

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เทศบาลตำบลมาบแค
อำเภอเมืองนครปฐม
จังหวัดนครปฐม

คำนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารงานและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลมาบแคได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยคำนึงถึงปริมาณภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม พ.ศ.๒๕๔๕ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การสนองตอบต่อการแก้ไขปัญหา หรือความต้องการ ที่แท้จริงของประชาชนในพื้นที่

เทศบาลตำบลมาบแคหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ และเป็นแนวทางในการพัฒนาเทศบาลและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนอย่างแท้จริง

เทศบาลตำบลมาบแค

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๖
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๗
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลมาบแค ๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลมาบแคจะดำเนินการ ๒๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๓๔
๙. การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง ๓๖
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๓๙
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔๔
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๕๖
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ๖๘
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง ๗๐
๑๕. ภาคผนวก ๗๑

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับเทศบาลตำบลมาบแค จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลมาบแคมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีสาระสำคัญตามระเบียบ กฎหมาย ดังนี้

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

<u>พนักงานเทศบาล</u>

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าโด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา จัดทำแผนอัตรากำลังของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ

แผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นขอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๙ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๘ เรื่อง การขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล

๑.๖ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่างด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗, (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐, (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

๑.๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ (จำนวน ๙๙ สายงาน) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๓ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๙ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตามระบบประเภทตำแหน่ง และหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (จำนวน ๒ สายงาน)

๑.๘ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่ม

๑.๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๑.๑๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๑๑ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๕ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๑๒ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑๓ ประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑๔ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๑๓ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๑๖ หนังสือสำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๕ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ประกาศ ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๑๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

๑.๑๘ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๑๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๗๑๖ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒๐ พระราชบัญญัติ เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๒๙ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒๒ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒๓ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๒๔ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒๕ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาลักษณะพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๒๖ หนังสือสำนักงาน ก.ท.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๓๒ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

๑.๒๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๑.๒๘ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑.๒๙ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๓๐ หนังสือสำนักงาน ก.ท.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

<u>พนักงานจ้าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</u>

๑.๓๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘

๑.๓๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว

๑.๓๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

๑.๓๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑.๓๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลมาบแค จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อการบริหารจัดการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลมาบแค มีความต่อเนื่องและสมบูรณ์ ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลมาบแค มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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.นครปฐม) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคคลเทศบาลตำบลมาบแค

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลมาบแค สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลมาบแคเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลมาบแค สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลมาบแค อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล /หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลมาบแค ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลมาบแค เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลมาบแค บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครปฐม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานอื่นๆ (Benchmark)

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของ เทศบาลตำบลมาบแค	ข้อมูลของ เทศบาลตำบลทุ่งน้อย
๑.ขนาดของเทศบาล	เทศบาลสามัญ	เทศบาลสามัญ
๒.จำนวนประชากร	๘,๖๗๖ คน / ๒,๘๙๑ ครัวเรือน	๔,๔๘๖ คน / ๑,๕๗๙ ครัวเรือน
๓.จำนวนหมู่บ้าน	๑๑ หมู่บ้าน	๗ หมู่บ้าน
๔.งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๙	๗๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๔๙,๙๘๘,๙๖๘ บาท
๕.ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลมาบแค แบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑.สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๒๙ ตำแหน่ง ๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๕ ตำแหน่ง ๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๑๗ ตำแหน่ง ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ๑๗ ตำแหน่ง ๕.หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ ตำแหน่ง **รวมอัตรากำลัง ๗๙ ตำแหน่ง**	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลทุ่งน้อย แบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑.สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๒๑ ตำแหน่ง ๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๒ ตำแหน่ง ๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๖ ตำแหน่ง ๔.หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ ตำแหน่ง **รวมอัตรากำลัง ๔๐ ตำแหน่ง**
๖.ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง,เกษตรกรรม,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่,เลี้ยงสัตว์,ค้าขายและบริการ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม,เลี้ยงสัตว์,ค้าขายและบริการ

จากการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลมาบแคกับเทศบาลตำบลทุ่งน้อย จะเห็นได้ว่าเนื่องจากเทศบาลตำบลมาบแคมีจำนวนประชากร และพื้นที่ที่รับผิดชอบมากกว่า รวมถึงงบประมาณที่มากกว่า ส่งผลให้มีภารกิจในการให้บริการประชาชนในด้านต่างๆ มากกว่าจึงต้องมีจำนวนอัตรากำลังมากกว่าเทศบาลตำบลทุ่งน้อย

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลมาบแคมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลมาบแค มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้.-

๔.๑ สภาพทั่วและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลมาบแค

เทศบาลตำบลมาบแค เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เดิมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลมาบแค ได้ยกฐานะเป็นเทศบาลตั้งแต่วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลมาบแค อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เป็นเทศบาลตำบลมาบแค ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๕

๑. ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

เทศบาลตำบลมาบแค ตั้งอยู่ทางทิศเหนือขององค์พระปฐมเจดีย์ อยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดนครปฐม ประมาณ ๒๐ กิโลเมตร มีทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๓๐๓๖ สายนครปฐม - ดอนตูม ตัดผ่านพื้นที่ตำบลมาบแค โดยมีอาณาเขตดังนี้ .-

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลห้วยพระและตำบลห้วยด้วน อำเภอดอนตูม
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลทุ่งน้อยอำเภอเมืองนครปฐม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลดอนรวก อำเภอดอนตูม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลนครปฐมและตำบลตาก้อง อำเภอเมืองนครปฐม

- ตำบลมาบแค อยู่ห่างจากอำเภอเมืองนครปฐม ประมาณ ๗ กิโลเมตร
- ที่ตั้งสำนักงานเทศบาลตำบลมาบแค ตั้งอยู่ที่ ๑๖/๕ หมู่ที่ ๑๐
  ตำบลมาบแค อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

พื้นที่ตำบลมาบแค ตั้งอยู่ทางทิศเหนือขององค์พระปฐมเจดีย์ มีเนื้อที่ประมาณ ๒๐.๑๔ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๒,๕๙๒ ไร่ พื้นที่มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม



๒. ด้านการเมืองการปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลมาบแคมีจำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลมาบแค ทั้งสิ้น ๑๑ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านหนองอ้อ
หมู่ที่ ๒ บ้านดอนกลาง
หมู่ที่ ๓ บ้านดอนตาก่าน
หมู่ที่ ๔ บ้านอุทัย
หมู่ที่ ๕ บ้านพะเนียงแตก
หมู่ที่ ๖ บ้านรางน้ำเค็ม
หมู่ที่ ๗ บ้านสำนักคร้อ
หมู่ที่ ๘ บ้านห้วยชัน
หมู่ที่ ๙ บ้านสวนใหม่
หมู่ที่ ๑๐ บ้านทุ่งตะพรม
หมู่ที่ ๑๑ บ้านดุมหัก

๒.๒ การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลมาบแค ประกอบด้วย

ฝ่ายสภาท้องถิ่น ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๑๒ คน

ฝ่ายบริหาร ได้แก่ นายกเทศมนตรี ๑ คน รองนายกเทศมนตรี ๒ คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี ๑ คน เลขานุการนายกเทศมนตรี ๑ คน

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรในเขตเทศบาลตำบลมาบแค มีจำนวนทั้งสิ้น ๘,๗๖๖ คน แยกเป็น ชาย ๔,๑๗๔ คน หญิง ๔,๕๙๒ คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๒,๙๙๓ ครัวเรือน

ตารางแสดงจำนวนประชากรตำบลมาบแค

หมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ประชากร			
		ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ
หมู่ที่ ๑ บ้านหนองอ้อ	๒๘๗	๓๗๕	๓๙๐	๗๖๕	๘.๗๓
หมู่ที่ ๒ บ้านดอนกลาง	๑๔๑	๒๑๕	๒๖๔	๔๗๙	๕.๔๖
หมู่ที่ ๓ บ้านดอนตาก่าน	๒๓๒	๓๒๖	๓๘๐	๗๐๖	๘.๐๕
หมู่ที่ ๔ บ้านอุทัย	๒๗๒	๔๕๘	๔๙๖	๙๕๔	๑๐.๘๘
หมู่ที่ ๕ บ้านพะเนียงแตก	๓๖๙	๔๙๒	๕๑๖	๑,๐๐๘	๑๑.๕๐
หมู่ที่ ๖ บ้านรางน้ำเค็ม	๓๔๒	๔๓๗	๔๖๒	๘๙๙	๑๐.๒๖
หมู่ที่ ๗ บ้านสำนักคร้อ	๒๘๖	๒๘๘	๓๓๕	๖๒๓	๗.๑๑
หมู่ที่ ๘ บ้านห้วยชัน	๓๖๙	๔๔๔	๔๗๕	๙๑๙	๑๐.๔๘
หมู่ที่ ๙ บ้านสวนใหม่	๓๙๒	๔๓๒	๕๓๗	๙๖๙	๑๑.๐๕
หมู่ที่ ๑๐ บ้านทุ่งตะพรม	๒๔๖	๓๔๗	๓๖๓	๗๑๐	๘.๑๐
หมู่ที่ ๑๑ บ้านดุมหัก	๒๔๔	๓๖๐	๓๗๔	๗๓๔	๘.๓๘
รวม	**๓,๑๘๐**	**๔,๑๗๔**	**๔,๕๙๒**	**๘,๗๖๖**	**๑๐๐**

ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ๒๕๖๘ สำนักงานทะเบียนอำเภอเมืองนครปฐม

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ประกอบด้วยสถานศึกษา ๒ แห่ง ได้แก่

(๑) โรงเรียนวัดพะเนียงแตก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต ๑ จังหวัดนครปฐม
เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล และระดับ ป.๑ – ป.๖ จำนวน ๑ แห่ง
จำนวนนักเรียนรวม ๒๓๑ คน เป็นชาย ๑๑๗ คน หญิง ๑๑๔ คน
จำนวนครู ๑๑ คน

(๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลมาบแค สังกัด เทศบาลตำบลมาบแค จำนวน ๑ ศูนย์
จำนวนนักเรียนรวม ๔๘ คน
จำนวนครูผู้ดูแลเด็ก ๔ คน

(๓) การศึกษานอกระบบ (กศน.ตำบลมาบแค) ๑ แห่ง
จำนวนนักเรียนรวม ๔๐ คน

๔.๒ สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมาบแค จำนวน ๑ แห่ง
มีข้าราชการ ๓ คน
ลูกจ้างประจำ ๓ คน
ลูกจ้างรายวัน ๑ คน
อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ๑๖๒ คน

๔.๓ การสังคมสงเคราะห์

จำนวน ผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ มีดังนี้

การจ่ายเบี้ยยังชีพ	ผู้สูงอายุ	ผู้พิการ	เอดส์
(ราย)	๑,๖๔๗	๒๓๘	๔

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๙

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การเดินทางตำบลมาบแค อยู่ห่างจากอำเภอเมืองนครปฐม ประมาณ ๗ กิโลเมตร อยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดนครปฐม ประมาณ ๒๐ กิโลเมตร มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๗๕ สายนครปฐม-ดอนตูม ตัดผ่านพื้นที่ตำบลมาบแค

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	หินคลุก	ลูกรัง	ลาดยาง	คอนกรีต	ระยะทาง (เมตร)	รวม (สาย)
๑	บ้านหนองอ้อ	-	-	๑๘	๒	๗,๙๒๐	๒๐
๒	บ้านดอนกลาง	๑	-	๙	๒	๓,๐๐๕	๑๒
๓	บ้านดอนตาก่าน	-	-	๑๔	๕	๗,๐๔๐	๑๙
๔	บ้านอุทัย	๒	๒	๑๗	๒	๕,๔๖๓	๒๑
๕	บ้านพะเนียงแตก	-	-	๑๕	๑๐	๗,๓๗๙	๒๕
๖	บ้านรางน้ำเค็ม	๑	-	๑๒	๘	๖,๗๒๒	๒๑
๗	บ้านสำนักคร้อ	-	-	๑๘	๖	๗,๑๔๓	๒๕
๘	บ้านห้วยชัน	-	-	๒๒	๕	๗,๘๘๖	๒๗
๙	บ้านสวนใหม่	-	-	๒๕	๓	๑๐,๐๙๕	๒๘
๑๐	บ้านทุ่งตระพรม	๒	-	๒๘	๖	๑๐,๐๕๕	๓๖
๑๑	บ้านดุมหัก	-	๑	๓๒	๓	๕,๕๗๓	๓๕
รวมทั้งสิ้น		**๖**	**๓**	**๒๑๐**	**๕๒**	**๗๘,๒๘๑**	**๒๖๙**

๕.๒ การไฟฟ้า

มีระบบไฟฟ้าครบทุกครัวเรือน

ลำดับหมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนไฟฟ้าสาธารณะ (ดวง)	หมายเหตุ
๑	บ้านหนองอ้อ	๒๐๖	
๒	บ้านดอนกลาง	๘๒	
๓	บ้านดอนตาก่าน	๑๘๑	
๔	บ้านอุทัย	๑๓๕	
๕	บ้านพะเนียงแตก	๑๙๖	
๖	บ้านรางน้ำเค็ม	๑๗๐	
๗	บ้านสำนักคร้อ	๑๘๙	
๘	บ้านห้วยชัน	๒๐๘	
๙	บ้านสวนใหม่	๒๖๕	
๑๐	บ้านทุ่งตระพรม	๒๖๒	
๑๑	บ้านดุมหัก	๑๓๒	

๕.๓ การประปา

มีระบบประปาบาดาลหมู่บ้าน เป็นบ่อบาดาลจำนวน ๓๘ บ่อ และหอถังประปา จำนวน ๓๘ แห่ง

๖.ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบการเกษตรกรรมได้แก่ กระชาย คะน้า กวางตุ้ง รวมทั้งปลูกเผือก หมิ้น

๖.๒ การประมง

ตำบลมาบแคมีการประมงที่ขึ้นชื่อคือ เลี้ยงกบ เลี้ยงกุ้ง เลี้ยงปลา

๖.๓ การปศุสัตว์

ตำบลมาบแค มีการปศุสัตว์ คือ การเลี้ยงโคและสุกร ในทุกหมู่บ้านของตำบลมาบแค อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

๖.๔ อุตสาหกรรม

โรงงานอุตสาหกรรม จำนวน ๔ แห่ง

โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (เงินลงทุน ๑๐๐ ล้านบาท ขึ้นไป) จำนวน ๑ แห่ง

โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง (เงินลงทุน ๑๐-๑๐๐ ล้านบาท) จำนวน ๑ แห่ง

โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก (เงินลงทุนไม่เกิน ๑๐ ล้านบาท) จำนวน ๓ แห่ง

๖.๕ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

กลุ่มอาชีพเกษตรกรจักสานมาบแค

กลุ่มเกษตรกรทำสวนมาบแค

๖.๖ แรงงาน

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรม (ทำนา ทำไร่ ทำสวน) รองลงมาจะประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้.-

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. 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 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 และนโยบาย ของผู้บริหารท้องถิ่น สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ซึ่งยุทธศาสตร์แผนพัฒนาของเทศบาลตำบลมาบแคมีดังนี้.-

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

วิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคง เป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่อง และโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียง กับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัย และความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน จนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน มีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดรับกับบริบทการพัฒนา ที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ และการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชียเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการ คมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้ การรักษา และการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภค เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพและยั่งยืน

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของ ประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย

๒) ขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้

๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม

๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ

๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคาม และภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไก การแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน และมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรมประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดรับกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษ และภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับ หรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกใน การปฏิเสธ ไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งในเชิงรายได้พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษ ควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๙๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลามีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

หมุดหมายการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจ สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) มีทั้งหมด ๑๗ เป้าหมาย (Goals) ภายใต้หนึ่งเป้าหมายจะประกอบไปด้วยเป้าหมายย่อย ๆ ที่เรียกว่า เป้าประสงค์ (Targets) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๑๖๙ เป้าประสงค์ และพัฒนาตัวชี้วัด (Indicators) จำนวน ๒๓๒ ตัวชี้วัด เพื่อติดตามความก้าวหน้าของเป้าประสงค์ดังกล่าว

เป้าหมายที่ ๑ : ขจัดความยากจนทุกรูปแบบในทุกพื้นที่

เป้าหมายที่ ๒ : ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการและส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๓ : สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกวัย

เป้าหมายที่ ๔ : สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ ๕ : บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมอำนาจให้แก่สตรีและเด็กหญิง

เป้าหมายที่ ๖ : สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคนและมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๗ : สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ที่ยั่งยืนในราคาที่ย่อมเยา

เป้าหมายที่ ๘ : ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ มีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ ๙ : สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

เป้าหมายที่ ๑๐ : ลดความไม่เสมอภาคภายในประเทศและระหว่างประเทศ

เป้าหมายที่ ๑๑ : ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุม ปลอดภัย มีภูมิต้านทานและยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๒ : สร้างหลักประกันให้มีรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๓ : ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น

เป้าหมายที่ ๑๔ : อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๕ : ปกป้อง ฟื้นฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนต่อสู้การกลายสภาพเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและฟื้นสภาพดิน และหยุดยั้งการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ

เป้าหมายที่ ๑๖ : ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายที่ ๑๗ : เสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/ แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ประกอบด้วย ๔ จังหวัด คือ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ

-เป้าหมายการพัฒนา “กลุ่มจังหวัดอัจฉริยะที่ยั่งยืน (Smart and Sustainability Cluster) ”

-เป้าประสงค์รวม “เศรษฐกิจมั่นคง ประชาชนมั่งคั่ง และความสุขที่ยั่งยืน ”

เศรษฐกิจมั่นคง : ประเมินจากอัตราการขยายตัวมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัด ร้อยละ ๓.

ประชาชนมั่งคั่ง : ประเมินจากมูลค่าผลิตภัณฑ์กลุ่มจังหวัดเฉลี่ยต่อหัว เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔

ความสุขที่ยั่งยืน : ประเมินจากค่าดัชนีความก้าวหน้าของคน (HAI) เฉลี่ยของกลุ่มจังหวัดต้องไม่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของปี ๒๕๖๒ (หรือไม่น้อยกว่า ๐.๖๖๕๔)

-ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

๑. พัฒนากระบวนการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมด้วยระบบอัจฉริยะ

๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์ และระบบป้องกันบรรเทาพิบัติภัย

๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตสู่สังคมน่าอยู่

๔. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชื่อมโยงวัฒธรรรมที่หลากหลาย

แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์จังหวัด

“เมืองเกษตรและอุตสาหกรรมปลอดภัย แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรม สังคมแห่งความรู้ และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดนครปฐม

เมืองอัจฉริยะที่มีอัตลักษณ์และเป็นที่รู้จักในด้านการเกษตรแปรรูปด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีเขตการลงทุน การศึกษาและประตูเศรษฐกิจด้านตะวันตก รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงอาหารและวัฒนธรรม โดยมีรายละเอียดเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดนครปฐม ดังน็

๑. สินค้าจังหวัดนครปฐมมีอัตลักษณ์โดยใช้วัตถุดิบหลักที่มีอยู่ในจังหวัดด้วยนวัตกรรมการแปรรูปและเทคโนโลยี ทั้งเกษตร อุตสาหกรรม และพาณิชยกรรมที่มีมูลค่าสูงขึ้น

๒. เมืองการค้า การลงทุน การศึกษาและนวัตกรรมที่รองรับการขยายตัวจากเมืองหลวง

๓. ประตูการค้าสู่ด้านตะวันตก (ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลางและภาคตะวันตก)

๔. ท่องเที่ยวอัตลักษณ์เชิงอาหารและวัฒนธรรม

๕. ยกระดับพื้นที่เพื่อกระจายความเจริญโดยเร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์พร้อมทั้งเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Smart mobility and transport with environment friendly)

๖. ประชาชนอัจฉริยะ (Smart citizen) ภายใต้ศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน ทางสังคม ชุมชนครอบครัว บุคคล ให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง มีจิตอาสา เทิดทูนสถาบัน

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาของเทศบาลตำบลมาบแค

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ วัตถุประสงค์

- เพื่อพัฒนาศักยภาพและลักษณะทางกายภาพในด้านการคมนาคมสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้มีความจำเป็นต่อสภาพพื้นที่และเพียงพอต่อความต้องการ
- เพื่อส่งเสริมความสะดวก รวดเร็ว ตลอดจนการพัฒนาและการจัดหาแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคให้เพียงพอกับความต้องการ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ วัตถุประสงค์

- เพื่อพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนอยู่ดีกินดี มีความสุข มีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- สร้างรายได้ให้ประชาชนมีรายได้แบบพอเพียง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

๓.๑ วัตถุประสงค์

- เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง อยู่อย่างสงบสุข มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

๔.๑ วัตถุประสงค์

- เพื่อบำบัดฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศน์ให้ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

๕.๑ วัตถุประสงค์

- 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

<u>โอกาส (Opportunities) = O</u>

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 ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 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 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
(๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
(๕) การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
(๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
(๗) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
(๘) 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 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

หมายเหตุ : 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. 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

เทศบาลตำบลมาบแคเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลมาบแค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวน ๙๑ อัตรา และในครั้งนี้เทศบาลตำบลมาบแคได้กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. เพิ่มจำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ เนื่องจากในการกำหนดอัตรากำลังนอกจากจะต้องคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพงาน แล้ว ยังต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ซึ่งต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลมาบแค มีดังต่อไปนี้

➢ สำนักปลัดเทศบาล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประชาชน งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อมและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย คือฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ซึ่งปัญหาและแนวทางการแก้ไข มีดังนี้

- ฝ่ายอำนวยการ เนื่องจากสำนักปลัดเทศบาลเป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่อำนวยการและสนับสนุนการบริหารราชการของเทศบาล รวมทั้งรับผิดชอบงานด้านธุรการ งานสารบรรณ งานบริหารงานทั่วไป งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานพัฒนาชุมชน งานนิติการ ตลอดจนงานตามนโยบายของรัฐบาล และภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งมีปริมาณงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีความหลากหลายมากขึ้น ประกอบกับภารกิจที่ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการของทางราชการจำนวนมาก รวมทั้งต้องให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน จึงมีความจำเป็นต้องขอเปิดกรอบอัตรากำลังในสำนักปลัดเทศบาลให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจ และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชนผู้รับบริการ เห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลหรือตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน

- ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ เป็นไปตามโครงสร้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว

➢ กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย คือฝ่ายบริหารงานคลัง และฝ่ายพัฒนารายได้ ซึ่งปัญหาและแนวทางการแก้ไข มีดังนี้

- ฝ่ายบริหารงานคลัง เป็นไปตามโครงสร้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว

- ฝ่ายพัฒนารายได้ เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างหลักเกณฑ์ที่กำหนด เห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ประเภทวิชาการ ปก./ชก. เพิ่มขึ้น ๑ อัตรา และเนื่องจากปริมาณงานของฝ่ายพัฒนารายได้มีปริมาณมากส่งผลให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน จึงมีความจำเป็นต้องขอเปิดกรอบอัตรากำลังในฝ่ายพัฒนารายได้ให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชนผู้รับบริการ เห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน

➢ กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำทะเบียนประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ปัญหาและแนวทางการแก้ไขของกองช่าง ซึ่งมี ๑ ฝ่าย คือฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว ในอนาคตเพื่อเป็นการรองรับภารกิจงานตามอำนาจหน้าที่ เห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง เพิ่ม

➢ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษ ทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ปัญหาที่เกิดขึ้น กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมี ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว ในอนาคตเพื่อเป็นการรองรับภารกิจงานตามอำนาจหน้าที่ เห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง เพิ่ม

- หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้ที่เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ปัญหาและแนวทางการแก้ไขของหน่วยตรวจสอบภายในยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี

จากที่กล่าวมาทั้งหมดเทศบาลตำบมาบแคได้มีนโยบายปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ในภาพรวม คือ เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเพื่อเป็นการรองรับภารกิจงานตามอำนาจหน้าที่ เห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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**	

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 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลมาบแคได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่จะดำเนินการเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ และได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้.-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่างเดิม- (๑ ต.ค. ๖๗) (กสถ. ดำเนินการสอบ)**
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	**-**	**-**	**-**	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.มาบแค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่างเดิม- (๑ ต.ค. ๖๗) (รอกรมฯ จัดสรรอัตรากำลัง)**
ครู (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่างเดิม- (๘ พ.ค. ๕๖) (กสถ. ดำเนินการสอบ)**
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำดับเพลิง)	๑	๑	๒	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมสำนักปลัดเทศบาล	**๓๕**	**๓๕**	**๓๕**	**๓๕**	-	**-**	**-**	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-		
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๑	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	**๑๗**	**๑๗**	**๑๗**	**๑๗**	**-**	**-**	**-**	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่างเดิม- (๙ ก.ย. ๖๔) (กสถ. ดำเนินการสอบ)**
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่างเดิม- (๒ เม.ย. ๖๗) (กสถ. ดำเนินการสอบ)**
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	**๑๘**	**๑๘**	**๑๘**	**๑๘**	**-**	**-**	**-**	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่างเดิม- (๑๘ ก.ย. ๕๗) (กสถ. ดำเนินการสอบ)**
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๑๗**	**๑๗**	**๑๗**	**๑๗**	**-**	**-**	**-**	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๐๖)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	**-**	**-**	**-**	
รวมทั้งสิ้น	**๙๐**	**๙๐**	**๙๐**	**๙๐**	**-**	**-**	**-**	

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)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๙๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	๗๔๘,๙๓๐	๗๘๓,๗๙๐	๘๒๐,๗๔๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๖๒๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๗,๓๒๐	๓๙,๔๘๐	๔๑,๘๘๐	๖๙๙,๔๘๐	๗๓๘,๙๖๐	๗๘๐,๘๔๐	
๓	**สำนักปลัดเทศบาล** หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๔๗,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐	๖๒๒,๒๐๐	๖๕๗,๑๒๐	๖๙๔,๐๘๐	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๕๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๘๐	๓๕,๔๐๐	๓๗,๕๖๐	๖๐๗,๕๖๐	๖๔๒,๙๖๐	๖๘๐,๕๒๐	
๕	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๕๘๐,๐๘๐	๖๑๓,๙๒๐	๖๔๙,๖๘๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๔๘๓,๐๐๐	๕๑๒,๐๔๐	๕๔๒,๘๘๐	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๗๖๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๑๗,๘๔๐	๔๔๒,๙๒๐	๔๖๙,๕๖๐	
๘	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๗๓,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๔๔๐	๒๓,๗๖๐	๒๕,๒๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๖๑,๗๖๐	๔๘๖,๙๖๐	
๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๔๘๓,๐๐๐	๕๑๒,๐๔๐	๕๔๒,๘๘๐	
๑๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๓๖๗,๔๔๐	๓๘๙,๕๒๐	๔๑๒,๙๒๐	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๖๘,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๒๐๐	๒๓,๕๒๐	๒๔,๙๖๐	๓๙๐,๗๒๐	๔๑๔,๒๔๐	๔๓๙,๒๐๐	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๓๙,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๑,๗๒๐	๒๒,๙๒๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๘๑,๙๖๐	๔๐๔,๘๘๐	
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๔๐	๓๕๔,๙๐๐	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลมาบแค																		
๑๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	สรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังจากกรมฯ			ว่างเดิม
๑๕	ครู	ชพ.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ยอดรวม ๑-๑๘		๑๘	๑๕	๕,๘๓๓,๕๐๐	๓๓๐,๐๐๐	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	๓๗๓,๔๕๐	๓๙๕,๒๒๐	๔๑๘,๔๓๐	๖,๕๓๖,๙๕๐	๖,๙๓๒,๑๗๐	๗,๓๕๐,๖๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๑๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๓๑๑,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๔๘๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๕๖๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๓๖,๙๖๐	๓๕๐,๕๒๐	
๒๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๔๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๗,๘๘๐	๒๖๘,๒๐๐	๒๗๙,๐๐๐	
๒๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๔๓,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๓,๒๐๐	๒๖๓,๔๐๐	๒๗๓,๙๖๐	
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๐๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๔๔๐	๒๑๖,๘๔๐	๒๒๕,๖๐๐	
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๘๕,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๓,๓๒๐	๒๐๑,๑๒๐	๒๐๙,๒๘๐	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๗,๕๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๗,๕๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๗,๕๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๗,๕๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	พนักงานดับเพลิง	-	๒	๐	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๓๐	คนงาน	-	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	
๓๑	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	ภารโรง	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	รวมสำนักปลัดเทศบาล		**๔๕**	**๒๖**	**๗,๖๗๐,๕๘๐**	**๓๓๐,๐๐๐**	**๓๗**	**๓๗**	**๓๗**	**-**	**-**	**-**	**๑,๔๘๓,๔๕๐**	**๔๗๐,๓๔๐**	**๔๙๖,๖๗๐**	**๙,๑๕๔,๐๓๐**	**๙,๖๒๔,๓๗๐**	**๑๐,๑๒๑,๐๔๐**	

ยอดรวม ๑๙-๓๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๓๓	**กองคลัง** ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๖๒๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๗,๓๒๐	๓๙,๔๘๐	๔๑,๘๘๐	๖๙๙,๔๘๐	๗๓๘,๙๖๐	๗๘๐,๘๔๐	
๓๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๒๑,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๒๘๐	๕๗๑,๐๘๐	๖๐๔,๓๒๐	๖๓๙,๖๐๐	
๓๕	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๔๗,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐	๕๙๘,๒๐๐	๖๓๓,๑๒๐	๖๗๐,๐๘๐	
๓๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๐๔๐	๓๑๔,๖๔๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	
๓๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	
๓๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๔๑๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๗๒๐	๒๖,๒๘๐	๒๗,๘๔๐	๔๓๖,๔๔๐	๔๖๒,๗๒๐	๔๙๐,๕๖๐	
๓๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๓๙๘,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๐๐๐	๒๕,๔๔๐	๒๗,๐๐๐	๔๒๒,๘๘๐	๔๔๘,๓๒๐	๔๗๕,๓๒๐	
๔๐	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๔,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๐๘๐	๒๓๒,๐๘๐	๒๔๑,๔๔๐	
๗๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๑๕๘,๘๘๐	๑๖๕,๒๔๐	๑๗๑,๙๖๐	
๗๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๗๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๔๘๐	๑๙๔,๐๔๐	๒๐๑,๘๔๐	
๗๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๘๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๑๒๐	๑๙๖,๘๐๐	๒๐๔,๗๒๐	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๗,๕๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๕	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๔๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๗	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	รวมกองคลัง		**๑๗**	**๑๕**	**๔,๐๖๔,๘๘๐**	**๗๘,๐๐๐**	**๑๗**	**๑๗**	**๑๗**		**-**	**-**	**๗๑๐,๒๘๐**	**๒๓๖,๖๐๐**	**๒๕๐,๐๐๐**	**๔,๘๕๓,๑๖๐**	**๕,๐๘๙,๗๖๐**	**๕,๓๓๙,๗๖๐**	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔๘	**กองช่าง** ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๕๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๘๐	๓๕,๔๐๐	๓๗,๕๖๐	๖๓๑,๕๖๐	๖๖๖,๙๖๐	๗๐๔,๕๒๐	
๔๙	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๓๕,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๘๖,๙๖๐	**ว่างเดิม**
๕๐	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๐๐๐	๓๗๖,๖๘๐	๓๙๙,๓๖๐	๔๒๓,๓๖๐	**ว่างเดิม**
๕๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๔๐	๓๕๔,๙๐๐	**ว่างเดิม**
๕๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๓๙,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๑,๗๒๐	๒๒,๙๒๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๘๑,๙๖๐	๔๐๔,๘๘๐	
๕๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๘๖,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๒๘๐	๒๔,๖๐๐	๒๖,๑๖๐	๔๐๙,๖๘๐	๔๓๔,๒๘๐	๔๖๐,๔๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๑๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๙,๐๐๐	๒๒๗,๗๖๐	๒๓๖,๘๘๐	
๕๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๑๐,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๘,๗๖๐	๒๒๗,๕๒๐	๒๓๖,๖๔๐	
๕๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๗๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๑๒๐	๑๙๐,๕๖๐	๑๙๘,๒๔๐	
๕๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๐	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	**ว่างเดิม**
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๗,๕๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐	**กำหนดเพิ่ม**
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๙	คนงาน	-	๕	๔	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	
๖๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	รวมกองช่าง		**๑๘**	**๑๓**	**๓,๘๔๘,๙๔๐**	**๖๐,๐๐๐**	**๑๘**	**๑๘**	**๑๘**	**-**	**-**	**-**	**๓๒๑,๗๒๐**	**๑๘๖,๔๘๐**	**๑๙๖,๗๒๐**	**๔,๒๓๐,๖๖๐**	**๔,๔๑๗,๑๔๐**	**๔,๖๑๔,๐๖๐**	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๖๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๕๙,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๕๑๐,๙๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานสาธารณสุข)									-	-	-							
๖๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๓๕,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๘๖,๙๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานสาธารณสุข)									-	-	-							
๖๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๓๐๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๒๔๐	๑๙,๓๒๐	๒๐,๕๒๐	๓๒๑,๐๐๐	๓๔๐,๓๒๐	๓๖๐,๘๔๐	
๖๕	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๙,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๑,๗๒๐	๒๒,๙๒๐	๓๖๐,๑๒๐	๓๘๑,๘๔๐	๔๐๔,๗๖๐	
๖๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๘๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๙๒๐	๒๔,๒๔๐	๒๕,๖๘๐	๔๐๓,๓๒๐	๔๒๗,๕๖๐	๔๕๓,๒๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๗๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๐๔๐	๑๘๖,๒๔๐	๑๙๓,๘๐๐	
๖๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๕๒๐	๑๕๘,๖๔๐	๑๖๕,๐๐๐	
๖๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	
๗๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๒๓,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๒,๒๘๐	๒๕๒,๐๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๑	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๗๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	๐	๖	๖	๖	-	-	-	๐	๐	๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	
	รวมกองสาธารณสุข		**๑๗**	**๑๖**	**๓,๓๕๓,๒๘๐**	**๖๐,๐๐๐**	**๑๗**	**๑๗**	**๑๗**	-	-	-	**๑๓๖,๒๐๐**	**๑๔๓,๘๘๐**	**๑๕๒,๐๔๐**	**๓,๕๔๙,๔๘๐**	**๓,๖๙๓,๓๖๐**	**๓,๘๔๕,๔๐๐**	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๗๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๓๕,๙๒๐	๕๖๘,๐๘๐	๖๐๒,๒๘๐	
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน		**๑**	**๐**	๕๐๕,๕๖๐	**๐**	**๑**	**๑**	**๑**	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๓๕,๙๒๐	๕๖๘,๐๘๐	๖๐๒,๒๘๐	
(๕)	**รวม**		**๙๐**	**๗๐**	**๑๙,๔๔๓,๒๔๐**	**๕๒๘,๐๐๐**	**๙๐**	**๙๐**	**๙๐**	-	-	-	**๒,๖๘๒,๐๑๐**	**๑,๐๖๙,๔๖๐**	**๑,๑๒๙,๘๓๐**	**๒๒,๖๕๓,๒๕๐**	**๒๓,๗๒๒,๗๑๐**	**๒๔,๘๕๒,๕๔๐**	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๓,๓๙๗,๙๘๘	๓,๕๕๘,๔๐๗	๓,๗๒๗,๘๘๑	
(๗)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															**๒๖,๐๕๑,๒๓๘**	**๒๗,๒๘๑,๑๑๗**	**๒๘,๕๘๐,๔๒๑**	
(๘)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															**๓๒.๑๖**	**๓๒.๐๘**	**๓๒.๐๐**	

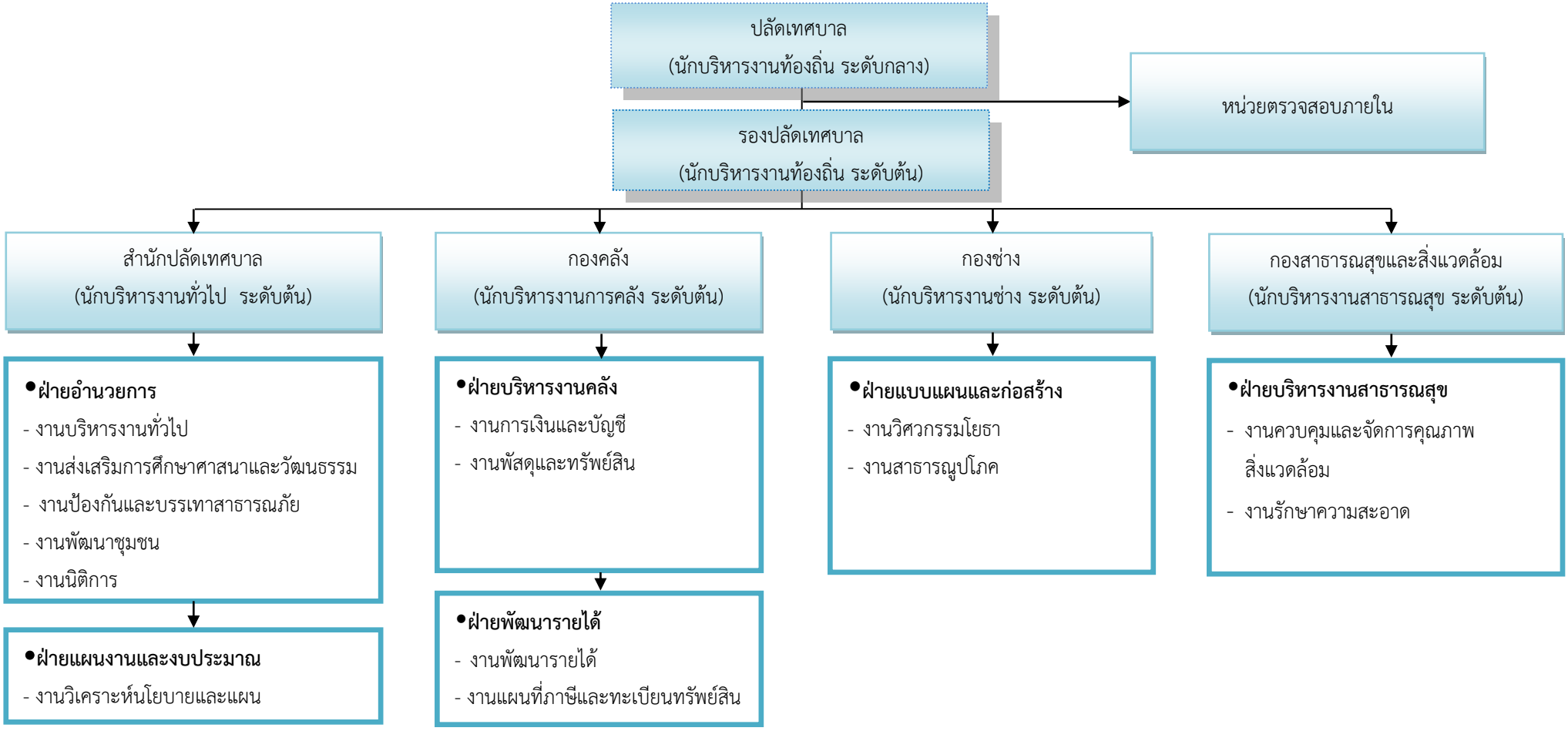
หมายเหตุ

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ = ๘๑,๐๐๐,๐๐๐

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ = ๘๕,๐๕๐,๐๐๐

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ = ๘๙,๓๐๒,๕๐๐

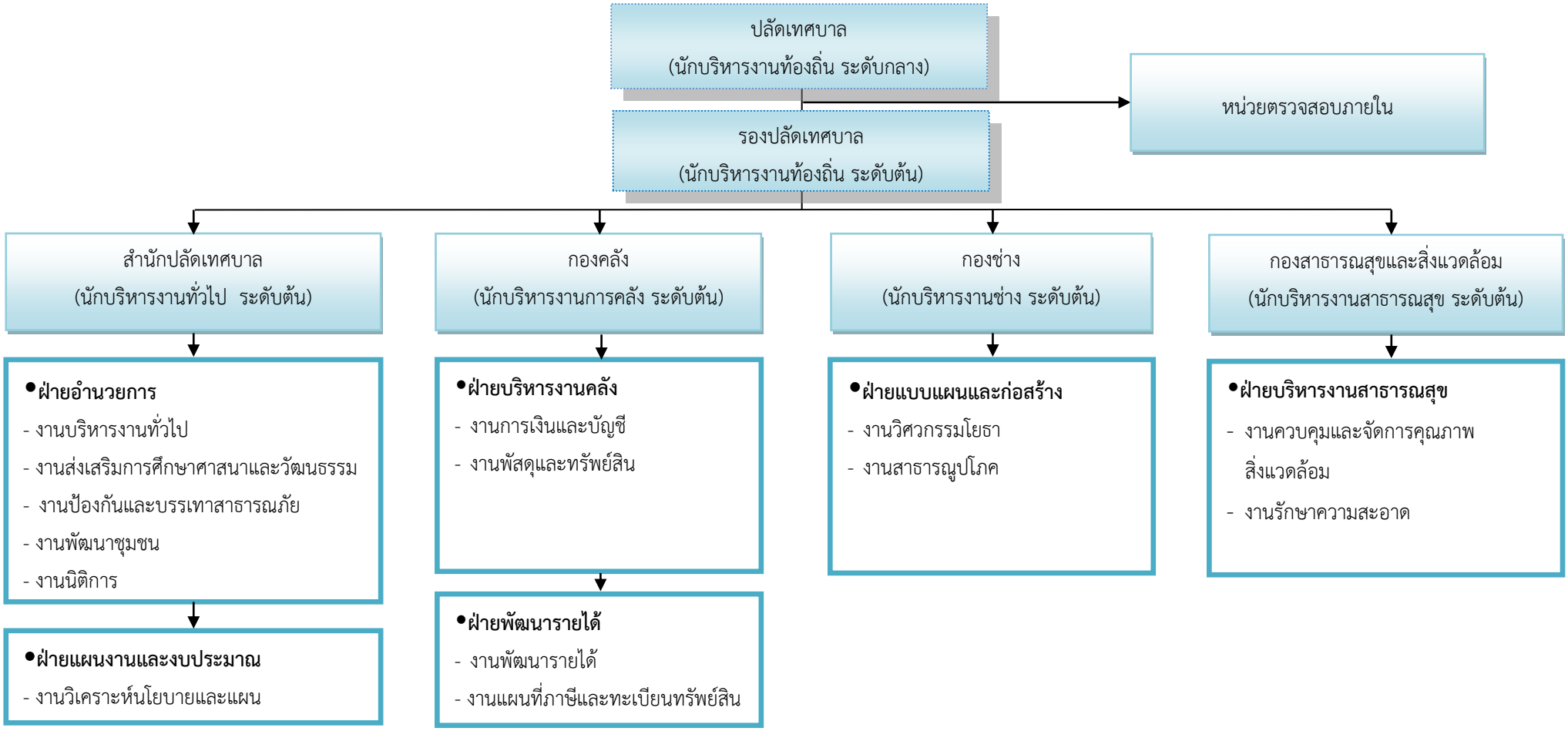
โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลมาบแค



ประเภท	บริหารท้องถิ่นกลาง	บริหารท้องถิ่นต้น	อำนวยการต้น	วิชาการ		ทั่วไป		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
				ชก.	ปก.	ชง.	ปง.					
จำนวน	๑	๑	๑๐	๙	๒	๗	๒	๑	๑	๒๖	๓๐	๙๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลมาบแค



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายอำนวยการ
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๒)

พนักงานจ้างทั่วไป
- ภารโรง (๑)

งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- นักวิชาการศึกษานาญการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลมาบแค
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
- ครู (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)

พนักงานจ้างทั่วไป
- ภารโรง (๑)

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำดับเพลิง) (๑)
- พนักงานดับเพลิง (๒)
- คนงาน (๕)

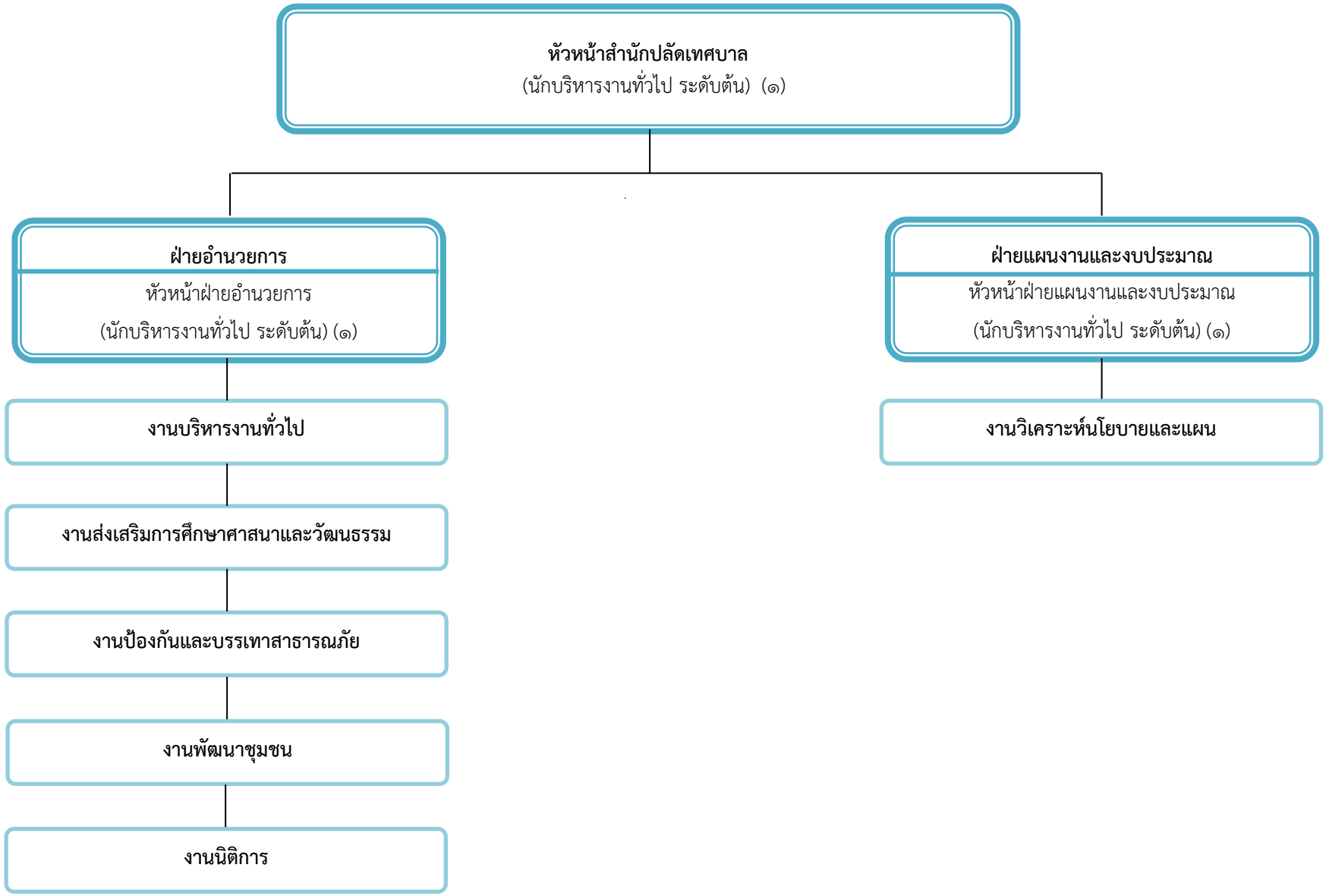
งานพัฒนาชุมชน
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

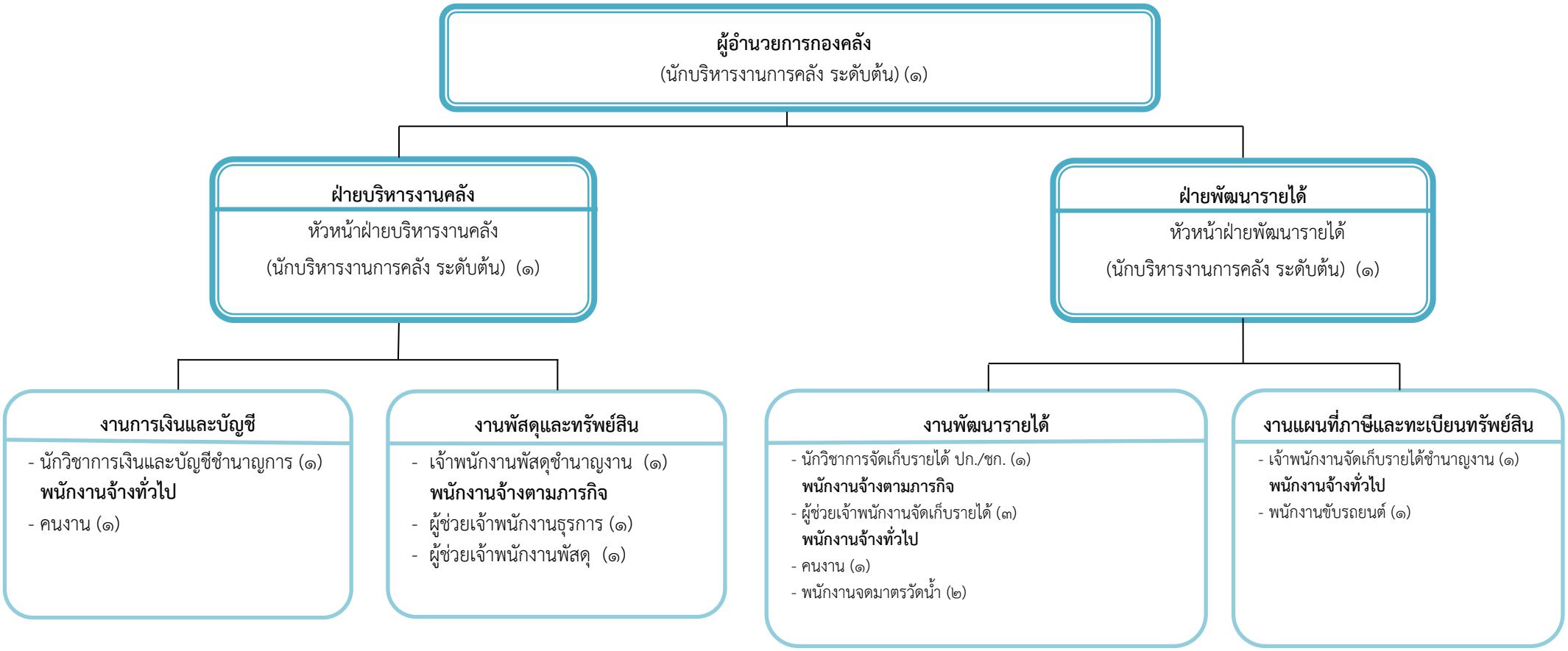
งานนิติการ
- นิติกรชำนาญการ (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	วิชาการ				ทั่วไป				พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง			ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	ปง.	ชง.	อว.				
จำนวน	๓	-	-	๑	๑	-	๕	-	-	๑	-	๒	-	๑๓	๑๒	๑๐	๓๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดเทศบาล

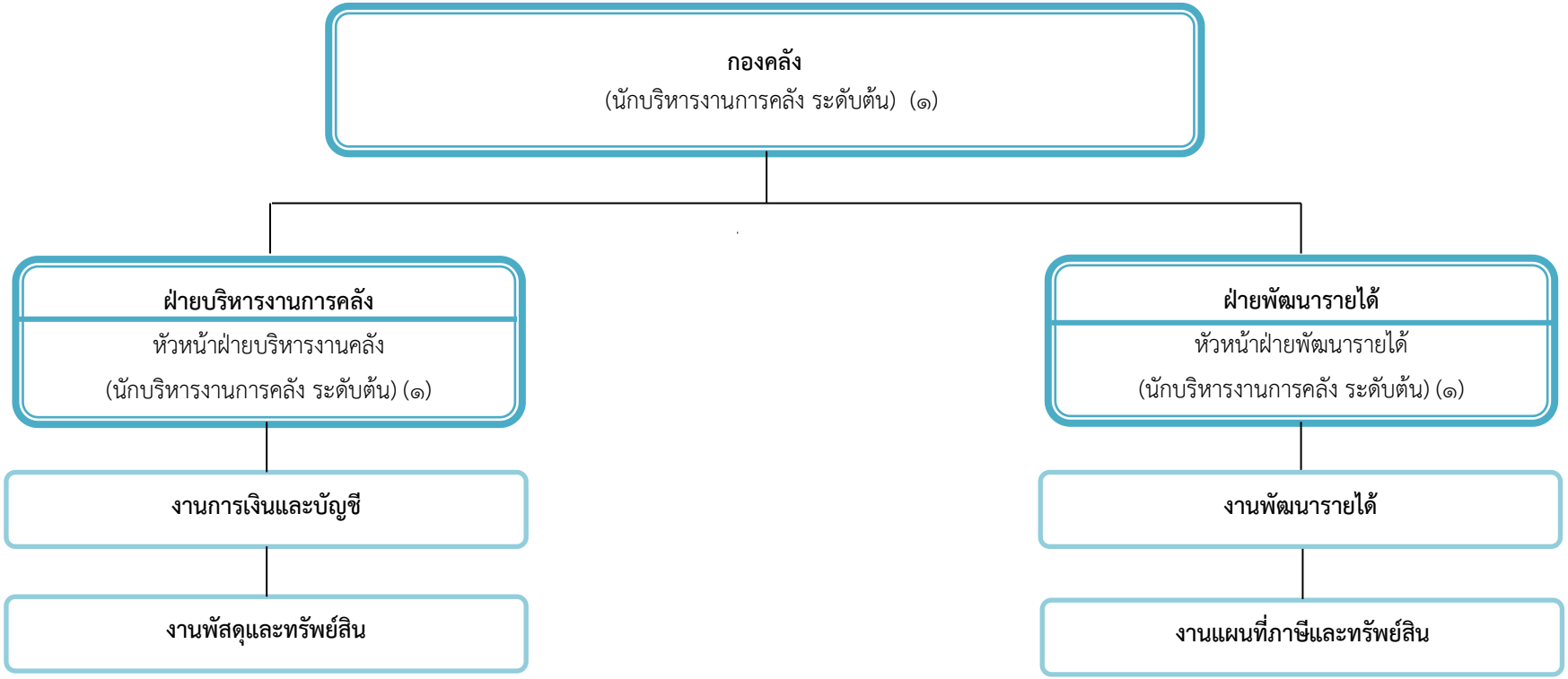


โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

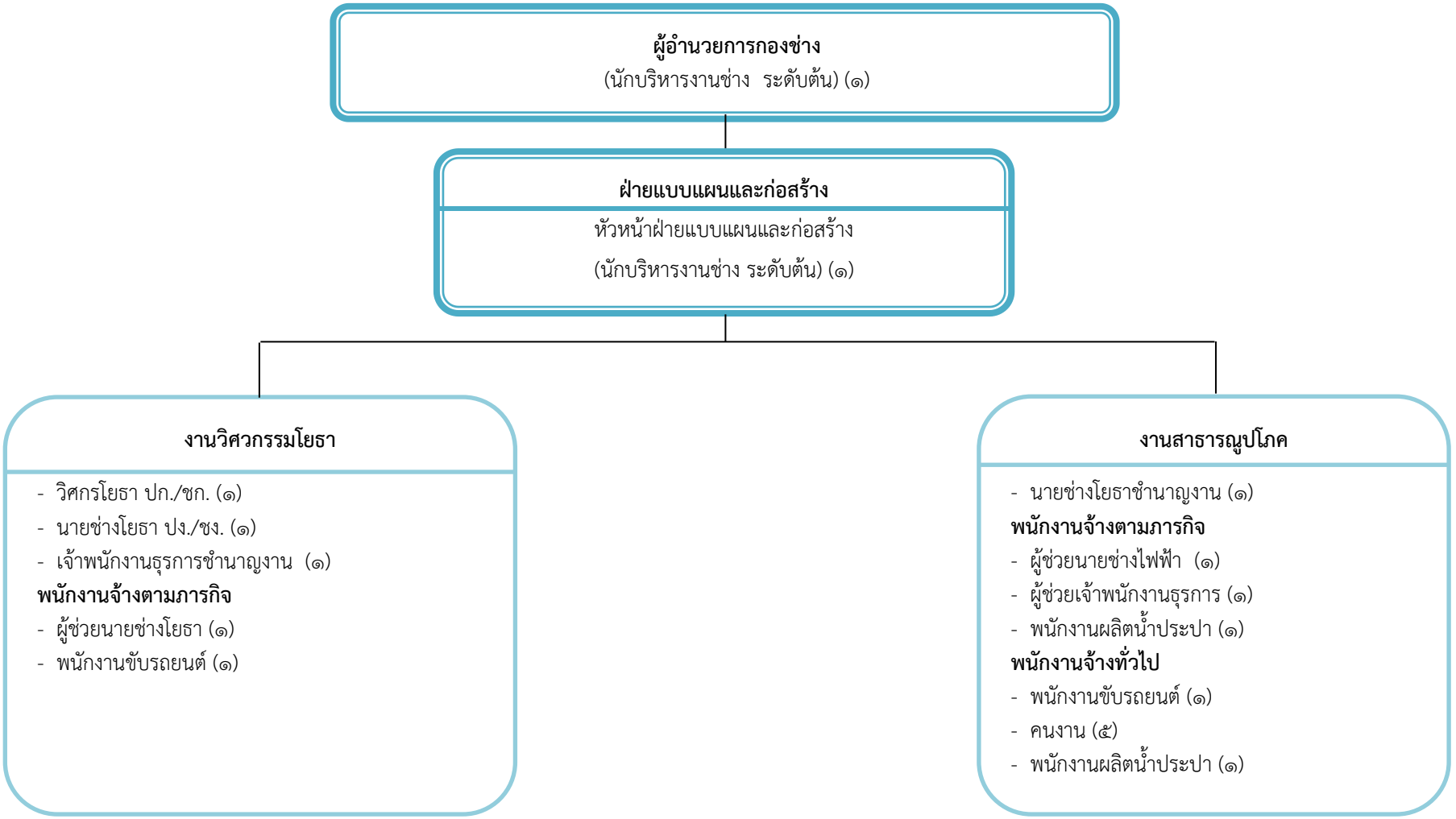


ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.				
จำนวน	๓	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	-	๗	๕	๕	๑๗

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

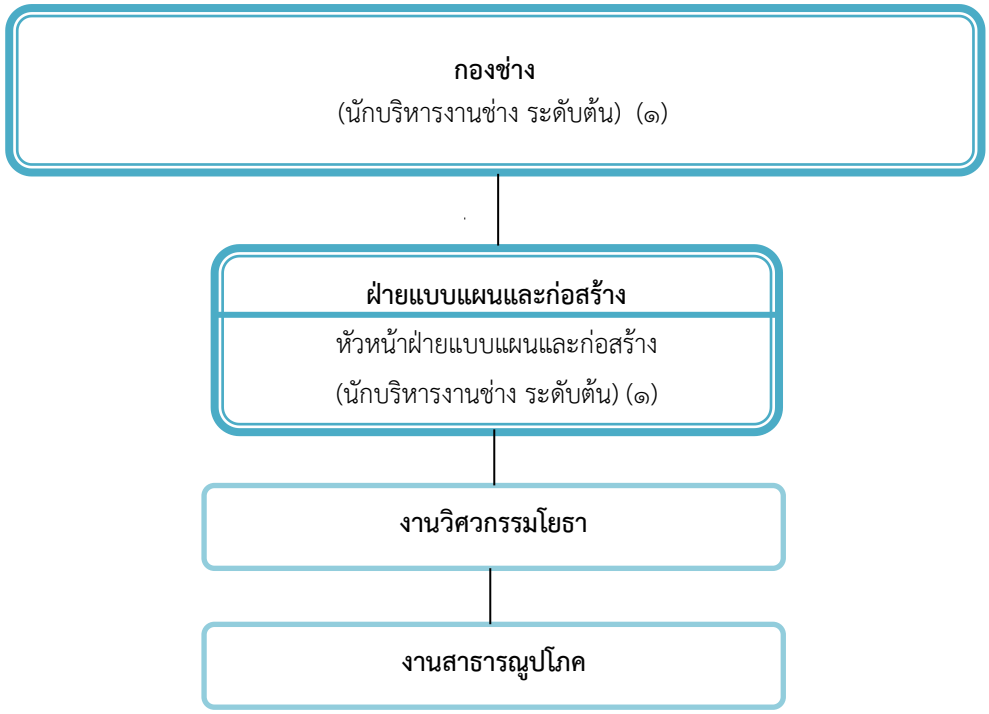


โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง

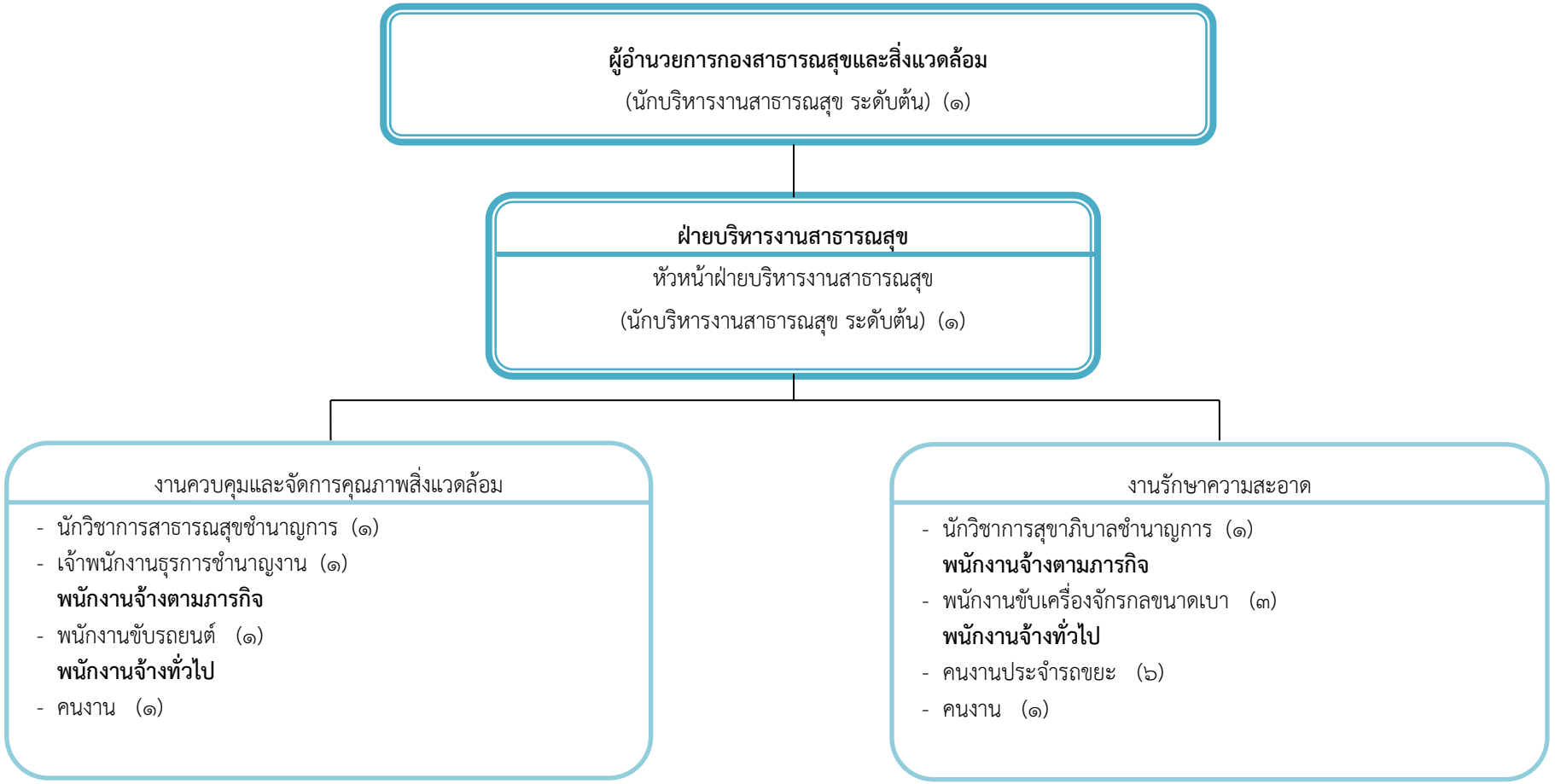


ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	ชง.	อว.				
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๒	-	๖	๕	๗	๑๘

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง

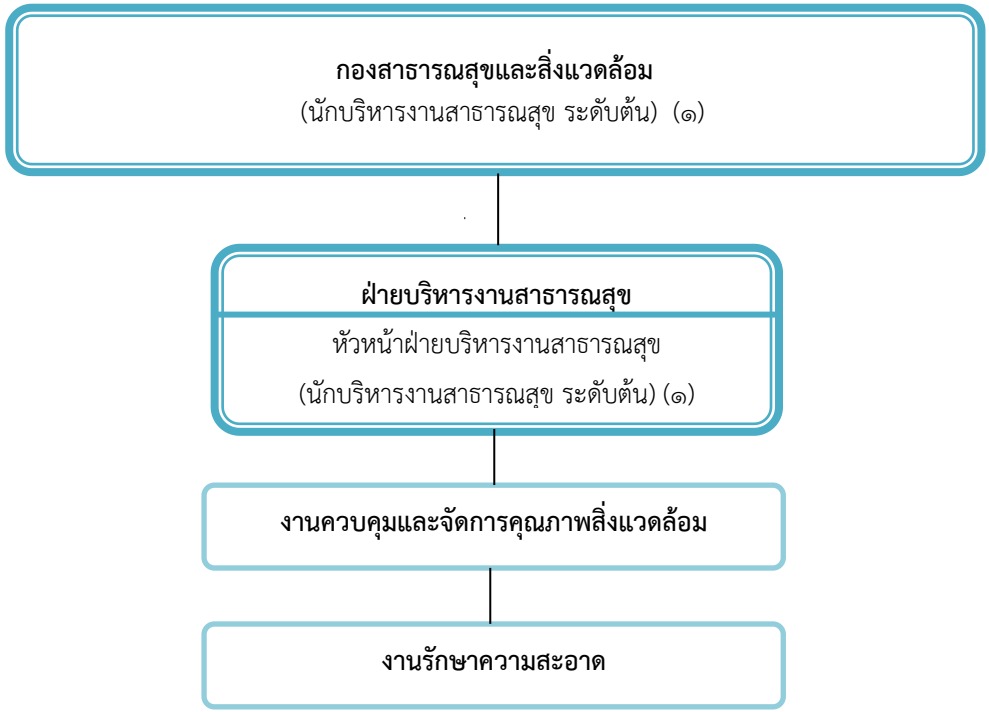


โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.				
จำนวน	๒	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๕	๔	๘	๑๗

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ (๑)

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

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ว่าง	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	**(ว่างเดิม)**
๒	นางสาวประภัสสร ศรีสมุทร	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๒๐,๑๖๐ (๕๑,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๖๒,๑๖๐
	สำนักปลัดเทศบาล											
๓	นางสาวกุณณภา เสียงเจริญ	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๔๗,๓๒๐ (๔๕,๖๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๘๙,๓๒๐
	ฝ่ายอำนวยการ											
๔	นายวรพันธุ์ เฉลยวาเรศ	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕๖,๐๘๐ (๔๖,๓๔๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๗๔,๐๘๐
	งานบริหารงานทั่วไป											
๕	นางสาวพรพรรณ ภุชชงค์	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๙๗๐x๑๒)	-	-	๔๕๕,๖๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๖	นางสาวนวิยา เดชาฏิรายุกุล	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๓๑๑,๕๒๐ (๒๕,๙๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๑,๕๒๐
๗	-	ปวส.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	
๘	-	ปวส.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	
๙	-	ปวส.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)											
๑๐	นายสัญญา เก้าลิ้ม	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๕,๘๘๐ (๑๕,๔๙๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๘๘๐
๑๑	นายปณัชช์ สงวนรักษา	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๐๐,๔๐๐ (๑๖,๗๐๐x๑๒)	-	-	๒๐๐,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๒	-	-	-	-	-	-	ภารโรง	-	-	-	-	
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม											
๑๓	นางสาวจิรวรรณ ไข่แก้ว	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๘-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๑๔	-	ปวส.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลมาบแค											
๑๕	ว่าง	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	**(ว่างเดิม)**
๑๖	นางสาวชลธิชา บุญประเสริฐ	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๗	ครู	ชพ.	๑๘-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๗	ครู	ชพ.	๔๕๒,๒๘๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๕๘๖,๖๘๐ เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๑๗	นางสาวธันยพร ป้องกงลาด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๓๑,๗๒๐ (๑๙,๓๑๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)											
๑๘	นางสาวรุ้งกาญจน์ ศักดิ์วิโรจน์	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๖,๘๔๐ (๑๓,๐๗๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙	นางสาวจันทนา ตาทอง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๑,๔๘๐ (๑๔,๒๙๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๐	นางสาวกาญจนรัตน์ เลื่องลือวุฒิ	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๒๑	ว่าง	-	๑๘-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๘-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ **(ว่างเดิม)**
๒๒	นายธนายุทธ เอี่ยมสง่า	ปวช.	๑๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓๙,๘๔๐ (๒๘,๓๒๐x๑๒)	-	-	๓๓๙,๘๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๓	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำดับเพลิง)	-	-	-	-	
๒๔	-	-	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	
๒๕	-	-	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	
๒๖	นางสาวสุลักษณ์ จิรศิลปศาสตร์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๒๗	นายอภิสิทธิ์ สวามิ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๒๘	นางสาววารุณี เหล่างาม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๒๙	นายคุณากร ปฐมลิขิตกาญจน์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๓๐	นางกัลยา หงษ์พญา	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
	งานพัฒนาชุมชน											
๓๑	นางสาวปวีณา ศรีงาม	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๙๗๐x๑๒)	-	-	๔๕๕,๖๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๓๒	นางสาวผ่องพรรณ คงเขียว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๔๗,๙๒๐ (๒๐,๖๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๗,๙๒๐
	งานนิติการ											
๓๓	นางสาวปุณณดา อินทิวร	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๗๓,๕๖๐ (๓๑,๑๓๐,x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๕,๕๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ											
๓๔	นางสาววริษฐา มุกดาสนิท	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๘,๑๖๐
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน											
๓๕	นางสาวกษิรา กาแสงพงษ์	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๙๔,๐๘๐ (๓๒,๘๔๐x๑๒)	-	-	๓๙๔,๐๘๐
๓๖	นางสุนีย์ ศรีสุขอร่าม	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๖๘,๕๒๐ (๓๐,๗๑๐x๑๒)	-	-	๓๖๘,๕๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๓๗	นายกิตติพงษ์ ใจบุญ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๔๓,๓๖๐ (๒๐,๒๘๐x๑๒)	-	-	๒๔๓,๓๖๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองคลัง											
๓๘	นางสาวเพ็ญนภา สำประเสริฐ	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๒๐,๑๖๐ (๕๑,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๖๒,๑๖๐
	ฝ่ายบริหารงานคลัง											
๓๙	นางสาวสุดารัตน์ ปรีชื่น	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒๑,๗๖๐ (๔๓,๔๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๙,๗๖๐
	งานการเงินและบัญชี											
๔๐	นางสาวอมรรัตน์ ยั่งยืน	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐x๑๒)	-	-	๒๙๖,๗๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๑	นายนนทวัชร์ เกิดฤทธิ์	-	-	คนงาน		-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๔๒	นางสาวปภาภร แต่งตามพันธ์	ปวส.	๑๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๔๑๑,๗๒๐ (๓๔,๓๑๐x๑๒)	-	-	๔๑๑,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๔๓	นางสาวณัชชารักษ์ สระทองแดง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๔,๔๔๐ (๑๗,๘๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๔๔๐
๔๔	นางสาวสาภิสร สำประเสริฐ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐

	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ฝ่ายพัฒนารายได้											
๔๕	นางสาวชารีรัตน์ นิ่มเภา	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๔๗,๓๒๐ (๔๕,๖๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๖๕,๓๒๐
๔๖	-	-	-	-	-	๑๘-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	-	-	-	
	งานพัฒนารายได้											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๔๗	นางสาวปรียารินทร์ วัฒนะวรศิริกุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๙,๒๘๐ (๑๔,๙๔๐x๑๒)	-	-	๑๗๙,๒๘๐
๔๘	นางสาวฐิติมา ทองชัยเดช	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๑,๘๐๐ (๑๕,๑๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๑,๘๐๐
๔๙	-	ปวส.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	**(กำหนดเพิ่ม)**
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๐	นายอานนท์ เลิศวิรัตน์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๕๑	นายเกียรติศักดิ์ สงพรมทิพย์	ม.๓	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๕๒	นายยุรนันท์ แก้วสะอาด	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน											
๕๓	นางสาวชญาน์นันท์ เลิศวิรัตน์	ปวส.	๑๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๙๘,๘๘๐ (๓๓,๒๔๐x๑๒)	-	-	๓๙๘,๘๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๔	นายประสิทธิ์ สุนทรโวหาร	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	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	
	กองช่าง											
๕๕	นายคิมหันต์ เพียรพ่วงพันธ์	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕๖,๐๘๐ (๔๖,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๙๘,๐๘๐
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง											
๕๖	นางสาวฐานิญา สิริธนวัต	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ **(ว่างเดิม)**
	งานวิศวกรรมโยธา											
๕๗	ว่าง	-	๑๘-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๘-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ **(ว่างเดิม)**
๕๘	ว่าง	-	๑๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ **(ว่างเดิม)**
๕๙	นางสาวรินรดา หงษ์พญา	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๘๖,๔๐๐ (๓๒,๒๐๐x๑๒)	-	-	๓๘๖,๔๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๖๐	นางสาวกันยกร เนตรนุช	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๑๐,๒๔๐ (๑๗,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๒๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)											
๖๑	นายประเสริฐ ม่วงบ้านกวย	-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๑๐,๔๘๐ (๑๗,๕๔๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๔๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานสาธารณูปโภค											
๖๒	นายสิทธิโชค มธุรส	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๓๙,๘๔๐ (๒๘,๓๒๐x๑๒)	-	-	๓๓๙,๘๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)											
๖๓	นายอ๊อด อ่วมน้อย	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา		-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๗๖,๐๔๐ (๑๔,๖๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๐๔๐
๖๔	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-		๑๖๗,๐๔๐ **(ว่างเดิม)**
๖๕	-	ปวส.	-	-		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๖	นายณัฐวุฒิ ขุนเพชร	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-		๑๒๐,๐๐๐
๖๗	นายจิระสิน เปี่ยมประยงค์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-		๑๒๐,๐๐๐
๖๘	นางสาวอรณิชา ลิ้มโชติสกุลชัย	-	-	คนงาน		-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-		๑๒๐,๐๐๐
๖๙	นายปัญญา จันทร์ขู	-	-	คนงาน		-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๗๐	นายวัชระ มานพ	-	-	คนงาน		-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๗๑	นายสมหวัง ชื่นชม	-	-	คนงาน		-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๗๒	นางสาวรุ่งฟ้า สุขทอง	-	-	คนงาน		-	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	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๗๓	นางสาวศิริพร เชื่อมวราศาสตร์	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ **(ว่างเดิม)**
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข											
๗๔	ว่าง	-	๑๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ **(ว่างเดิม)**
	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม											
๗๕	นางสาวณัทปภา เจริญพร	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑๘-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๐๒,๗๖๐ (๒๕,๒๓๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๗๖๐
๗๖	นายธนธรณ์ ช้างบุญมี	ปริญญาตรี	๑๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๘๐,๔๐๐ (๓๑,๗๐๐x๑๒)	-	-	๓๘๐,๔๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)											
๗๗	นายวิรพล สวามิ	-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๒๓,๙๒๐ (๑๘,๖๖๐x๑๒)	-	-	๒๒๓,๙๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๗๘	นางสาวพรทิพย์ น้อยเกิด	-	-	คนงาน		-	คนงาน	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานรักษาความสะอาด											
๗๙	นางสาวสุญาดา กาศยปนันทน์	ปริญญาโท	๑๘-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชำนาญการ	๑๘-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชำนาญการ	๓๓๙,๗๒๐ (๒๘,๓๑๐x๑๒)	-	-	๓๓๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)											
๘๐	นายสัมพันธ์ คงสิน	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)	-	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๘๑	นายกิตติ รื่นเกิด	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๘๒	นายประสิทธิ์ เศรษฐีชาวนา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๘๓	นายคเณศร์ ใจบุญ	-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-		๑๒๐,๐๐๐
๘๔	นายอำพล ฮวดเชี่ยวชาญ	-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๘๕	นายสมเกียรติ แย้มอิ่ม	-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๘๖	นายธนวัต เทียมเนียม	-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-		๑๒๐,๐๐๐
๘๗	นายชัยวิน ปานหงษ์	-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๘๘	นายมังกร ปัญญาวัน	-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๘๙	นายกำพล ศรีกลัด	-	-	คนงาน		-	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	
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๙๐	ว่าง	ปริญญาโท	๑๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐x๑๒)	-	-	๕๐๕,๕๖๐