



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ของ

เทศบาลตำบลมาบอำมฤต

อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๘



## ๑. หลักการและเหตุผล

การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำเป็นต้องมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลมาบอำมฤต จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลมาบอำมฤต มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามเหตุผลและความจำเป็น ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลมาบอำมฤต มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลมาบอำมฤต มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลมาบอำมฤต สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลมาบอำมฤต สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการ ทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการ อื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่ง ของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบ หาก จะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ในเขตพื้นที่รับผิดชอบมีการประกอบธุรกิจการพาณิชย์ มีโรงงานอุตสาหกรรมเกี่ยวกับยางพารา และจุดรับซื้อปาล์มน้ำมัน เนื่องจากมีการปลูกยางพาราและปาล์มน้ำมันเป็นจำนวนมากทั้งภายในเขตเทศบาลและบริเวณใกล้เคียง มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับสูงมีแนวโน้มการขยายสภาพเป็นเมืองในอนาคต และเป็นทางผ่านไปสู่อุตสาหกรรมที่ท่องเที่ยวที่สำคัญหลายแห่ง ซึ่งมีปัญหาและความต้องการของประชาชนใน ๖ ประเด็นหลัก ได้แก่

### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) การพัฒนาเกี่ยวกับระบบการคมนาคมเพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจและสนับสนุนการท่องเที่ยวในบริเวณใกล้เคียง
- (๒) การพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ระบายน้ำ กิจการประปา ไฟฟ้าและโทรศัพท์สาธารณะ
- (๓) เสริมสร้างมาตรการในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังในชุมชน
- (๔) ส่งเสริมการพัฒนาภูมิทัศน์ ปรับปรุงย่านชุมชน และสถานที่ราชการ หน่วยงานองค์กรต่าง ๆ
- (๕) ปัญหาวิกฤติภัยแล้ง ปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภค ระบบประปาภูมิภาค ไม่ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่

### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร อุตสาหกรรมเกษตร และพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับท้องถิ่น
- (๒) พัฒนายกระดับ และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนากระบวนการสร้างระบบเศรษฐกิจชุมชน
- (๓) ส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- (๔) ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพประชาชนในทุกสาขาให้มีการรวมกลุ่มในรูปแบบวิสาหกิจชุมชน

### ๔.๓ ด้านสังคม

- (๑) ปัญหายาเสพติด เทศบาลต้องร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการป้องกันปราบปรามและบำบัดรักษา
- (๒) จัดสวัสดิการที่จำเป็นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และส่งเสริมการพัฒนาทักษะ และจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน
- (๓) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความปลอดภัยในชุมชน สร้างเครือข่ายด้านการบริการช่วยเหลือฉุกเฉิน (EMS) หนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ภัย ตำรวจชุมชน และงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อพปร.)
- (๔) พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ให้ความรู้ ความชำนาญ และการควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ



- (๕) ส่งเสริมพัฒนากีฬาในกลุ่มประชาชนทุกวัย ทุกสาขาอาชีพ
- (๖) ส่งเสริมการสร้างวินัยจราจรและสนับสนุนกิจกรรมการจัดระเบียบจราจร  
ในย่านชุมชน ตลอดจนมาตรการสร้างความปลอดภัยบนท้องถนน
- (๗) การส่งเสริมกระบวนการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัย  
และจิตสาธารณะของคนในชุมชน
- (๘) การพัฒนาองค์ความรู้สู่ชุมชน สร้างชุมชนเทศบาล ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้  
ที่มุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา

#### ๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- (๑) พัฒนาเทศบาลตำบลมาบอำมฤต ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ที่มีหลักการบริหาร  
จัดการบ้านเมืองที่ดี และเป็นหน่วยบริการสังคมที่ดี มีมาตรฐาน
- (๒) ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมทางการบริหารและการเมือง ภายใต้ระบอบ  
ประชาธิปไตย และพัฒนากลไกการทำงานในระบอบสภาท้องถิ่น สมาชิกสภา  
ท้องถิ่น ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยของชุมชนและภาคประชาชน
- (๓) ส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรชุมชนและคณะกรรมการชุมชนที่ดำเนิน  
กิจกรรมและโครงการต่าง ๆ โดยชุมชนและเพื่อชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็ง  
ให้กับชุมชน ยกกระตือรือร้นไปสู่วิศวกรรมเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่อย่าง  
ยั่งยืน

#### ๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การพัฒนาและดูแลสภาพปัญหาสิ่งแวดล้อม
- (๒) รณรงค์ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกสาธารณะทางด้านการบริหารจัดการ  
ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน แก่ประชาชนและชุมชน
- (๓) ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม ขับเคลื่อนการจัดทำโครงการ และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ  
ที่มุ่งไปสู่การลดภาวะโลกร้อน
- (๔) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการลดภาวะโลกร้อน กิจกรรมทางด้านการบริหาร  
จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมพลังงานในระดับชุมชน

#### ๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

- (๑) การดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน มีความจำเป็นและเป็นหน้าที่ของเทศบาล  
ในการดำเนินการร่วมกับโรงพยาบาลมาบอำมฤต ในการดูแลสุขภาพของประชาชน  
อย่างต่อเนื่อง
- (๒) การควบคุมการป้องกันการเผยแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ  
ที่อันตราย และการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยประชาชน  
เพื่อประชาชน
- (๓) ส่งเสริมงานสุขภาพอนามัย และการจัดการสุขภาวะภาคประชาชน โดยผ่านกลุ่ม  
อาสาสมัครสาธารณสุขชุมชนเขตเมือง (อสม.)

- (๔) พัฒนาปรับปรุงระบบสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในชุมชน ผู้ประกอบการ ร้านค้า  
ร้านอาหาร เพื่อเข้าสู่มาตรฐานอาหารสะอาด รสชาติอร่อย
- (๕) ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมที่สอดคล้องกับการคุ้มครองผู้บริโภค

#### **๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนากระบวนการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และตาม  
อัธยาศัย ด้วยการจัดการศึกษารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐  
ได้มีโอกาสเรียนฟรี เรียนดี และเรียนอย่างมีคุณภาพ
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับศาสนา การปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา  
และการพัฒนาศาสนสถาน
- (๓) สนับสนุนและส่งเสริมการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตชุมชน  
และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๔) ส่งเสริมกิจกรรมการแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอกชุมชน รวมทั้งกิจกรรม  
อันเนื่องในโอกาสวันสำคัญทางราชการ รัฐประเพณี และประเพณีท้องถิ่น

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลมาบอำมฤต มีภารกิจอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ จำนวน ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ การพัฒนาเทศบาลตำบลมาบอำมฤตตามยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ดังนี้

### ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘))
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๒) การจัดการศึกษา ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๑๖ (๙) มาตรา ๕๐ (๖))
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๔) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๖) การสังคมสงเคราะห์ และการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๕๑ (๗) มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑ (๔) มาตรา ๑๖ (๒๐))

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๓) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))

- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาล และสาธารณสุขอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๙) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๑๐) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๑๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) จัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑ (๒))
- (๓) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓) มาตรา ๕๑ (๓))
- (๔) เทศพาณิชย์ (มาตรา ๕๑ (๙))
- (๕) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑) มาตรา ๕๐ (๘))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

- (๕) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๖) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๗) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต

**วิสัยทัศน์ (Vision)** การพัฒนาเทศบาลตำบลมาบอำมฤต “มาบอำมฤตเมืองน่าอยู่ เคียงคู่สิ่งแวดล้อม พร้อมส่งเสริมการศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้สูงวัย ใส่ใจเศรษฐกิจพอเพียง”

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาการเกษตรกรรมการท่องเที่ยวและเชื่อมโยงการพัฒนาในระดับภูมิภาค

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาคน ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้มีความมั่นคงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานให้มีความสมดุลและยั่งยืน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการเชิงบูรณาการและการจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนาแบบประชารัฐ

### การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต

จุดแข็ง (Strenght)	จุดอ่อน (Weak)
<p><b>๑. ด้านการบริหาร</b></p> <p>๑.๑ การจัดแบ่งโครงสร้างของเทศบาลมีความชัดเจนครอบคลุมตามอำนาจหน้าที่ในทุกภารกิจ</p> <p>๑.๒ มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและนำแผนชุมชนมาดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา</p> <p>๑.๓ มีการมอบอำนาจการบริหารตามลำดับชั้น</p> <p>๑.๔ ผู้บริหารท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์กว้างไกลทำงานในเชิงรุก</p> <p>๑.๕ บุคลากรในองค์กร มีความรู้ความสามารถ</p>	<p><b>๑. ด้านการบริหาร</b></p> <p>๑.๑ โครงสร้างของเทศบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยตามภารกิจที่ได้รับมอบเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๑.๒ ความต้องการและคาดหวังของประชาชนมีสูง เทศบาลตอบสนองได้น้อย</p> <p>๑.๓ การประสานงานระหว่างท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นน้อย</p>
<p><b>๒. ด้านระเบียบ กฎหมาย อำนาจหน้าที่</b></p> <p>๒.๑ มีระเบียบและกฎหมายที่เอื้อต่อการบริหารงานของเทศบาล</p> <p>๒.๒ สภาเทศบาลตำบลมาบอำมฤตสามารถออกเทศบัญญัติภายใต้กรอบของกฎหมาย</p> <p>๒.๓ มีขอบเขต อำนาจหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน</p>	<p><b>๒. ด้านระเบียบ กฎหมาย อำนาจหน้าที่</b></p> <p>๒.๑ มีระเบียบ กฎหมายออกมาใหม่ตลอดเวลาทำให้การปฏิบัติงานต้องมีการปรับเปลี่ยนตลอด</p> <p>๒.๒ อำนาจในการบังคับใช้กฎหมายของเทศบาลเป็นไปได้ได้น้อย</p> <p>๒.๓ ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของเทศบาล</p>

จุดแข็ง (Strenght)	จุดอ่อน (Weak)
<p><b>๓. ด้านบุคลากร</b></p> <p>๓.๑ สามารถปรับเปลี่ยนกรอบอัตรากำลังได้ตามความเหมาะสม</p> <p>๓.๒ บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ทำให้เข้าใจบริบทของพื้นที่</p> <p>๓.๓ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปี</p> <p>๓.๔ ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชน</p>	<p><b>๓. ด้านบุคลากร</b></p> <p>๓.๑ การพัฒนาบุคลากรจำนวนมากกระทบต่อค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต</p> <p>๓.๒ บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงานในอนาคต</p>
<p><b>๔. ด้านงบประมาณ</b></p> <p>๔.๑ มีรายได้จากการจัดเก็บเป็นของตนเอง</p> <p>๔.๒ เทศบาลบริหารงบประมาณเอง</p> <p>๔.๓ มีเทศบัญญัติงบประมาณเป็นกฎหมายและเครื่องมือสำหรับใช้พัฒนาท้องถิ่น</p>	<p><b>๔. ด้านงบประมาณ</b></p> <p>๔.๑ รายได้เทศบาลมีอย่างจำกัด</p> <p>๔.๒ การใช้จ่ายงบประมาณในบางเรื่องมีข้อจำกัด</p>
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
<p><b>๑. ด้านการเมืองการปกครอง</b></p> <p>๑.๑ มีการประสานงานกับนักการเมืองระดับชาติได้ดี</p> <p>๑.๒ กลุ่มการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์มีความขัดแย้งน้อย</p> <p>๑.๓ ประชาชนมีความเป็นประชาธิปไตยและสนใจการเมืองสูง</p> <p>๑.๔ ได้รับการผลักดันด้านงบประมาณจากนักการเมืองระดับชาติ</p>	<p><b>๑. ด้านการเมืองการปกครอง</b></p> <p>๑.๑ ภารกิจระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีน้อย</p> <p>๑.๒ การเสนอตัวเป็นนักการเมืองเพื่อเข้ามาบริหารงานมีน้อย</p>
<p><b>๒. ด้านเศรษฐกิจ</b></p> <p>๒.๑ มีการขยายพื้นที่ทางการเกษตรเพิ่มขึ้น</p> <p>๒.๒ มีความพร้อมด้านคมนาคมขนส่ง</p> <p>๒.๓ มีแหล่งเงินทุนในระบบเพิ่มขึ้น</p> <p>๒.๔ มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์</p> <p>๒.๕ มีแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน</p>	<p><b>๒. ด้านเศรษฐกิจ</b></p> <p>๒.๑ ราคาสินค้าอุปโภค บริโภค แพงขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.๒ มีกลุ่มอาชีพที่มีความเข้มแข็งน้อย</p> <p>๒.๓ ราคาพืชผลทางการเกษตรไม่คงที่</p> <p>๒.๔ แหล่งการลงทุนมีน้อย</p>
<p><b>๓. ด้านสังคม</b></p> <p>๓.๑ ประชาชนมีค่านิยมใฝ่เรียนรู้</p> <p>๓.๒ มีสถานศึกษาอย่างพอเพียง</p> <p>๓.๓ มีโรงพยาบาลรองรับบริการต่อประชาชน</p> <p>๓.๔ ปัญหาอาชญากรรมมีน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนประชากร</p> <p>๓.๕ มีวัฒนธรรมประเพณีที่เข้มแข็งและเป็นเอกลักษณ์</p>	<p><b>๓. ด้านสังคม</b></p> <p>๓.๑ ปัญหาวัยรุ่น ยาเสพติด มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๓.๒ ปัญหาแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๓.๓ ปัญหาขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้น</p> <p>๓.๔ ระบบไฟฟ้า/ประปาไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน</p>

โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
<p><b>๔. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</b></p> <p>๔.๑ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น</p> <p>๔.๒ สามารถสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลภายนอกได้ทันต่อเหตุการณ์ตลอดเวลา</p>	<p><b>๔. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</b></p> <p>๔.๑ เทคโนโลยีความซับซ้อนและเติบโตเร็วทำให้การเรียนรู้ไม่ทันต่อสภาวะการณ์</p>

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

### ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมอย่างครบวงจร
๒. การพัฒนาระบบการเมืองการบริหารจัดการให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลังความสามารถ
๓. ส่งเสริมด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งในด้านพัฒนา ส่งเสริม ปรับปรุง รักษา อย่างรอบด้านเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในอนาคต
๔. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา พัฒนาระบบการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
๕. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ให้มีความมั่นคงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๖. ส่งเสริมและพัฒนาการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๗. ส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพและระบบเศรษฐกิจชุมชน
๘. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่อย่างยั่งยืน
๙. การจัดการด้านเมืองน่าอยู่ ควบคุมระบบคุณธรรม

### ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมกีฬา
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การควบคุมอาคาร
๕. การส่งเสริมการเกษตร

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลมาบอำมฤต เป็นเทศบาลประเภทสามัญ มีตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยงานตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๙๔ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลมาบอำมฤต มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นในแต่ละส่วนราชการ จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

เพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่เพิ่มสูงขึ้นและรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปัจจุบันมีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างว่างและไม่สามารถสรรหาให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังได้ เทศบาลตำบลมาบอำมฤต จึงมีความจำเป็นต้องยุบเลิกและปรับแก้กำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของทุกส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

ดังนั้น เทศบาลตำบลมาบอำมฤต จึงมีการกำหนดอัตรากำลังพนักงานแต่ละประเภท ดังนี้

๗.๑ พนักงานเทศบาลสามัญ	จำนวน	๓๐	อัตรา
๗.๒ ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	อัตรา
๗.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๒๕	อัตรา
๗.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๓๘	อัตรา
รวมทั้งสิ้นจำนวน			๙๔ อัตรา



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลมาบอำมฤต มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความ รับผิดชอบ โดยกำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ งานกาารเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานรักษาความสงบ ๑.๙ งานธุรการ	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ งานกาารเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานรักษาความสงบ ๑.๙ งานธุรการ	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๒.๑.๑ งานแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานธุรการ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๒.๑.๑ งานแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานธุรการ	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ ฝ่ายการโยธา ๓.๑.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๑.๑ งานอาคารสถานที่และ ไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๒ งานวิศวกรรมและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานธุรการ	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ ฝ่ายการโยธา ๓.๑.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๑.๑ งานอาคารสถานที่และ ไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๒ งานวิศวกรรมและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานรักษาความสะอาด ๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔ งานสัตวแพทย์ ๔.๕ งานธุรการ	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานรักษาความสะอาด ๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔ งานสัตวแพทย์ ๔.๕ งานธุรการ	
<b>๕. กองการศึกษา</b> ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๓ งานธุรการ	<b>๕. กองการศึกษา</b> ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๓ งานธุรการ	
<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	

### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ตั้งแต่ ๑ พ.ค. ๕๔ ได้ร้องขอให้สภ. สอบเมื่อ ๔ ก.ค. ๖๐ และประชาสัมพันธ์ รับโอน(ย้าย) เมื่อ ๖ ธ.ค.๖๑)
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานวิทย์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ตั้งแต่ ๑ ก.ค. ๖๓)
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ตั้งแต่ ๑ ก.ค. ๖๓)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ตั้งแต่ ๑ เม.ย. ๕๙ (เนื่องจาก ผู้สอบผ่านใน ตำแหน่งไม่เพียงพอ/ ไม่มีผู้โอน (ย้าย)
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ตั้งแต่ ๑ ก.ย.๕๙ ขอให้ กสท.เป็น ผู้ดำเนินการสอบ แข่งขัน เมื่อ ๒๑ เม.ย.๖๓)
นายช่างโยธา ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ตั้งแต่ ๓ ธ.ค.๖๑ ประชาสัมพันธ์รับ โอน(ย้าย) เมื่อ ๖ ธ.ค.๖๑)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนสวน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ตั้งแต่ ๑ เม.ย. ๕๙ (เนื่องจาก ผู้สอบผ่านใน ตำแหน่งไม่เพียงพอ/ ไม่มีผู้โอน (ย้าย)
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ตั้งแต่ ๓ มิ.ย.๖๒ แจ้งประสงค์ขอให้ บัญชีผู้สอบแข่งขัน ได้ ๒๑ เม.ย. ๖๓)
สัตวแพทย์ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
คนงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
<b>กองการศึกษา</b>								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ตั้งแต่ ๑ เม.ย. ๕๙ (เนื่องจาก ผู้สอบผ่านใน ตำแหน่งไม่เพียงพอ/ ไม่มีผู้โอน (ย้าย)
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๙๐</b>	<b>๙๐</b>	<b>๙๐</b>	<b>๙๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

หลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลมาบอำมฤต นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคณละ ๑ ชั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก ((อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด)หาร ๒) คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลิด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๒๙,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	(๔๔,๑๓๐)
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๒	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๙,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๓	นักทรัพยากรบุคคล ชก	ปก/ชก	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก	ปก/ชก	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๑,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชก	ปก/ชก	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๑,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๖	นิติกร ชก	ปก/ชก	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๙๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๕๑๘,๖๔๐	๕๓๓,๗๒๐	๕๔๔,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ ชง	ปง/ชง	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	(๒๖,๑๒๐)
๘	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ																		
๙	นักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๒๕๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	(๒๑,๕๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑๖๗,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๗๕	๗,๓๕๘	๑๗๔,๑๒๐	๑๘๑,๑๙๕	๑๘๘,๕๓๓	(๑๓,๙๕๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๐,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๙๖	๗,๐๑๖	๑๖๗,๑๖๐	๑๗๓,๙๕๖	๑๘๐,๙๗๒	(๑๓,๓๙๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๕๗,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๕๗	๖,๘๗๑	๑๖๓,๖๘๐	๑๗๐,๕๓๗	๑๗๗,๒๐๘	(๑๓,๑๑๐)
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๔	๔	๖๒๒,๕๖๐		๔	๔	๔	-	-	-	๒๕,๒๐๐	๒๖,๓๕๐	๒๗,๑๙๖	๖๔๗,๗๖๐	๖๗๔,๑๑๐	๗๐๑,๓๐๖	(๕๓,๘๘๐)
๑๔	พนักงานดับเพลิง		๒	๒	๓๐๘,๕๒๐		๒	๒	๒	-	-	-	๑๒,๔๘๐	๑๓,๐๖๐	๑๓,๔๗๙	๓๒๑,๐๐๐	๓๓๔,๐๖๐	๓๔๗,๕๓๙	(๒๕,๗๑๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๕	พนักงานวิทยุ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	พนักงานดับเพลิง		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐		๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง																		
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	(๔๐,๙๐๐)
๑๘	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	(๒๓,๓๗๐)
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๘๐	๓๐๒,๒๘๐	(๒๓,๔๙๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๑๑,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๙๒๓	๙,๒๘๐	๒๒๐,๓๒๐	๒๒๙,๒๔๓	๒๓๘,๕๒๓	(๑๗,๖๕๐)		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง		๑	๑	๒๐๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๕๐	๘,๔๕๘	๘,๗๘๖	๒๐๘,๔๔๐	๒๑๖,๘๘๘	๒๒๕,๖๗๔	(๑๖,๗๐๐)		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖๐,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๙๒	๗,๐๖๓	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๘๐๒	๑๘๐,๘๙๕	(๑๓,๓๘๐)		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๔๓,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๓๖	๖,๐๗๖	๖,๓๑๘	๑๔๙,๑๓๖	๑๕๕,๒๑๒	๑๖๑,๕๓๐	(๑๑,๙๕๐)		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๐,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๑๙	๖,๓๗๐	๖,๖๒๕	๑๕๖,๔๙๙	๑๖๒,๘๖๙	๑๖๙,๔๙๙	(๑๓,๕๔๐)		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																				
๒๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
<b>กองช่าง</b>																				
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๕๓๘,๒๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๕๙๙,๔๐๐	๖๑๘,๖๐๐	๖๓๗,๘๐๐	ว่างเต็ม	
๒๙	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐	๔๓๘,๑๖๐	(๓๓,๓๔๐)	
๓๐	วิศวกรโยธา	ป/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๓๑	นายช่างโยธา	ป/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ ชง	ป/ชง	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	(๒๓,๖๒๐)	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๔๗,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๕๙	๖,๕๐๙	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๙,๙๗๙	๑๖๖,๔๘๘	(๑๓,๓๓๐)	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																				
๓๔	คนสวน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๓๕	คนงาน		๙	๙	๙๗๒,๐๐๐		๙	๙	๙	-	-	-	-	-	-	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>																				
๓๖	ผ.กองสาธารณสุขฯ (นบ.ท.งานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	-	๕๓๘,๒๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๕๙๙,๔๐๐	๖๑๘,๖๐๐	๖๓๗,๘๐๐	ว่างเต็ม	
๓๗	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๓๘	สัตวแพทย์ ชง	ป/ชง	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	(๒๖,๑๒๐)	
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ ชง	ป/ชง	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	(๒๔,๗๗๐)	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
๔๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	๑	๒๖๘,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๙	๑๑,๒๗๑	๑๑,๗๒๒	๒๗๙,๐๑๙	๒๙๐,๒๙๐	๓๐๒,๐๑๒	(๒๒,๓๕๐)	
๔๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๗๐,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๑๗	๗,๒๓๓	๗,๕๐๑	๑๗๗,๕๕๗	๑๘๔,๗๗๐	๑๙๖,๒๗๑	(๑๔,๒๒๐)	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖๖,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๘๙	๗,๐๓๘	๗,๓๑๙	๑๗๓,๑๘๙	๑๘๐,๒๒๗	๑๘๗,๕๔๖	(๑๓,๘๗๐)	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๔,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๘๖	๖,๙๗๓	๗,๒๕๒	๑๗๑,๕๖๖	๑๗๘,๕๓๙	๑๘๕,๗๙๑	(๑๓,๗๕๐)	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๔๔	คนงานประจำรถขยะ		๖	๖	๖๔๘,๐๐๐		๖	๖	๖	-	-	-	-	-	-	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๔๕	คนงาน		๑๐	๑๐	๑,๐๘๐,๐๐๐		๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	-	-	-	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
	กองการศึกษา																				
๔๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑	-	๕๓๘,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๕๙๙,๔๐๐	๖๑๘,๖๐๐	๖๓๗,๘๐๐	ว่างเดิม		
๔๗	นักวิชาการศึกษา	ป/ก/ชก	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)		
๔๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป/ง/ชง	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	(๒๓,๓๗๐)		
๔๙	ครู	ค.ศ.๑	๕	๕	-		๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒	๒	๓๕๔,๔๘๐		๒	๒	๒	-	-	-	๑๔,๓๖๑	๑๔,๙๗๗	๑๕,๕๙๓	๓๖๘,๘๔๑	๓๘๓,๘๑๘	๓๙๙,๓๙๑	(๒๙,๕๔๐)		
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก		๔	๔	๑๐๘,๓๖๐		๔	๔	๔	-	-	-	๒๒,๓๘๒	๒๓,๗๒๐	๒๔,๖๔๘	๑๓๐,๗๔๒	๑๕๕,๔๖๒	๑๗๙,๑๑๐	(๙,๐๓๐)		
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๕๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
(๕)	รวม		๙๐	๘๑	๑๖,๙๐๓,๐๘๐	๕๑๐,๐๐๐	๙๐	๙๐	๙๐	๐	๐	๐	๕๐๒,๔๘๙	๕๑๓,๕๓๘	๕๒๒,๒๑๖	๑๗,๙๑๕,๕๖๙	๑๘,๔๒๙,๑๐๗	๑๘,๙๔๑,๓๒๓			
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกินร้อยละ ๑๕															๑,๗๐๑,๕๕๗	๑,๘๔๒,๙๑๑	๑,๘๙๕,๑๓๒			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๙,๖๑๗,๑๒๖	๒๐,๒๗๒,๐๑๘	๒๐,๘๓๖,๔๕๕			
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๕๓,๐๒๕,๐๐๐	๕๕,๖๗๖,๒๕๐	๕๘,๔๖๐,๐๖๓			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๗.๑๗	๓๖.๔๑	๓๕.๖๖			

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๕๐,๕๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๕๐,๕๐๐,๐๐๐ บาท = (๕๐,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒,๕๒๕,๐๐๐ = ๕๓,๐๒๕,๐๐๐ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

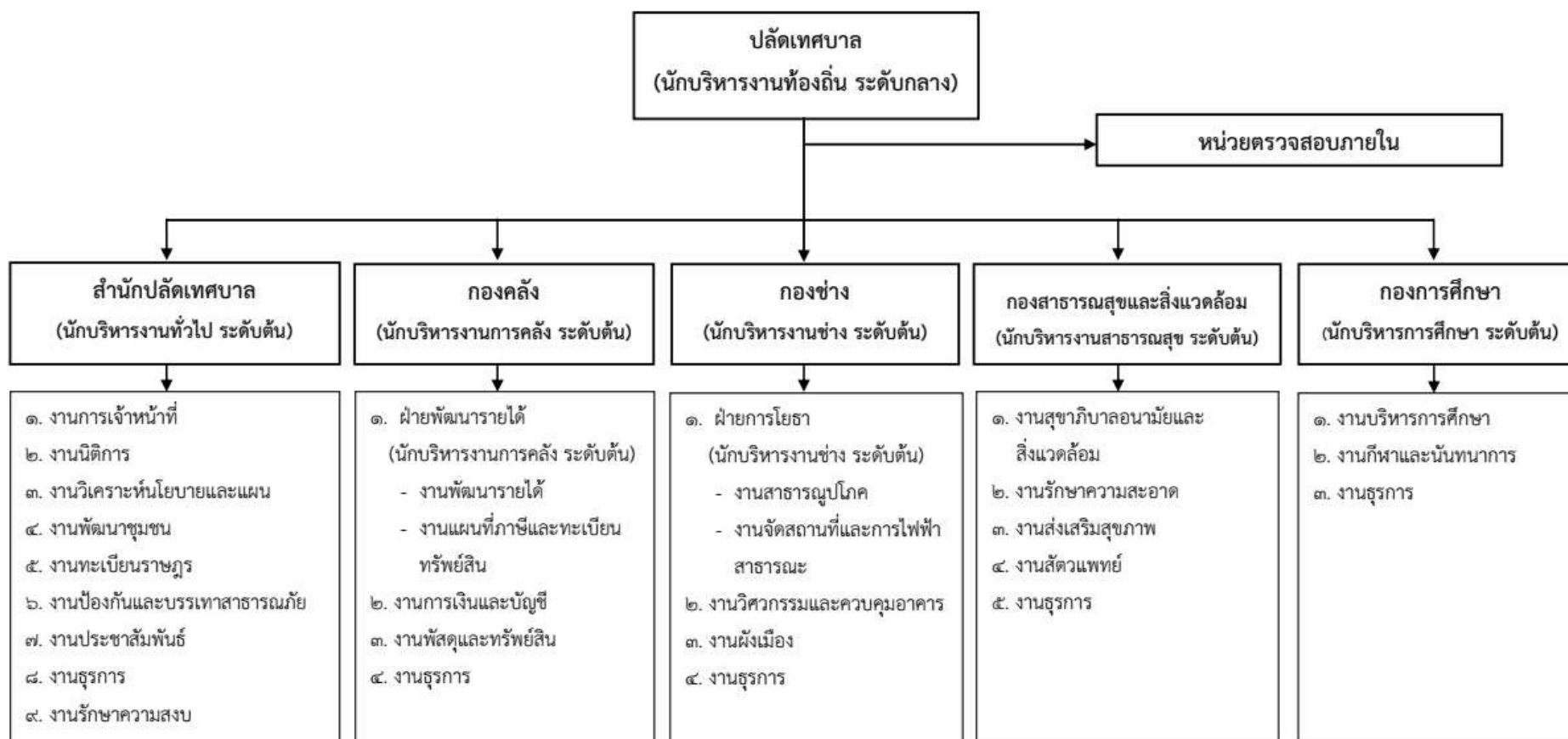
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕๓,๐๒๕,๐๐๐ บาท = (๕๓,๐๒๕,๐๐๐ x ๕%) + ๒,๖๕๒,๒๕๐ = ๕๕,๖๗๖,๒๕๐ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕๕,๖๗๖,๒๕๐ บาท = (๕๕,๖๗๖,๒๕๐ x ๕%) + ๒,๗๘๓,๘๑๒ = ๕๘,๔๖๐,๐๖๓ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

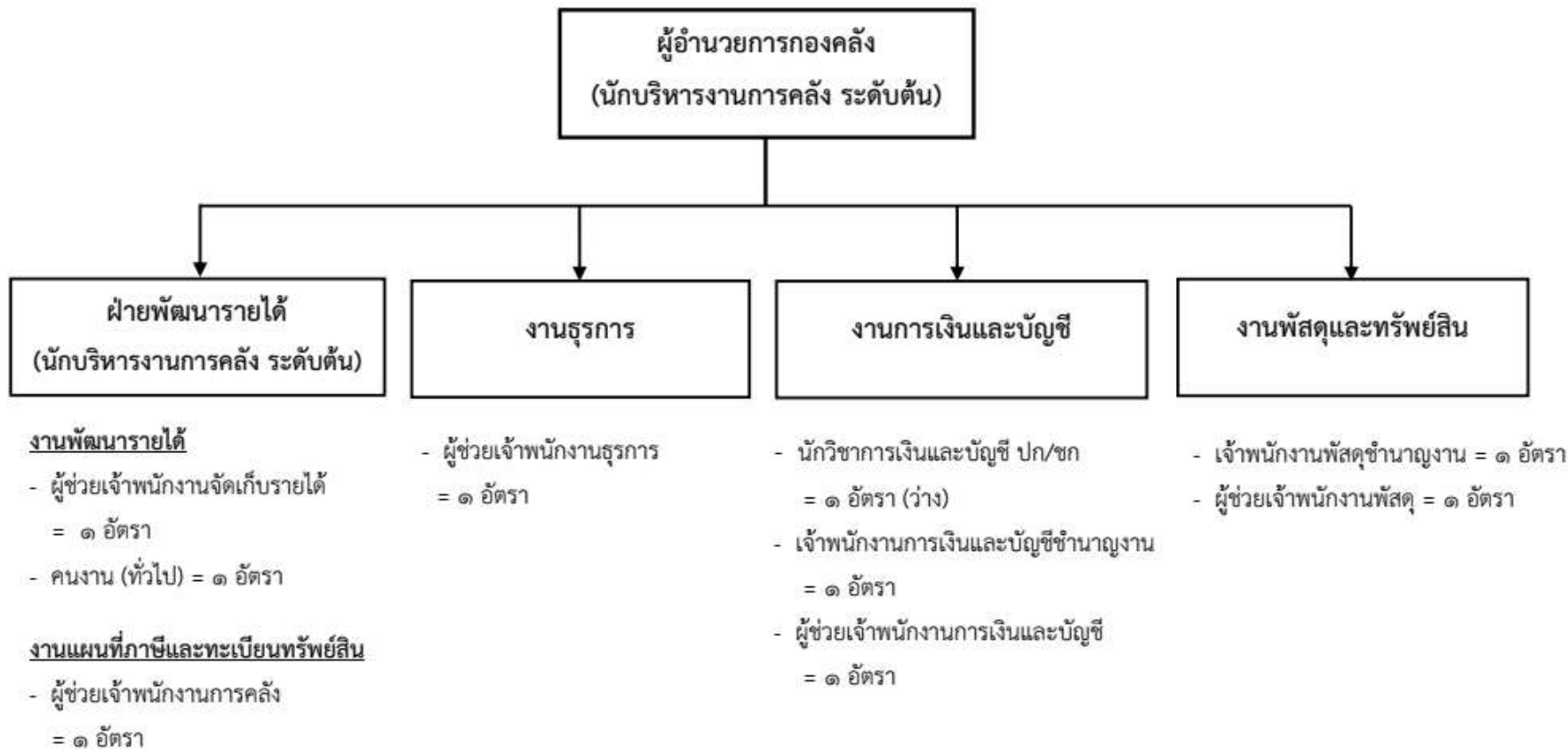
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต

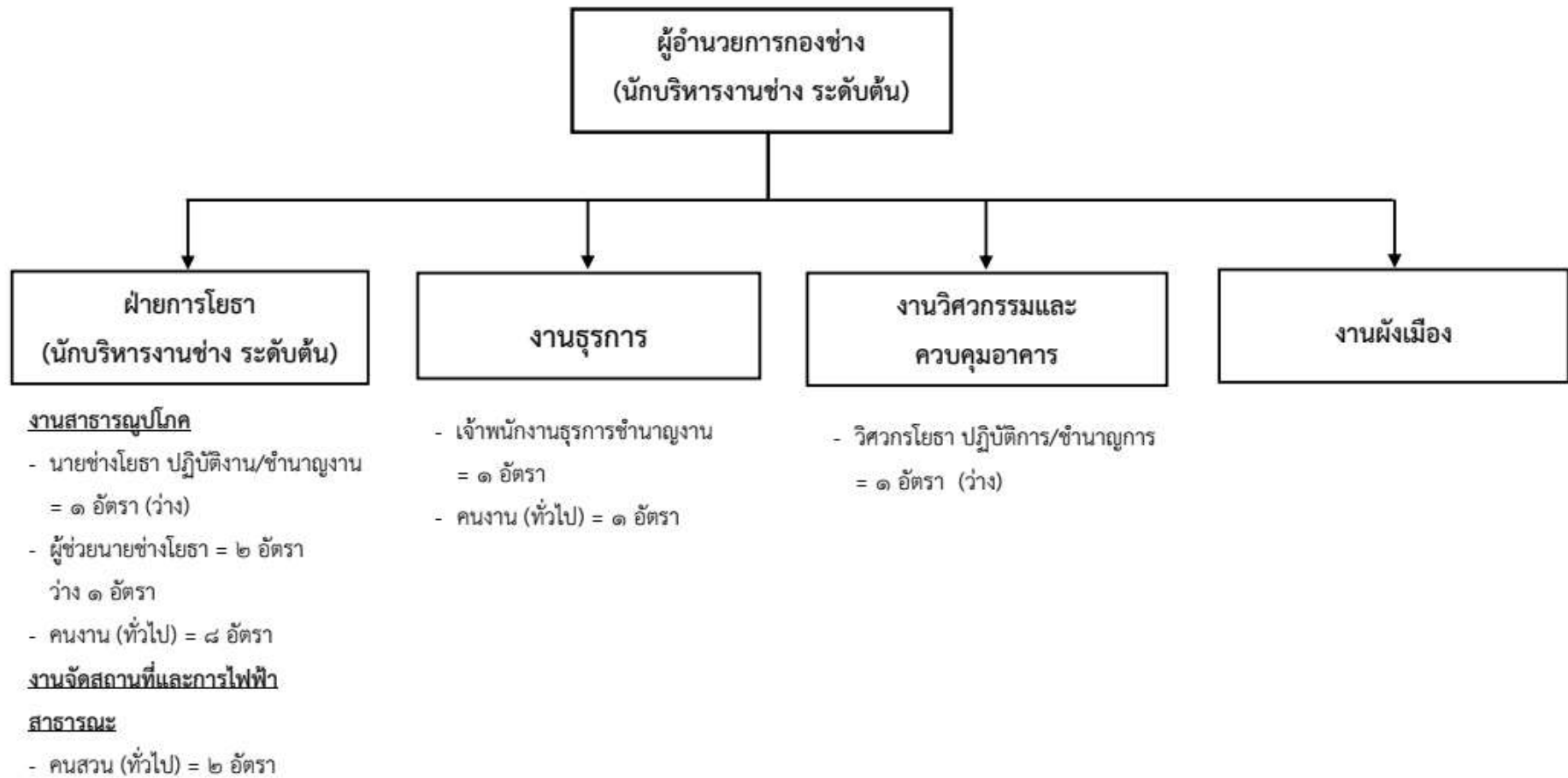




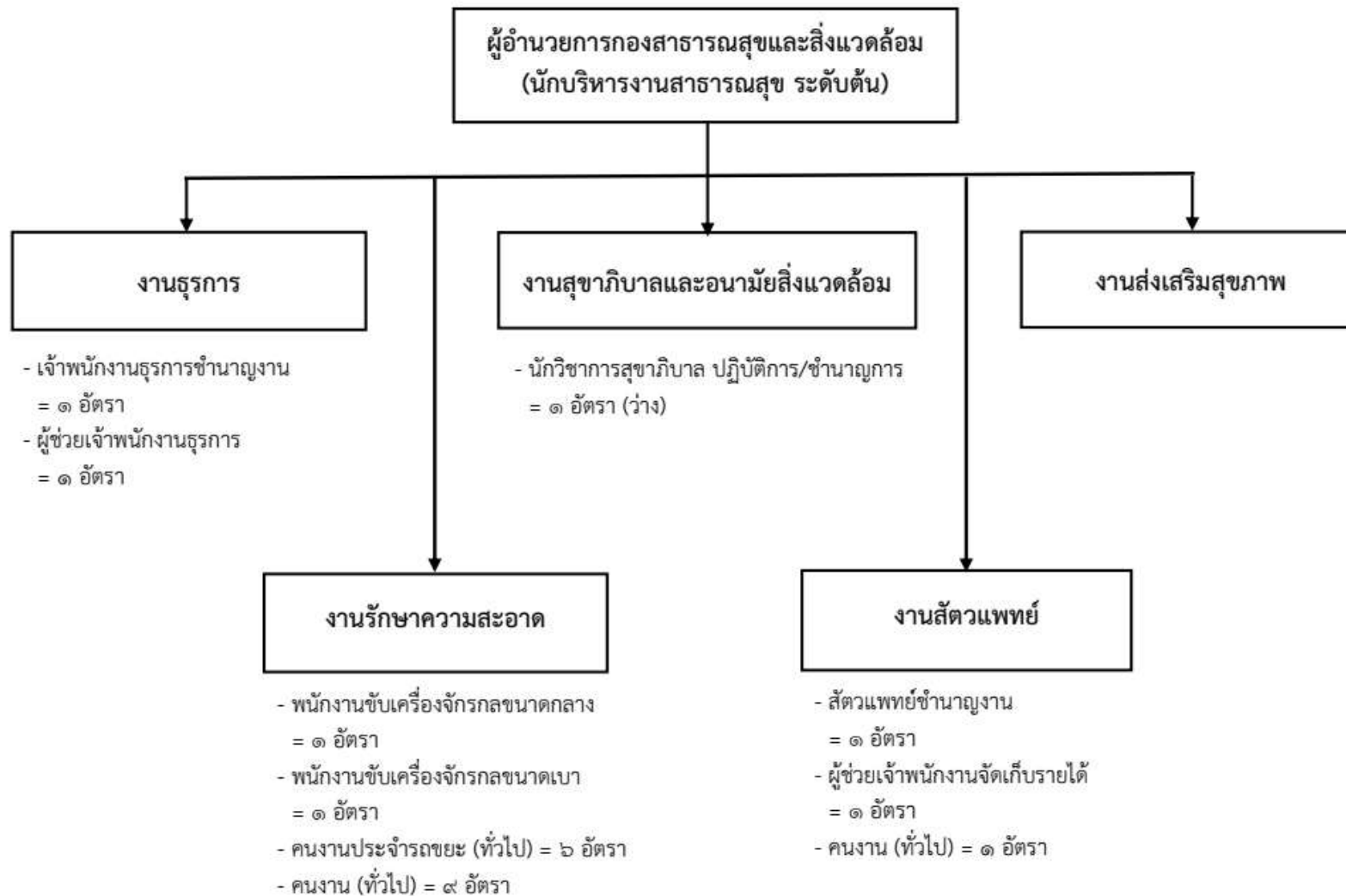
ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างไป
จำนวน	๗	๑	๙	๕



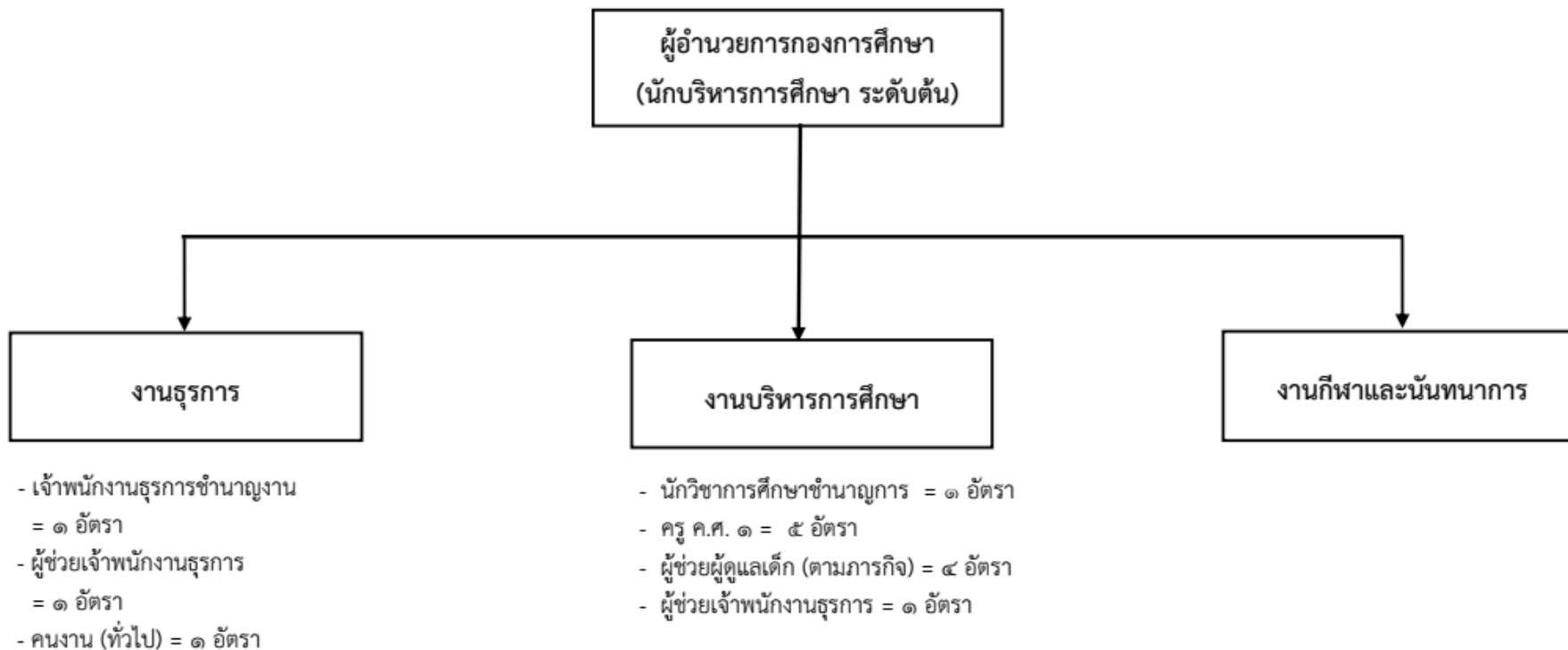
ประเภท	พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างไป
จำนวน	๕	๕	๑



ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างไป
จำนวน	๕	-	๑	๑๑



ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างไป
จำนวน	๔	-	๔	๑๖



ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างไป
จำนวน	๗	-	๖	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน ประจำตำแหน่ง	
๑	นายปานนท์ วงศ์ทิพย์พันธ์	ป.โท	๑๑-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๑๑-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒๙,๕๖๐ (๔๔,๑๓๐×๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๖๗๗,๕๖๐
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>												
๒	นางจิราภรณ์ ชุมจินดา	ป.โท	๑๑-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๓	นางสุดารัตน์ ศิลปเสวต	ป.ตรี	๑๑-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑๑-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๙๐×๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๔	นายจิรวัฒน์ โพธารส	ป.ตรี	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐×๑๒)	๕๐๕,๓๒๐
๕	นางสาวสุภาพร พันธุ์ชนะ	ป.ตรี	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐×๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๖	นางสาวกุลยา สุวรรณนิกษะ	ป.ตรี	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐×๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๗	นางสารณี ศรีบรรพประภา	ป.โท	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	๒๖๖,๐๔๐ (๒๒,๑๗๐×๑๒)	-	-	๒๖๖,๐๔๐
๘	ว่างเดิม (เอกสารแนบที่ ๑)	-	๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปจ/ชง	๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปจ/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>												
๙	นางดวงพร เพชรพิรุณ	ป.ตรี	-	-	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	สนับสนุน	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐×๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๑๐	นางสาวจันทร์ตรา ฐานธานี	ปวส.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	มีคุณวุฒิ	๑๖๗,๔๐๐ (๑๓,๙๕๐×๑๒)	-	-	๑๖๗,๔๐๐
๑๑	นางสาววิมล แจ่มเจริญกุล	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	มีคุณวุฒิ	๑๖๐,๖๘๐ (๑๓,๓๙๐×๑๒)	-	-	๑๖๐,๖๘๐
๑๒	นายศิริชัย ทิพย์อักษร	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	มีคุณวุฒิ	๑๕๗,๓๒๐ (๑๓,๑๑๐×๑๒)	-	๒,๑๐๐ (๑,๘๔๕×๑๒)	๑๕๙,๔๒๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน	
										ตำแหน่ง	ประจำตำแหน่ง	
๑๓	นายมงกุฏ วีระสุจริต	ม.๓	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	๑๗๒,๖๘๐ (๑๔,๓๙๐×๑๒)	-		๑๗๒,๖๘๐
๑๔	นายบุญญพัฒน์ ภูมิสุวรรณ	ป.๗	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐×๑๒)	-		๑๗๑,๗๒๐
๑๕	นายสงวน พานนาค	ป.๔	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	๑๕๕,๐๔๐ (๑๒,๙๒๐×๑๒)	-	๔,๓๘๐ (๓๖๕×๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๑๖	นายจามร พุ่มกลิ่น	ม.๖	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	๑๒๓,๑๒๐ (๑๐,๒๖๐×๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐×๑๒)	๑๔๗,๑๒๐
๑๗	นายสำพูน วิเศษแก้ว	ปวส.	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	๑๕๖,๖๐๐ (๑๓,๐๕๐×๑๒)	-	๒,๘๒๐ (๒๓๕×๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๑๘	นายสุเมศรี มลายเวช	ม.๓	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	๑๕๑,๙๒๐ (๑๒,๖๖๐×๑๒)	-	๗,๕๐๐ (๖๒๕×๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๑๙	นายอภิสิทธิ์ ทายทอง	ม.๖	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐×๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๐	นายเกรียงศักดิ์ แซ่อื้อ	ม.๖	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐×๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๑	นายสิทธิพล รอบคอบ	ป.๔	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐×๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๒	นายบุญส่ง เรืองไชยแก้ว	ป.๖	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐×๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๓	นายสันต์ กังวานสุระ	ม.๖	-	-	-	-	พนักงานวิทยุ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐×๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
กองคลัง												
๒๔	นางจิรพรรณ แจกสินธุ์	ป.โท	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๕๒๒,๘๐๐
๒๕	-ว่างเมื่อ ๑ ก.ค. ๖๓-	ป.โท	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐×๙)	-	ว่างเดิม
๒๖	-ว่างเมื่อ ๑ ก.ค. ๖๓-		๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๓๓๕,๕๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน ประจำตำแหน่ง	
๒๗	นางณัฐกฤตา ทังพิง	ป.ตรี	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ชง	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ชง	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๒๘	นางสาววิไลวรรณ มหาสุข	ป.ตรี	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชง	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชง	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
๒๙	นางชญาธร สมุทรสิงห์	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	มีคุณวุฒิ	๒๑๑,๘๐๐ (๑๗,๖๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๑,๘๐๐
๓๐	นางสาวอมรรรัตน์ ไกรมาก	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการคลัง	มีคุณวุฒิ	๒๐๐,๔๐๐ (๑๖,๗๐๐x๑๒)	-	-	๒๐๐,๔๐๐
๓๑	นางสาวจิราวรรณ ไชยทิศ	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	มีคุณวุฒิ	๑๕๐,๔๘๐ (๑๒,๕๔๐x๑๒)	-	๘,๙๔๐ (๗๔๕x๑๒)	-
๓๒	นางสาวฐิติมา ดิษฐาน	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	มีคุณวุฒิ	๑๔๓,๔๐๐ (๑๑,๙๕๐x๑๒)	-	๑๖,๐๒๐ (๑,๓๓๕x๑๒)	-
๓๓	นางสาวมะลิวัลย์ ไชยรัตน์	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	มีคุณวุฒิ	๑๖๐,๕๖๐ (๑๓,๓๘๐x๑๒)	-	-	-
๓๔	นางสาวสุจิตรา หอมกรุ่น	ป.ตรี	-	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	-
	<b>กองช่าง</b>											
๓๕	-ว่างตั้งแต่ ๑ เม.ย. ๕๙- เอกสารแนบหมายเลข ๒	-	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๓๖	นายอุกฤษ มอศตะคุ	ป.ตรี	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๓,๓๔๐x๑๒)	๑๘,๘๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๔,๐๘๐
๓๗	-ว่างตั้งแต่ ๑ ก.ย. ๕๙- เอกสารแนบหมายเลข ๓		๑๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๓๓๕,๕๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๓๘	-ว่างตั้งแต่ ๓ ธ.ค. ๖๑- เอกสารแนบหมายเลข ๑		๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ/ชง	๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๓๙	นางสาวราตรี ดีเสมอ	ปวส.	๑๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง	๑๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง	๒๕๙,๔๔๐ (๒๓,๖๐๐x๑๒)	-	-	-
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
๔๐	นายสุพรชัย ทรมเกตุ	ปวส.	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	มีคุณวุฒิ	๑๔๗,๗๒๐ (๑๒,๓๑๐x๑๒)	-	๑๑,๗๐๐ (๙๗๕x๑๒)	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน ประจำตำแหน่ง	
๔๑	นายจักรพันธ์ อรุณพันธ์	ม.6	-	-	-	-	คนสวน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	-
๔๒	นายสัตตบงกช คุ้มรักษ์	ป.6	-	-	-	-	คนสวน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	-
๔๓	นางสาววิไล ชุมแสง	ม.๖	-	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	-
๔๔	นายคัมภีร์ รั้งคะนก	ป.๖	-	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	-
๔๕	นายพรพล ลั่นทอง	ม.3	-	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	-
๔๖	นายทินิจ คล้ายเรไร	ป.๖	-	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	-
๔๗	นายศราวุธ ผ่านสูง	ม.๓	-	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	-
๔๘	นายอนิรุต ชูศรี	ป.๖	-	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	-
๔๙	นายอัมรินทร์ สุวิหาญ	ป.๖	-	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	-
๕๐	นายสำราญ นิธิอุซอน	ป.๖	-	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	-
๕๑	นายณัฐพงษ์ แก้วน้อย	ป.๖	-	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	-
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๕๒	-ว่างตั้งแต่ ๑ เม.ย. ๕๙-	-	๑๑๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๑๑๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
	เอกสารแนบหมายเลข ๒			(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๕๓	-ว่างตั้งแต่ ๓ มิ.ย. ๖๓-	ป.ตรี	๑๑๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก/ชก	๑๑๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก/ชก	๓๓๕,๕๒๐	-	-	-
	เอกสารแนบหมายเลข ๓								(ค่ากลางเงินเดือน)			
๕๔	นายวิรัตน์ เข็ยขั้ง	ป.ตรี	๑๑๒-๐๖-๔๖๑๐-๐๐๑	สัตวแพทย์	ชง	๑๑๒-๐๖-๔๖๑๐-๐๐๑	สัตวแพทย์	ชง	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐x๑๒)	-	-	-
๕๕	นางสาวสุกัญญา ลิมประเสริฐ	ป.ตรี	๑๑๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง	๑๑๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน	
										ตำแหน่ง	ประจำตำแหน่ง	
	พนักงานจ้าง											
๕๖	นายนาวัน แยมพงษ์	ม.๓	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล	ผู้มีทักษะ	๒๖๘,๒๐๐	-	-	-
							ขนาดกลาง		(๒๒,๓๕๐×๑๒)			
๕๗	นายบำรุง โพธิ์ศิริ	ป.๖	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล	ผู้มีทักษะ	๑๗๐,๖๔๐	-		-
							ขนาดเบา		(๑๔,๒๒๐×๑๒)			
๕๘	นางสาวเนตรนรินทร์ เสวตวงศ์	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	มีคุณวุฒิ	๑๖๖,๔๔๐	-		-
									(๑๓,๘๗๐×๑๒)			
๕๙	นางสาวพิชญานีนันท์ วิวัฒน์	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	มีคุณวุฒิ	๑๕๒,๘๘๐	-	๖,๕๔๐	-
									(๑๒,๗๔๐×๑๒)		(๕๔๕×๑๒)	
๖๐	นายชูชีพ ตั้งพันธ์	ป.๖	-	-	-	-	คนงานประจำขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-
									(๙,๐๐๐×๑๒)		(๑,๐๐๐×๑๒)	
๖๑	นายสุวิมล อินสวัสดิ์	ม.๖	-	-	-	-	คนงานประจำขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-
									(๙,๐๐๐×๑๒)		(๑,๐๐๐×๑๒)	
๖๒	นายทรงธรรม พรหมหาญ	ม.๓	-	-	-	-	คนงานประจำขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-
									(๙,๐๐๐×๑๒)		(๑,๐๐๐×๑๒)	
๖๓	นายสิทธิโชค บุตรวงศ์	ม.๖	-	-	-	-	คนงานประจำขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-
									(๙,๐๐๐×๑๒)		(๑,๐๐๐×๑๒)	
๖๔	นายยุทธนา พงษ์จำปา	ม.๖	-	-	-	-	คนงานประจำขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-
									(๙,๐๐๐×๑๒)		(๑,๐๐๐×๑๒)	
๖๕	นายเสน่ห์ ก้อนนาค	ป.๖	-	-	-	-	คนงานประจำขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-
									(๙,๐๐๐×๑๒)		(๑,๐๐๐×๑๒)	
๖๖	นางสาวไพรัช ยั่งยืน	ป.๖	-	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-
									(๙,๐๐๐×๑๒)		(๑,๐๐๐×๑๒)	
๖๗	นางสาวขวัญใจ บุญเรือง	ป.๖	-	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-
									(๙,๐๐๐×๑๒)		(๑,๐๐๐×๑๒)	
๖๘	นางสาวสุพรรณิ วงศ์ละคร	ป.๖	-	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-
									(๙,๐๐๐×๑๒)		(๑,๐๐๐×๑๒)	
๖๙	นางสาวกฤษณา ผลแก้ว	ม.๖	-	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-
									(๙,๐๐๐×๑๒)		(๑,๐๐๐×๑๒)	
๗๐	นายพรชัย สิบพันธ์	ม.๓	-	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-
									(๙,๐๐๐×๑๒)		(๑,๐๐๐×๑๒)	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน	
										ตำแหน่ง	ประจำตำแหน่ง	
๗๑	นางวิไลย์ จันทร์นคร	ป.๔	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	
								(๙,๐๐๐×๑๒)		(๑,๐๐๐×๑๒)		
๗๒	นายบุญชู จันทร์นคร	ป.๔	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	
								(๙,๐๐๐×๑๒)		(๑,๐๐๐×๑๒)		
๗๓	นางสาวพิมพ์ภา เคนนันท์	ป.๖	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	
								(๙,๐๐๐×๑๒)		(๑,๐๐๐×๑๒)		
๗๔	นางสายพิน เกิดดวงแก้ว	ม.๖	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	
								(๙,๐๐๐×๑๒)		(๑,๐๐๐×๑๒)		
๗๕	นายอิเบศ ดวงณี	ป.๖	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-	
								(๙,๐๐๐×๑๒)		(๑,๐๐๐×๑๒)		
	กองการศึกษา											
๗๖	ว่าง (เอกสารแนบที่ ๒)	-	๑๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๙,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
				(นักบริหารการศึกษา)			(นักบริหารการศึกษา)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐×๑๒)		
๗๗	นายวิรัช ภูมแจทอง	ป.โท	๑๑-๒-๐๘-๓๘๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๑๑-๒-๐๘-๓๘๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๔๑๖,๑๖๐	-	-	-
								(๓๔,๖๘๐×๑๒)				
๗๘	นางนิตยา พรหมรักษ์	ป.ตรี	๑๑-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๑-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๒๘๐,๔๔๐	-	-	-
								(๓๓,๓๗๐×๑๒)				
๗๙	นางสาวขวัญฤทัย เหล่ามุล	ป.ตรี	๘๖-๒-๐๐๘๒	ครู	คศ.๑	๑๑๒๐๘๒๒๐๘๒๒๖	ครู	๓๒๖,๔๐๐	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
								(๒๗,๒๐๐×๑๒)				
๘๐	นางสุภาภรณ์ ดิษฐาน	ป.ตรี	๘๖-๒-๐๐๘๓	ครู	คศ.๑	๑๑๒๐๘๒๒๐๘๒๒๗	ครู	๒๙๓,๔๐๐	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
								(๒๔,๔๕๐×๑๒)				
๘๑	นางสาววิภา ศรีพงษ์พันธุ์กุล	ป.ตรี	๘๖-๒-๐๑๐๔	ครู	คศ.๑	๑๑๒๐๘๒๒๐๘๒๒๘	ครู	๒๙๗,๖๐๐	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
								(๒๔,๘๐๐×๑๒)				
๘๒	นางสาวปวีณา ชัยเฉลิม	ป.ตรี	๘๖-๒-๐๑๐๕	ครู	คศ.๑	๑๑๒๐๘๒๒๐๘๒๒๙	ครู	๒๙๐,๔๐๐	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
								(๒๔,๔๘๐×๑๒)				
๘๓	นางสาวสุวรรณี ชิตเจริญ	ป.ตรี	๘๖-๒-๐๑๖๓	ครู	คศ.๑	๑๑๒๐๘๒๒๐๘๒๓๐	ครู	๒๖๓,๖๔๐	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
								(๒๑,๙๗๐×๑๒)				
	พนักงานจ้าง											
๘๔	นางรัตยา บาลประสงค์	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๒๐๔,๖๐๐	-	-	-
								(๑๗,๐๕๐×๑๒)				
๘๕	นางณัฐษา ยำพันกาญจน์	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ปวส.	๑๔๙,๘๘๐	-	๙,๕๔๐	-
								(๑๒,๔๙๐×๑๒)		(๗๙,๕๕๐×๑๒)		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน	
										ตำแหน่ง	ประจำตำแหน่ง	
๘๖	นางเวชญานี ชิตเจริญ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	๑๗๖,๗๖๐	-		เงินอุดหนุน
									(๑๔,๗๓๐×๑๒)			+เงินเทศบาล
๘๗	นางสาวกุสุมา แสนเสนาะ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	๑๑๗,๒๔๐	-	๒๔,๐๐๐	เงินอุดหนุน
									(๙,๗๗๐×๑๒)		(๒,๐๐๐×๑๒)	+เงินเทศบาล
๘๘	ว่าที่ ร.ต.หญิง ชนากาญจน์ สุดใจ	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	๑๓๕,๖๐๐	-	๖,๖๖๐	เงินอุดหนุน
									(๑๑,๓๓๐×๑๒)		(๕๕๕×๑๒)	+เงินเทศบาล
๘๙	นางสาวสุมาลี ทิพนิต	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	๑๑๒,๘๐๐	-	๒๔,๐๐๐	เงินอุดหนุน
									(๙,๔๐๐×๑๒)		(๒,๐๐๐×๑๒)	+เงินเทศบาล
๙๐	นายมนัส ทศเพ็ง	ป.๖	-	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	-
									(๙,๐๐๐×๑๒)		(๑,๐๐๐×๑๒)	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลมาบอำมฤต จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดเป็นประจำทุกปี

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย

