๑ <u>วัตถุประสงค์</u>

- เพื่อบำบัดฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศน์ให้ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน

/๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนา...

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

๕.๑ <u>วัตถุประสงค์</u>

- เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยให้บริการประชาชนด้วยความ สะดวก รวดเร็ว ตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี คือ หลักคุณธรรม โปร่งใส การมีส่วนร่วม และมีความคุ้มค่า

ทั้งนี้เทศบาลตำบลมาบแคได้วิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT ซึ่งได้วิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในของเทศบาลสรุปได้ดังนี้.-

<u>จุดแข็ง (Strengths) = s</u>

๑.ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
๒.บุคลากรมีทัศนคติและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่ดีทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ
๓.มีวัสดุครุภัณฑ์ครบครันทันสมัยช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
๔.บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
๕.มีระบบทำงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ตลอดทั้งมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างคุ้มค่า
๖.หัวหน้าส่วนราชการมีความรู้ความสามารถ มีโครงสร้างสายบังคับบัญชาที่สั้น ทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วเกิดประสิทธิภาพ
๗.มีระบบ internet เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารให้บริการประชาชนและให้เจ้าหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
๘.สถานที่ปฏิบัติงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วนที่ชัดเจนสะดวกต่อการบริการประชาชน
๙.มีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงานซึ่งช่วยลดระยะเวลาการปฏิบัติงานเพิ่มประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

<u>จุดอ่อน (Weaknesses) = W</u>

๑.ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมของเทศบาล
๒.จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับปริมาณงานเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๓.บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากข้อระเบียบและกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด
๔.งบประมาณในการดำเนินการพัฒนามีอยู่อย่างจำกัดและไม่เพียงพอ
๕.ประชาชนบางส่วนยังไม่เห็นความสำคัญของการให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ ของเทศบาล

/โอกาส...

โอกาส (Opportunities) = O

๑.บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่มีความคุ้นเคยกันกับประชาชนทำให้สามารถลดช่องว่างระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชน

๒.บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ทำให้ทราบสภาพพื้นที่เป็นอย่างดี

๓.มีการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานโดยส่งบุคลากรไปฝึกอบรม

ข้อจำกัด (Threats) = T

๑.ภายใต้ระบบกระจายอำนาจสู่การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการถ่ายโอนภารกิจให้กับเทศบาลอย่างต่อเนื่อง แต่ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรบุคคลทำให้ยากต่อการปฏิบัติงาน

๒.ผลจากการแข่งขันทางการเมืองระดับท้องถิ่นทำให้ประชาชนเกิดการแบ่งฝ่าย เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

๓.การขยายตัวของประชากรในพื้นที่ประกอบกับการเพิ่มของจำนวนประชากรที่เข้ามาอยู่อาศัยและทำงานในพื้นที่ทำให้การบริการประชาชนในด้านต่างๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง เช่น ระบบสาธารณูปโภค

๔.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล

เทศบาลตำบลมาบแคได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่ง ภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้.-

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๕๐(๒))

(๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๕๑(๗))

(๔) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))

(๕) การจัดให้มีและบำรุงทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๗) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

(๘) การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))

(๙) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

/๕.๒ ด้านการส่งเสริม...

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))

(๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))

(๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))

(๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๖) การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))

(๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๘) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))

(๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))

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

(๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

(๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา๑๖(๑))

(๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑(๒))

(๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))

(๔) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕))

(๕) เทศพาณิชย์ (มาตรา ๕๑(๙))

(๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๗) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

/๕.๕ ด้านการบริหาร...

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐(๓))

(๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม่ที่ดินทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

(๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะประโยชน์ (มาตรา๑๖(๒๗))

(๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘)),(มาตรา๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐(๙))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลมาบแค ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

<u>หมายเหตุ</u> : มาตรา ๕๐,๕๑ หมายถึง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖
(และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒)
มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

/๖. ภารกิจหลัก...

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพต่างๆ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพเสริม
๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการวางแผนพัฒนาตำบล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลมาบแคเป็นเทศบาลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักงานปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๗๑ อัตรา

๘. โครงสร้างส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลมาบแค

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลมาบแค มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดส่วนราชการ ดังนี้.-

/โครงสร้าง...

๘. โครงสร้างส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลมาบแค

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลมาบแค มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) **๒. รองปลัดเทศบาล** (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	**๑. ปลัดเทศบาล** (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) **๒. รองปลัดเทศบาล** (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
๑. <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชน - งานนิติการ **๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ** - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	**๑. <u>สำนักปลัดเทศบาล</u>** **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชน - งานนิติการ **๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ** - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๒. <u>กองคลัง</u> **๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง** - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน **๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	**๒. <u>กองคลัง</u>** **๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง** - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน **๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

/๓.กองช่าง...

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. <u>กองช่าง</u> ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค	๓. <u>กองช่าง</u> ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค	
๔. <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด	๔. <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด	
๕. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	๕. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	

/๘.๒ การวิเคราะห์...

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลมาบแคได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่จะดำเนินการเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ และได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้.-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	**-**	**-**	**-**	
๑. สำนักปลัดเทศบาล								
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
-หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
- ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลมาบแค								
- ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (๘ พ.ค. ๕๖)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

/๑.สำนักปลัดเทศบาล...

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)								
งานพัฒนาชุมชน								
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	-	๑	๑	-	-	-	
งานนิติการ								
- นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ								
-หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	๑	๑	-	-	-	
รวมสำนักปลัดเทศบาล	**๒๖**	**๒๔**	**๒๖**	**๒๖**	**-**	**-**	**-**	
๒. กองคลัง								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (๙ ก.ย. ๖๔)
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนารายได้								
- หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนารายได้								
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	**๑๒**	**๑๑**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	

/ กองช่าง...

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓.กองช่าง								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวิศวกรรมโยธา								
- วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (๙ ก.ย. ๖๔)
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณูปโภค								
- นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๕	๕	๔	๔	-	-	-	
- พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	-	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	**๑๕**	**๑๔**	**๑๕**	**๑๕**	**-**	**-**	**-**	

/๔.กองสาธารณสุข...

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (๑๘ ก.ย. ๕๗) (กสถ. ดำเนินการสอบ)
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (๑๘ ก.ย. ๕๗) (กสถ. ดำเนินการสอบ)
งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม								
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (๙ ก.ย. ๖๔)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานรักษาความสะอาด								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๑๕**	**๑๕**	**๑๕**	**๑๕**	**-**	**-**	**-**	
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	**๗๑**	**๖๗**	**๗๑**	**๗๑**	**-**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลมาบแค อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๘๘,๑๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๗๗๖,๐๔๐	๗๙๖,๔๔๐	๘๑๗,๐๘๐	
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	
๓	**<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>** หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	
๕	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	
๘	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	
๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	
๑๐	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๔	ภารโรง	-	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๒,๒๘๐	๒๕๒,๐๐๐	๒๖๒,๐๘๐	
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	+ ๑	-	๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	+ ๑	-	๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๑๖๐	๑๕๘,๒๘๐	๑๖๔,๖๔๐	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๖,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๔๐๐	๑๓๖,๖๘๐	๑๔๒,๒๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๒	คนงาน	-	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	
๒๓	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	รวมสำนักปลัดเทศบาล		**๒๘**	**๒๕**	**๕,๓๘๘,๓๐๐**	**๒๘๘,๐๐๐**	**๒๖**	**๒๘**	**๒๘**	**-**	**+ ๒**	**-**	**๑๖๙,๙๒๐**	**๕๓๒,๖๘๐**	**๑๙๑,๒๘๐**	**๕,๘๔๖,๒๒๐**	**๖,๓๗๘,๙๐๐**	**๖,๕๗๐,๑๘๐**	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	
๒๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐	
๒๖	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๐,๗๒๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๕,๕๒๐	๓๑๖,๕๖๐	๓๒๗,๔๘๐	
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๙,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๖๗,๘๘๐	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	+ ๑	-	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๒	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๓๓	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	รวมกองคลัง		**๑๒**	**๑๐**	**๒,๗๑๔,๖๔๐**	**๗๘,๐๐๐**	**๑๑**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**+๑**	**-**	**๗๗,๖๔๐**	**๑๙๓,๒๐๐**	**๘๖,๗๖๐**	**๒,๘๕๘,๒๘๐**	**๓,๐๕๑,๔๘๐**	**๓,๑๓๘,๒๔๐**	
	กองช่าง																		
๓๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	
๓๕	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๔๑,๗๖๐	๓๕๔,๓๖๐	๓๖๗,๓๒๐	
	(นักบริหารงานช่าง)																		
๓๖	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	
๓๘	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๒๖๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๙,๑๒๐	๙,๐๐๐	๒๗๓,๑๒๐	๒๘๒,๒๔๐	๒๙๑,๒๔๐	
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๖๔,๒๘๐	๑๗๐,๘๘๐	
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๑๖๐	๑๕๘,๒๘๐	๑๖๔,๖๔๐	
๔๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๓	คนงาน	-	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	
๔๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	+ ๑	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	รวมกองช่าง		**๑๕**	**๑๓**	**๒,๘๖๑,๑๖๐**	**๖๐,๐๐๐**	**๑๔**	**๑๕**	**๑๕**	**-**	**+ ๑**	**-**	**๘๔,๔๘๐**	**๑๙๕,๒๔๐**	**๘๙,๕๒๐**	**๒,๙๙๓,๖๔๐**	**๓,๑๘๘,๘๘๐**	**๓,๒๗๘,๔๐๐**	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๔๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานสาธารณสุข)																		
๔๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานสาธารณสุข)																		
๔๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
๔๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒	๒	๒๒๕,๖๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๖๐๐	๙,๘๔๐	๒๓๔,๗๒๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๑๖๐	
๕๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๖๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๑๒๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๙๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๑	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๕๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	๐	๖	๖	๖	-	-	-	๐	๐	๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	
	รวมกองสาธารณสุข		**๑๕**	**๑๒**	**๒,๖๕๘,๒๔๐**	**๖๐,๐๐๐**	**๑๕**	**๑๕**	**๑๕**	**-**	**-**	**-**	**๖๕,๔๐๐**	**๖๖,๓๖๐**	**๖๗,๐๘๐**	**๒,๗๗๑,๖๔๐**	**๒,๘๓๘,๐๐๐**	**๒,๙๐๕,๐๘๐**	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๕๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน		**๑**	**๑**	**๐**	**๐**	**๑**	**๑**	**๑**	**-**	**-**	**-**	**๓๕๕,๓๒๐**	**๑๒,๐๐๐**	**๑๒,๐๐๐**	**๓๕๕,๓๒๐**	**๓๖๗,๓๒๐**	**๓๗๙,๓๒๐**	
(๕)	**รวม**		**๗๑**	**๖๑**	**๑๓,๖๒๒,๓๔๐**	**๔๘๖,๐๐๐**	**๖๗**	**๗๑**	**๗๑**	**-**	**+ ๔**	**-**	**๗๕๒,๗๖๐**	**๙๙๙,๔๘๐**	**๔๔๖,๖๔๐**	**๑๔,๘๖๑,๑๐๐**	**๑๕,๘๖๐,๕๘๐**	**๑๖,๓๐๗,๒๒๐**	
(๖)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%**															**๒,๒๒๙,๑๖๕**	**๒,๓๗๙,๐๘๗**	**๒,๔๔๖,๐๘๓**	
(๗)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															**๑๗,๐๙๐,๒๖๕**	**๑๘,๒๓๙,๖๖๗**	**๑๘,๗๕๓,๓๐๓**	
(๘)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															**๓๑.๓๐**	**๓๑.๘๒**	**๓๑.๑๕**	

หมายเหตุ

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๕๔,๖๐๐,๐๐๐

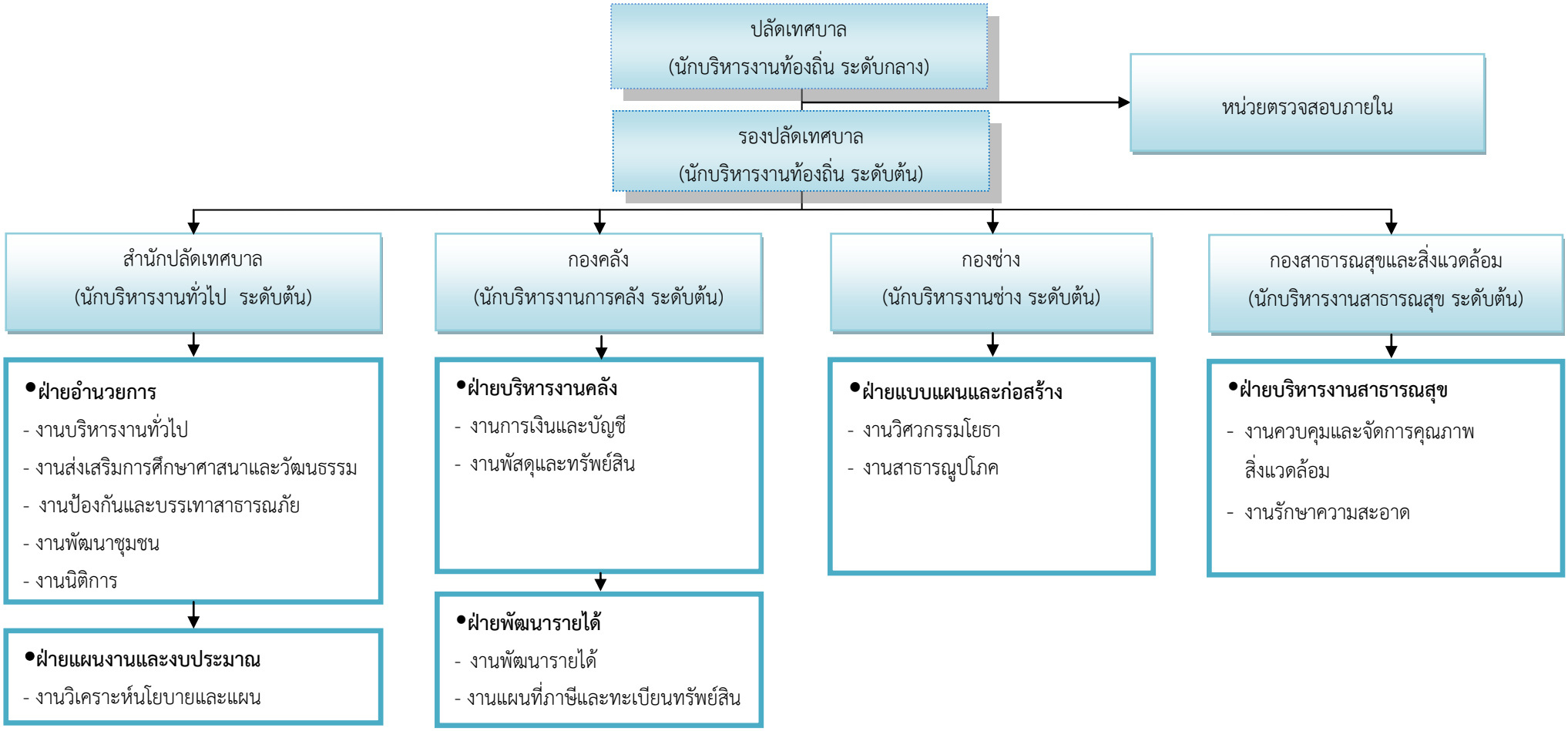
การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๕๗,๓๓๐,๐๐๐

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๖๐,๑๙๖,๕๐๐

(การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๕๒,๐๐๐,๐๐๐)

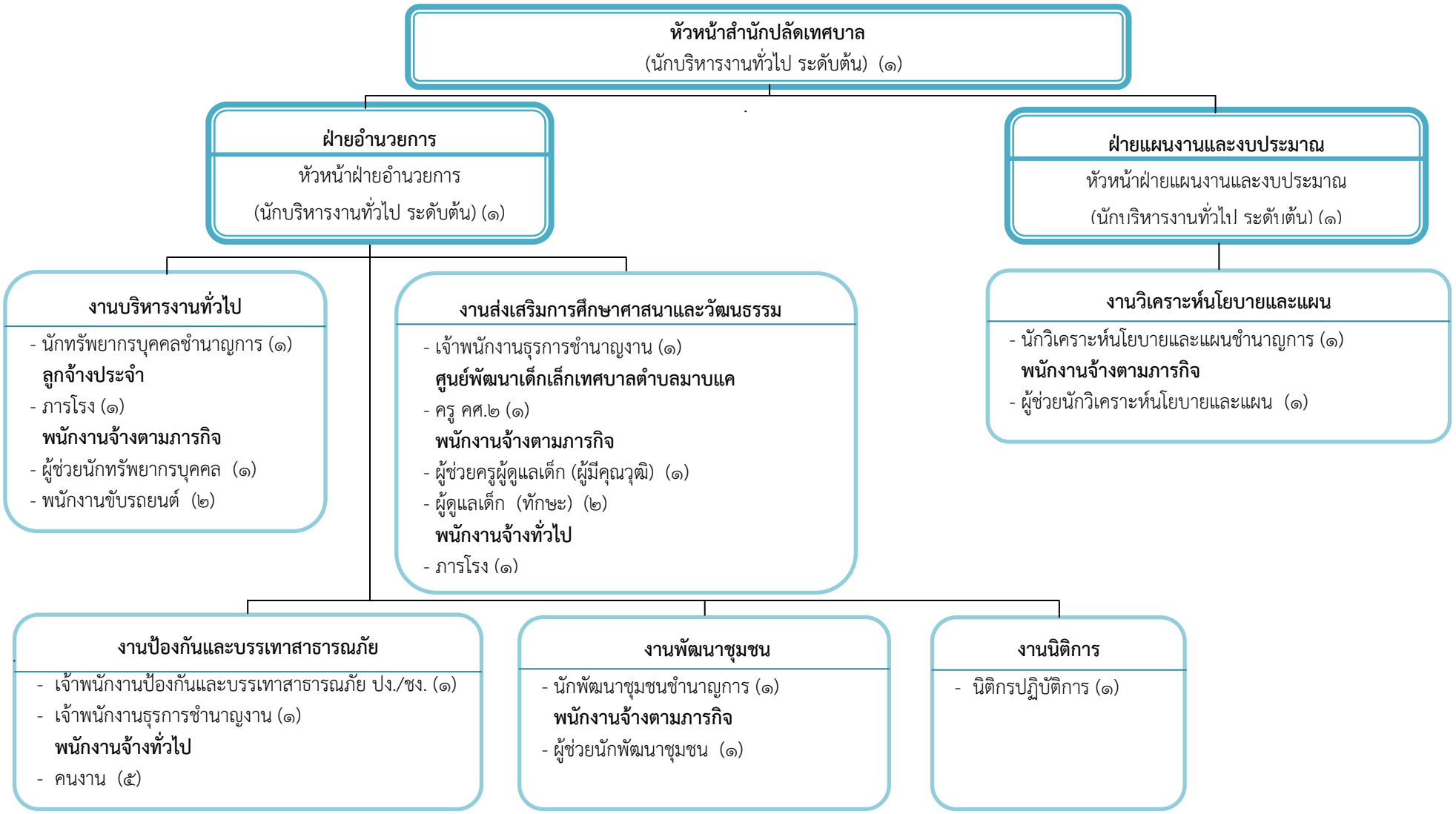
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลมาบแค



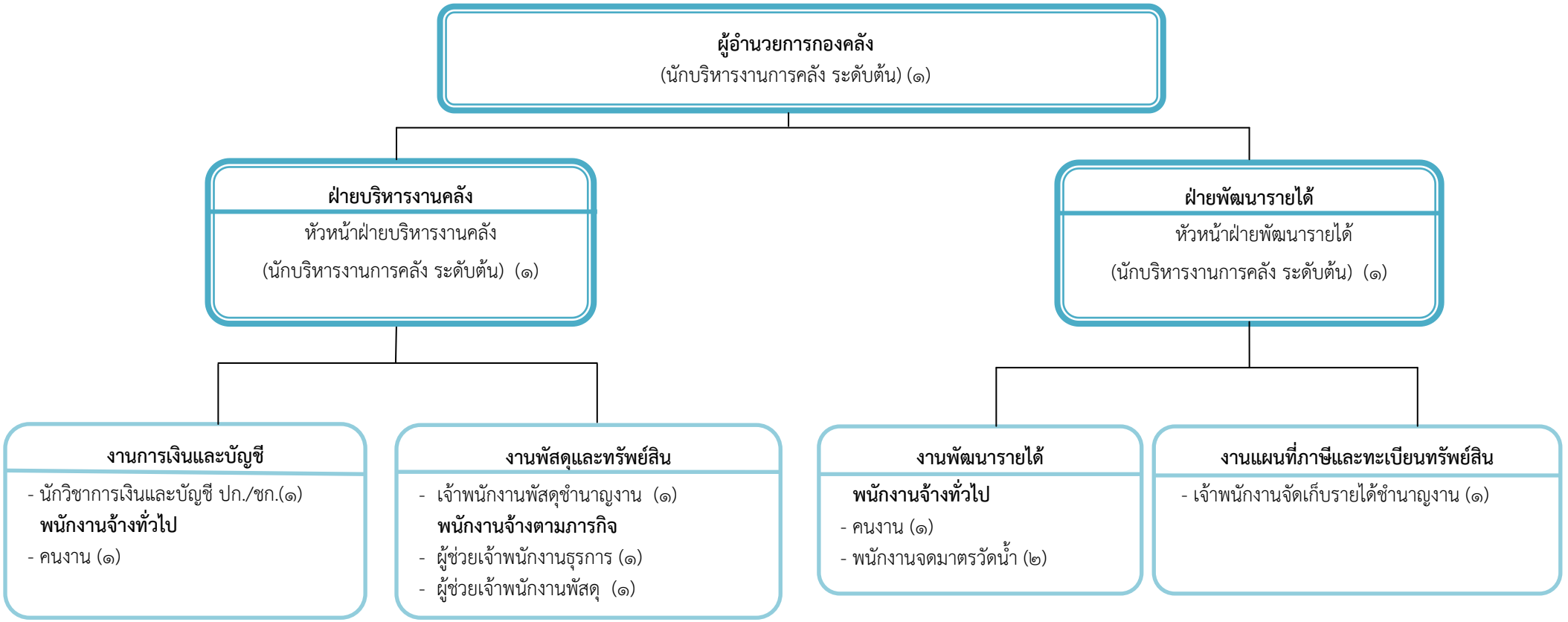
ประเภท	บริหารท้องถิ่นกลาง	บริหารท้องถิ่นต้น	อำนวยการต้น	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานเทศบาล	ครู คศ.๒	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
				ชก.	ปก.	ชง.	ปง.						
จำนวน	๑	๑	๑๐	๓	๕	๗	๒	๒๙	๑	๑	๑๖	๒๔	๗๑

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



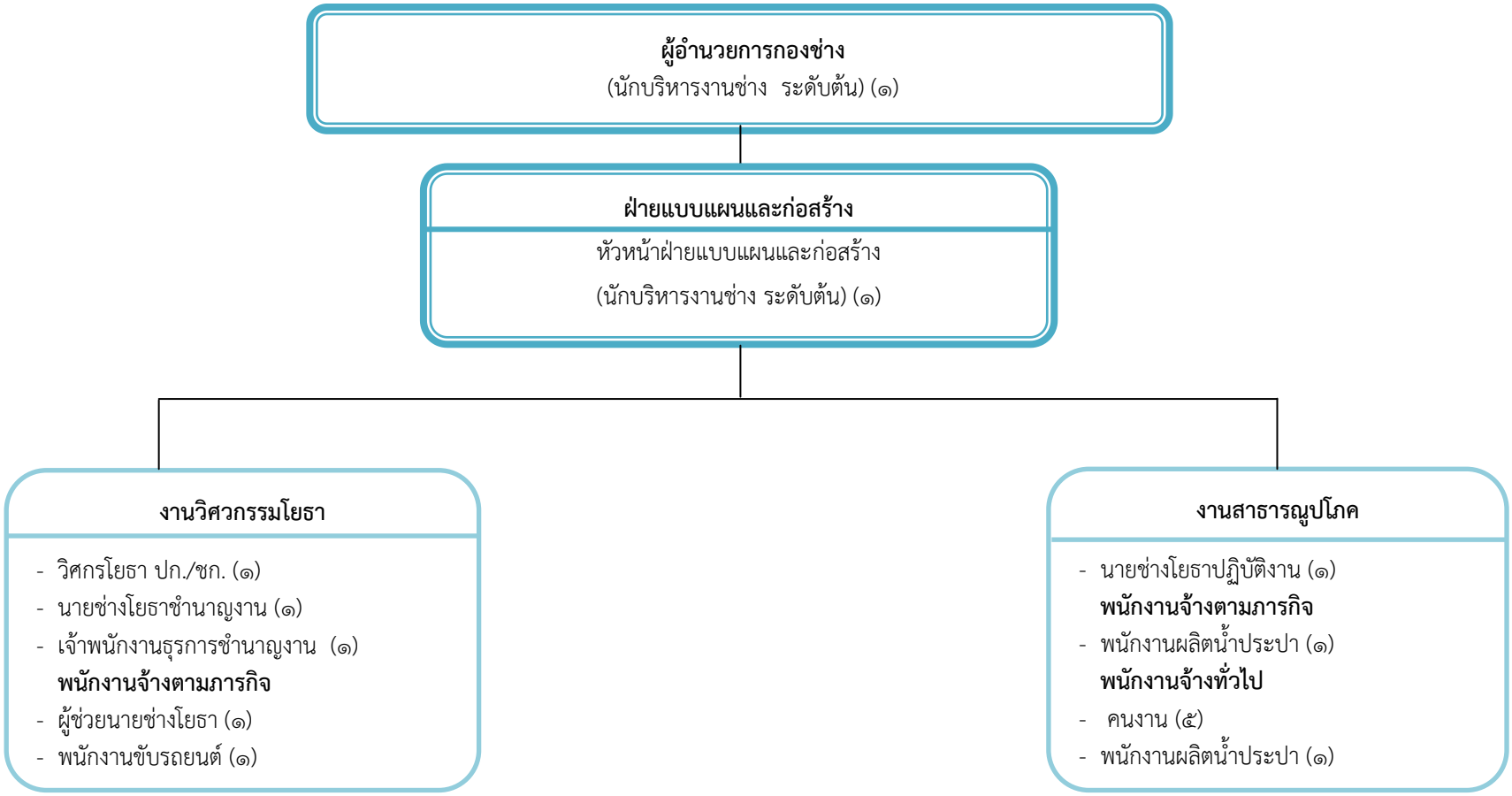
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			คศ.๒	วิชาการ				ทั่วไป				พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง		ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	ปง.	ชง.	อว.					
จำนวน	๓	-	-	๑	๑	๓	-	-	๑	-	๒	-	๑๑	๑	๘	๖	๒๖

โครงสร้างของกองคลัง เทศบาลตำบลมาบแค



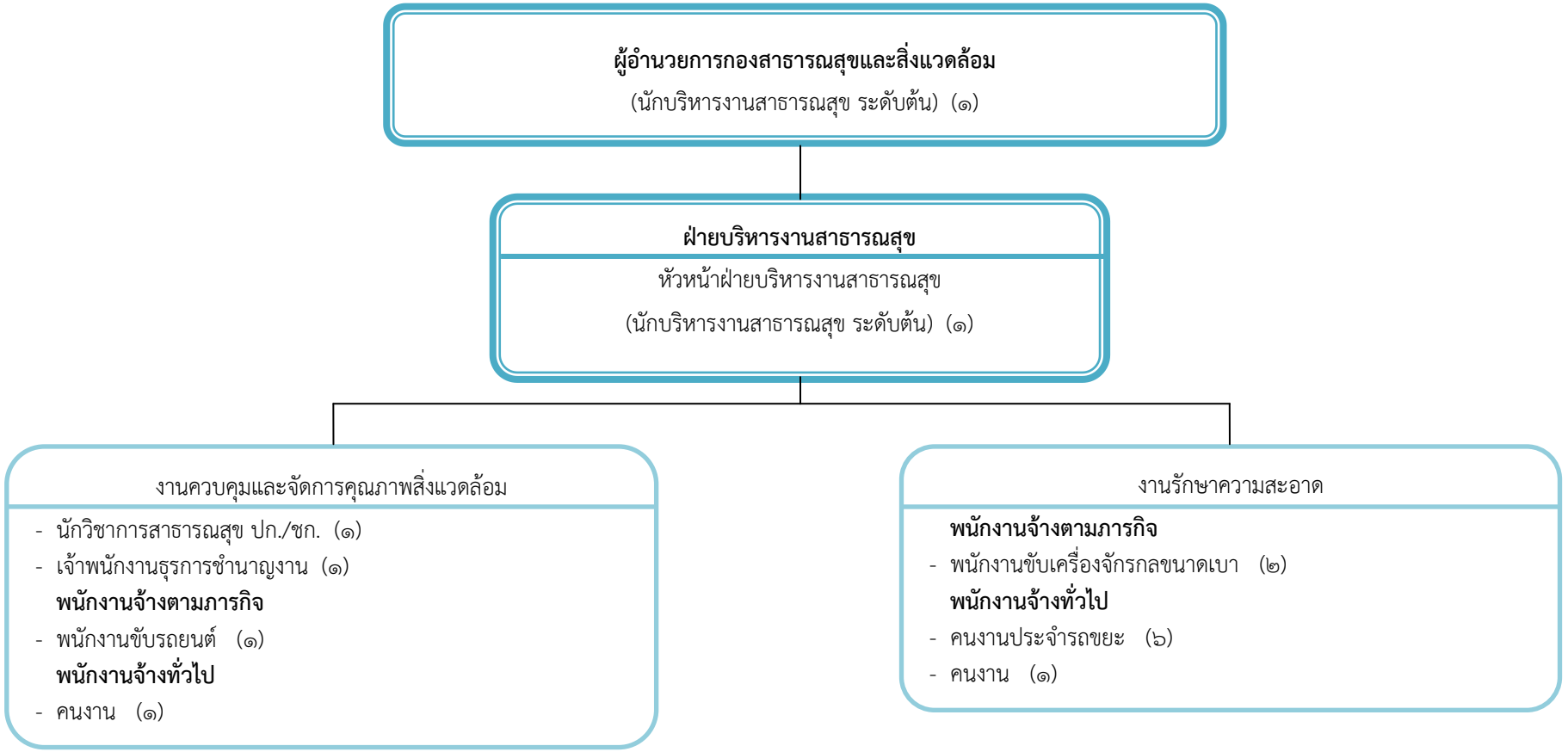
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.					
จำนวน	๓	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	๖	-	๒	๔	๑๒

โครงสร้างของกองช่าง เทศบาลตำบลมาบแค



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.					
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๒	-	๖	-	๓	๖	๑๕

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลมาบแค



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.					
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๔	-	๓	๘	๑๕

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลมาบแค

หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.					
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการเทศบาลตำบลมาบแค

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายน้ำใจ เผือกเสน่ห์	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๕๙,๕๒๐ (๕๔,๙๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๒๗,๕๒๐
๒	นางสาวประภัสสร ศรีสมุทร	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
	สำนักปลัดเทศบาล											
๓	นางสาวชนิดาภา ปิยนันท์จรัสศรี	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๔	นายพชร เฮ้งเจริญ	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๐,๗๒๐
๕	นางสาววริษฐา มุกดาสนิท	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๐,๖๔๐
๖	นางสาวกษิรา กาแสงพงษ์	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๖๖,๐๔๐ (๒๒,๑๗๐x๑๒)	-	-	๒๖๖,๐๔๐
๗	นางสาวปุณณดา อินทิวร	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๔๙,๔๘๐ (๒๐,๗๙๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๔๘๐
๘	นางสาวพรพรรณ ภุชชงค์	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๙	นางสาวปวีณา ศรีงาม	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐	นางสาวชลธิชา บุญประเสริฐ	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๗	ครู	คศ.๓	๑๘-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๗	ครู	คศ.๓	๓๔๑,๖๔๐ (๒๘,๔๗๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๘๓,๖๔๐ เงินอุดหนุน
๑๑	นางสุนีย์ ศรีสุขอร่าม	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐
๑๒	นายธนายุทธ เอี่ยมสง่า	ปวช.	๑๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๙๕,๔๔๐
๑๓	ว่าง	ปวช.	๑๘-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๘-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	ลูกจ้างประจำ											
๑๔	นางสาวอัมพร สงวนรักษา	ป.๔	๐๐๑	ภารโรง (ลูกจ้างประจำ)	-	๐๐๑	ภารโรง (ลูกจ้างประจำ)	- -	๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๒๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๕	นางสาวนวิยา เดชาฏิรายุกุล	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๕๐,๒๐๐ (๒๐,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๐,๒๐๐
๑๖	นางสาวผ่องพรรณ คงเขียว	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๗	นายกิตติพงษ์ ใจบุญ	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๘	นางสาวจารุวรรณ คงขำ	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐๒,๙๒๐ (๑๖,๙๑๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙	นายสัญญา เก้าลิ้ม	ปริญญาตรี	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๙,๔๒๐ (๑๓,๒๘๕x๑๒)	-	-	๑๕๙,๔๒๐
๒๐	นายปณัชช์ สงวนรักษา	ม.๓	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๙,๔๒๐ (๑๓,๒๘๕x๑๒)	-	-	๑๕๙,๔๒๐
๒๑	นางสาวรุ้งกาญน์ ศักดิ์วิโรจน์	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๒,๘๘๐ (๑๒,๗๔๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๒๒	นางสาวจันทนา ตาทอง	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๒,๘๘๐ (๑๒,๗๔๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๓	นางสาวสุลักษณ์ จิรศิลปศาสตร์	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๒๔	นายอภิสิทธิ์ สวามิ	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๒๕	นายประสิทธิ์ สุนทรโวหาร	ม.๖	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๒๖	นายอรรถพล สงวนรักษา	ป.๖	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๒๗	นางสาวพิราอร สำประเสริฐ	ป.๔	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๒๘	นางสาวกาญจนรัตน์ เลื่องลือวุฒิ	ปวส.	-	-	-	-	ภารโรง	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๙	นางสาวเพ็ญนภา สำประเสริฐ	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
๓๐	นางสาวสุดารัตน์ ปรีชื่น	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๐,๗๒๐
๓๑	นางสาวชารีรัตน์ นิ่มเภา	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๗,๒๔๐
๓๒	นางสาวอมรรัตน์ ยั่งยืน	ปริญญาตรี-	๑๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๓	นางสาวชญาน์นันท์ เลิศวิรัตน์	ปวส.	๑๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๓๔	นางสาวปภาภร แต่งตามพันธ์	ปวส.	๑๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๕	นางสาวณัชชารักษ์ สระทองแดง	ปริญญาตรี	-	-		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๒,๔๘๐ (๑๓,๕๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๔๘๐
๓๖	นางสาวสาภิสร สำประเสริฐ	ปวช	-	-		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๗	นายนนทวัชร์ เกิดฤทธิ์	-	-	-		-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๓๘	นางสาวปรียารินทร์ วัฒนะวรศิริกุล	ม.๖	-	-		-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๓๙	นายเกียรติศักดิ์ สงพรมทิพย์	ม.๓	-	-		-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๔๐	นายกิตติศักดิ์ ชูดี	ปริญญาตรี	-	-		-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๑	นายคิมหันต์ เพียรพ่วงพันธ์	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐
๔๒	นายศุภอมร อ่วมน้อย	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๖๐,๗๒๐
๔๓	ว่าง	-	๑๘-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๘-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔๔	สิบเอกนิคม โชติชัย	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐
๔๕	นายสิทธิโชค มธุรส	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๔๖	นางสาวรินรดา หงษ์พญา	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๗	นายประเสริฐ ม่วงบ้านกวย	ป.๖	-	-		-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๕,๔๘๐ (๑๓,๗๙๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๔๘๐
๔๘	นางสาวกันยกร เนตรนุช	ปวช.	-	-		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๙,๔๒๐ (๑๓,๒๘๕x๑๒)	-	-	๑๕๙,๔๒๐
๔๙	นายอ๊อด อ่วมน้อย	ป.๖	-	-		-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๕๐,๘๔๐ (๑๒,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๘๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๐	นายปิยะวิทย์ หู้เต็ม	-	-	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-		๑๒๐,๐๐๐
๕๑	นายสิทธิพล เหลืองเรืองจรัส	ป.๖	-	-		-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-		๑๒๐,๐๐๐
๕๒	นายปัญญา จันทร์ขู	ป.๖	-	-		-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๕๓	นายศักดิ์ดา จันทร์ชู	-	-	-		-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๕๔	นายณัฐวุฒิ ขุนเพชร	ปวช.	-	-		-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๕๕	นางสาวรุ่งฟ้า สุขทอง	ปวส.	-	-		-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๖	นายอนุชิต ปริยทิฆัมพร	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๕๗	ว่าง	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๕๘	นางสาวณัทปภา เจริญพร	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๕๙	นายธนธรณ์ ช้างบุญมี	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐x๑๒)	-	-	๒๙๖,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๐	นายวิรพล สวามิ	ป.๖	-	-		-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๖,๘๔๐ (๑๔,๘๙๐x๑๒)	-	-	๑๗๘,๖๘๐
๖๑	นายสัมพันธ์ คงสิน	-	-	-		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)	-	๑๔๗,๘๔๐ (๑๒,๓๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๘๔๐
๖๒	นายสุพจน์ หู้เต็ม	-	-	-		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)	-	๑๓๖,๘๐๐ (๑๑,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๘๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๓	นายอภิชัย ทูลยอดพันธุ์	ม.๖	-	-		-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-		๑๒๐,๐๐๐
๖๔	นายอำพล ฮวดเชี่ยวชาญ	-	-	-		-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๖๕	นายสมเกียรติ แย้มอิ่ม	_	-	-		-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๖๖	นายธนวัต เทียมเนียม	-	-	-		-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-		๑๒๐,๐๐๐
๖๗	นายชัยวิน ปานหงษ์	-	-	-		-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๖๘	นายมังกร ปัญญาวัน	-	-	-		-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๖๙	นายสรวุฒิ สงวนวงศ์	ม.๓	-	-		-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๗๐	นายจิระสิน เปี่ยมประยงค์	ปริญญาตรี	-	-		-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๑	นางสาวภาวิตรี หงษ์ไกร	ปริญญาโท	๑๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลมาบแค กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลมาบแคจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. เทศบาลตำบลมาบแคยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลมาบแคมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลมาบแค ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย

/ทักษะการติดต่อ...

- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลมาบแคเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลมาบแค ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๓. เทศบาลตำบลมาบแคเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

/ ๑๓.ประกาศคุณธรรม...

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลมาบแค

เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลมาบแคมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี 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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย