



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

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. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๙

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งเทศบาลตำบลมาบอำมฤต ที่ ๑๑๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

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 กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลมาบอำมฤต จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลมาบอำมฤต มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามเหตุผลและความจำเป็น ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลมาบอำมฤต มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลมาบอำมฤต มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท 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 นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ 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 นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ 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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ในเขตพื้นที่รับผิดชอบมีการประกอบธุรกิจการพาณิชย์ มีโรงงานอุตสาหกรรมเกี่ยวกับยางพารา และจุดรับซื้อปาล์มน้ำมัน เนื่องจากมีการปลูกยางพาราและปาล์มน้ำมันเป็นจำนวนมากทั้งภายในเขตเทศบาลและบริเวณใกล้เคียง มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับสูงมีแนวโน้มการขยายสภาพเป็นเมืองในอนาคต และเป็นทางผ่านไปสู่อุตสาหกรรมที่ท่องเที่ยวที่สำคัญหลายแห่ง ซึ่งมีปัญหาและความต้องการของประชาชนใน ๗ ประเด็นหลัก ได้แก่

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) การพัฒนาเกี่ยวกับระบบการคมนาคมเพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจและสนับสนุนการท่องเที่ยวในบริเวณใกล้เคียง
- (๒) การพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารสาธารณูปโภค 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 (อปพร.)
- (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 ยกกระตือรือร้นขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางเมืองน่าอยู่ 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) พัฒนาปรับปรุงระบบสุขภาพสิ่งแวดล้อมในชุมชน ผู้ประกอบการ ร้านค้า
ร้านอาหาร เพื่อเข้าสู่มาตรฐานอาหารสะอาด รสชาติอร่อย
- (๕) ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมที่สอดคล้องกับการคุ้มครองผู้บริโภค

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนากระบวนการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และตาม
อัธยาศัย ด้วยการจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.
๒๕๕๐ 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 ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ การพัฒนาเทศบาลตำบลมาบอำมฤตตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ประเมิน สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ดังนี้

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ของเทศบาลตำบล มาบอำมฤต

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำมีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ 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) การจัดทำมีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๖) การจัดทำมีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (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) การจัดทำมีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๔) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๖) การสังคมสงเคราะห์ และการส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๕๑ (๗) มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๗) การจัดทำมีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑ (๔) มาตรา ๑๖ (๒๐))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต

วิสัยทัศน์ (Vision) การพัฒนาเทศบาลตำบลมาบอำมฤต “มาบอำมฤตเมืองน่าอยู่ พัฒนาสู่การท่องเที่ยววิถี ผู้คนสุขภาพดี มีความสุขอย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเพื่อเชื่อมโยงการพัฒนาในระดับภูมิภาค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน ครอบครัว ชุมชนและสังคมให้มีความมั่นคงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานให้มีความสมดุลและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการเชิงบูรณาการให้เกิดการพัฒนาที่มั่นคงและยั่งยืน

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต

จุดแข็ง (Strenght)	จุดอ่อน (Weak)
<p>๑. ด้านการบริหาร</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>๑. ด้านการบริหาร</p> <p>๑.๑ โครงสร้างของเทศบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยตามภารกิจที่ได้รับมอบเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๑.๒ ความต้องการและคาดหวังของประชาชนมีสูง เทศบาลตอบสนองได้น้อย</p> <p>๑.๓ การประสานงานระหว่างท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นน้อย</p>
<p>๒. ด้านระเบียบ กฎหมาย อำนาจหน้าที่</p> <p>๒.๑ มีระเบียบและกฎหมายที่เอื้อต่อการบริหารงานของเทศบาล</p> <p>๒.๒ สภาเทศบาลตำบลมาบอำมฤตสามารถออกเทศบัญญัติภายใต้กรอบของกฎหมาย</p> <p>๒.๓ มีขอบเขต อำนาจหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน</p>	<p>๒. ด้านระเบียบ กฎหมาย อำนาจหน้าที่</p> <p>๒.๑ มีระเบียบ กฎหมายออกมาใหม่ตลอดเวลาทำให้การปฏิบัติงานต้องมีการปรับเปลี่ยนตลอด</p> <p>๒.๒ อำนาจในการบังคับใช้กฎหมายของเทศบาลเป็นไปได้ได้น้อย</p> <p>๒.๓ ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของเทศบาล</p>

จุดแข็ง (Strenght)	จุดอ่อน (Weak)
<p>๓. ด้านบุคลากร</p> <p>๓.๑ สามารถปรับเปลี่ยนกรอบอัตรากำลังได้ตามความเหมาะสม</p> <p>๓.๒ บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ทำให้เข้าใจบริบทของพื้นที่</p> <p>๓.๓ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปี</p> <p>๓.๔ ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชน</p>	<p>๓. ด้านบุคลากร</p> <p>๓.๑ การพัฒนาบุคลากรจำนวนมากกระทบต่อค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต</p> <p>๓.๒ บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงานในอนาคต</p>
<p>๔. ด้านงบประมาณ</p> <p>๔.๑ มีรายได้จากการจัดเก็บเป็นของตนเอง</p> <p>๔.๒ มีเทศบัญญัติงบประมาณเป็นกฎหมายและเครื่องมือสำหรับใช้พัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>๔. ด้านงบประมาณ</p> <p>๔.๑ รายได้เทศบาลมีอย่างจำกัด</p> <p>๔.๒ การใช้จ่ายงบประมาณในบางเรื่องมีข้อจำกัด</p>
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
<p>๑. ด้านการเมืองการปกครอง</p> <p>๑.๑ มีการประสานงานกับนักการเมืองระดับชาติได้ดี</p> <p>๑.๒ กลุ่มการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์มีความขัดแย้งน้อย</p> <p>๑.๓ ประชาชนมีความเป็นประชาธิปไตยและสนใจการเมืองสูง</p> <p>๑.๔ ได้รับการผลักดันด้านงบประมาณจากนักการเมืองระดับชาติ</p>	<p>๑. ด้านการเมืองการปกครอง</p> <p>๑.๑ ภารกิจระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีน้อย</p> <p>๑.๒ การเสนอตัวเป็นนักการเมืองเพื่อเข้ามาบริหารงานมีน้อย</p>
<p>๒. ด้านเศรษฐกิจ</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>๒. ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๒.๑ น้ำมันราคาแพงอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.๒ มีกลุ่มอาชีพที่มีความเข้มแข็งน้อย</p> <p>๒.๓ ราคาพืชผลทางการเกษตรไม่คงที่</p> <p>๒.๔ แหล่งการลงทุนมีน้อย</p>
<p>๓. ด้านสังคม</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>๓. ด้านสังคม</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>๔. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๔.๑ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น</p> <p>๔.๒ สามารถสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลภายนอกได้ทันต่อเหตุการณ์ตลอดเวลา</p>	<p>๔. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</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 และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๘๖ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลมาบอำมฤต มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่เพิ่มสูงขึ้นและรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปัจจุบันมีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างว่างและไม่สามารถสรรหาให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังได้ เทศบาลตำบลมาบอำมฤต จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการหรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของทุกส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ดังนั้น เทศบาลตำบลมาบอำมฤต จึงมีการกำหนดอัตรากำลังพนักงานแต่ละประเภท ดังนี้

๗.๑ พนักงานเทศบาลสามัญ	จำนวน	๓๐	อัตรา
๗.๒ ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	อัตรา
๗.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๒๖	อัตรา
๗.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๓๐	อัตรา
รวมทั้งสิ้นจำนวน			๘๗ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลมาบอำมฤต มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ โดยกำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานบริหารงานทั่วไป	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานบริหารงานทั่วไป	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๒.๑.๑ งานแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๒.๑.๑ งานแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา ๓.๑.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๑.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา ๓.๑.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๑.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ตั้งแต่ ๑ พ.ย. ๖๕ (เนื่องจากผู้สอบผ่าน ในตำแหน่งไม่ เพียงพอ/ไม่มีผู้โอน (ย้าย)
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
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	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ตั้งแต่ ๑ เม.ย. ๕๙ (เนื่องจากผู้สอบผ่าน ในตำแหน่งไม่ เพียงพอ/ไม่มีผู้โอน (ย้าย)
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ตั้งแต่ ๑ ก.ย.๕๙ ขอให้ กสท.เป็น ผู้ดำเนินการสอบ แข่งขัน เมื่อ ๑๕ ก.พ.๖๖)
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ตั้งแต่ ๓ ธ.ค.๖๑)
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนสวน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ตั้งแต่ ๑ เม.ย. ๕๙ (เนื่องจากผู้สอบผ่าน ในตำแหน่งไม่ เพียงพอ/ไม่มีผู้โอน (ย้าย)
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สัตวแพทย์ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
คนงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
กองการศึกษา (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ตั้งแต่ ๑ เม.ย. ๕๙ (เนื่องจากผู้สอบผ่าน ในตำแหน่งไม่ เพียงพอ/ไม่มีผู้โอน (ย้าย)
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ตั้งแต่ ๓ ก.ค.๖๖)
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศพต.เทศบาลตำบลมาบอำมฤต								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑				ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
-	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	๘๗	๘๗	๘๗	๘๖	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

หลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลมาบอำมฤต นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรากำลัง และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคณล ๑ ชั้น ของอัตรากำลังเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรากำลังเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลาญ (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตรไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

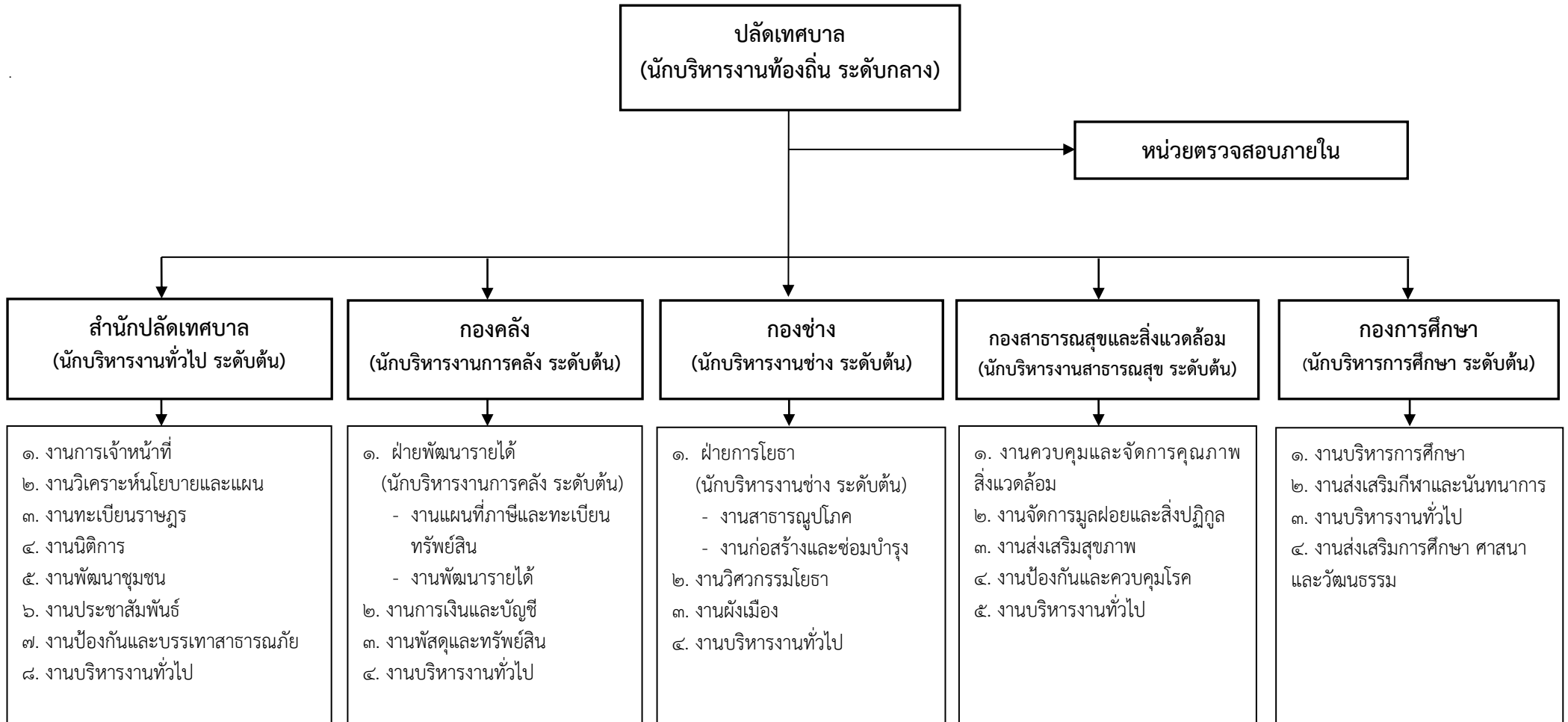
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๘๑๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	(๕๒,๓๗๐)
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)															
๒	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	(๔๒,๘๘๐)
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	-	๑	๑	๑	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๑,๑๔๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	-	๑	๑	๑	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙,๘๐๐)
๕	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	(๓๙,๖๓๐)
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๗๕,๑๒๐	-	๑	๑	๑	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๒๔๐	๓๙๙,๗๒๐	๔๑๓,๑๖๐	(๓๑,๒๖๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒,๒๒๐)
	ลูกจ้างประจำ															
๙	นักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๓๐๓,๐๐๐		๑	๑	-	๑๔,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	-	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	-	(๒๕,๒๕๐)
	พนักงานจ้าง															
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑๘๕,๖๔๐		๑	๑	๑	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๓,๐๘๐	๒๐๐,๘๘๐	๒๐๘,๙๒๐	(๑๕,๔๗๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑๘๑,๘๐๐		๑	๑	๑	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๑๒๐	๑๙๖,๘๐๐	๒๐๔,๗๒๐	(๑๕,๑๕๐)
๑๒	พนัก.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (มั่งกุฎ)	ผู้มีทักษะ	๑	๑	๑๙๕,๓๖๐		๑	๑	๑	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๑,๔๔๐	๒๑๙,๙๖๐	(๑๖,๒๘๐)
๑๓	พนัก.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (บุญญพัฒน์)	ผู้มีทักษะ	๑	๑	๑๘๖,๐๘๐		๑	๑	๑	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๐๐๐	๒๑๒,๑๖๐	๒๒๐,๖๘๐	(๑๖,๓๔๐)
๑๔	พนัก.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (สงวน)	ผู้มีทักษะ	๑	๑	๑๗๕,๓๒๐		๑	๑	๑	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๗,๔๐๐	๑๘๘,๗๒๐	๑๙๗,๔๐๐	(๑๔,๖๑๐)
๑๕	พนัก.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (จามร)	ผู้มีทักษะ	๑	๑	๑๔๒,๒๐๐		๑	๑	๑	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	(๑๑,๘๕๐)
๑๖	พนักงานดับเพลิง (ลำพูน)	ผู้มีทักษะ	๑	๑	๑๘๒,๒๘๐		๑	๑	๑	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๗,๒๘๐	๒๐๕,๒๐๐	(๑๕,๑๕๐)
๑๗	พนักงานดับเพลิง (สุเมศร์)	ผู้มีทักษะ	๑	๑	๑๖๖,๙๒๐		๑	๑	๑	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๗,๖๔๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๗,๙๒๐	(๑๓,๙๑๐)
๑๘	พนักงานดับเพลิง (สิทธิพล)	ผู้มีทักษะ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๑๙	พนักงานดับเพลิง (อภิสิทธิ์)	ผู้มีทักษะ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๒๐	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

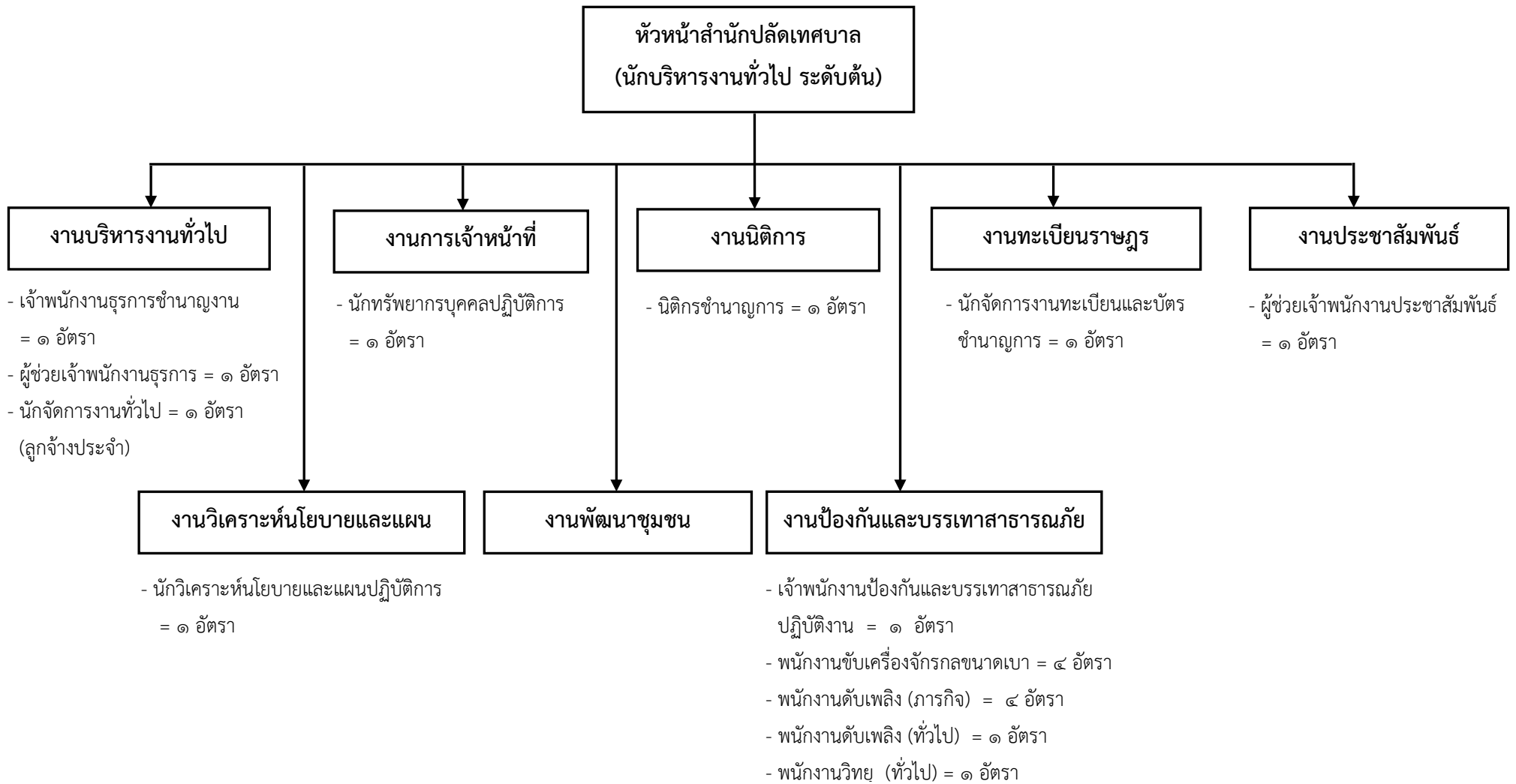
๒๑	พนักงานวิทยุ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)															
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๓	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๖,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	-	๑	๑	๑	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	(๒๗,๐๓๐)
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	(๒๗,๔๙๐)
	พนักงานจ้าง															
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๒๓๙,๕๒๐		๑	๑	๑	๙,๖๐๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๑๒๐	๒๕๙,๒๐๐	๒๖๙,๖๔๐	(๑๙,๙๖๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๒๓๐,๘๘๐		๑	๑	๑	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๐,๑๒๐	๒๔๙,๘๔๐	๒๕๙,๙๒๐	(๑๙,๒๔๐)
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐		๑	๑	๑	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๐๐๐	๑๙๖,๕๖๐	๒๐๔,๔๘๐	(๑๕,๑๔๐)
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑๖๕,๓๖๐		๑	๑	๑	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๐๘๐	๑๗๙,๐๔๐	๑๘๖,๒๔๐	(๑๓,๗๘๐)
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑๗๐,๑๖๐		๑	๑	๑	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๐๐๐	๑๘๔,๐๘๐	๑๙๑,๕๒๐	(๑๔,๑๘๐)
๓๑	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง (๐๕)															
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๗๓,๕๒๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๓๔	วิศวกรโยธา	ปก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๓๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	-	๑	๑	๑	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	(๒๕,๖๖๐)
	พนักงานจ้าง															
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑๖๕,๖๐๐		๑	๑	๑	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๓๒๐	๑๗๙,๒๘๐	๑๘๖,๔๘๐	(๑๓,๘๐๐)
๓๘	คนสวน	ทั่วไป	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๙	คนงาน	ทั่วไป	๘	๘	๘๖๔,๐๐๐		๘	๘	๘	-	-	-	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)															
๔๐	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นบ.งานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	(๑๗,๘๘๐)
๔๒	สัตวแพทย์	ปง./ชง.	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	-	๑	๑	๑	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	(๒๙,๘๐๐)
๔๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	(๒๘,๘๘๐)
	พนักงานจ้าง															
๔๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (นาวิน)	ผู้มีทักษะ	๑	๑	๒๙๗,๓๖๐		๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๘๐	๑๒,๙๖๐	๓๐๙,๓๖๐	๓๒๑,๘๔๐	๓๓๔,๘๐๐	(๒๔,๗๘๐)

๔๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (บำรุง)	ผู้มีทักษะ	๑	๑	๑๗๕,๖๘๐		๑	๑	๑	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๗,๗๖๐	(๑๔,๖๔๐)
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑๙๓,๕๖๐		๑	๑	๑	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๐๐	๒๐๑,๓๖๐	๒๐๙,๕๒๐	๒๑๗,๙๒๐	(๑๖,๑๓๐)
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑๗๗,๙๖๐		๑	๑	๑	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๑๖๐	๑๙๓,๖๐๐	๒๐๐,๔๐๐	(๑๔,๘๓๐)
๔๘	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๖	๖	๖๔๘,๐๐๐		๖	๖	๖	-	-	-	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๙	คนงาน	ทั่วไป	๑๐	๑๐	๑,๐๘๐,๐๐๐		๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา (๐๘)															
๕๐	ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๕๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	-	๑	๑	๑	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	(๒๘,๔๓๐)
	พนักงานจ้าง															
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (รัตยา)	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๒๓๘,๒๐๐		๑	๑	๑	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๗,๘๐๐	๒๕๗,๗๖๐	๒๖๘,๐๘๐	(๑๙,๘๕๐)
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ณัฐธา)	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑๗๑,๒๔๐		๑	๑	๑	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๔๐๐	๑๙๒,๘๔๐	(๑๔,๒๗๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลมาอำมฤต															
๕๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-			๑	๑	๑	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๕๖	ครู	ค.ศ.๑	๔	๓	-	-	๔	๔	๔				-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๗	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑				-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง															
๕๘	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (เวชญาณี)	ผู้มีทักษะ	๑	๑	๘๘,๐๔๐	-	๑	๑	๑	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙๗,๒๐๐	๑๐๕,๖๐๐	๑๑๔,๓๖๐	(๑๖,๘๒๐)
๕๙	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ชนากาญจน์)	ผู้มีทักษะ	๑	๑	๖๑,๖๘๐	-	๑	๑	๑	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๖๘,๗๖๐	๗๖,๐๘๐	๘๓,๖๔๐	(๑๔,๕๔๐)
๖๐	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ปัทมา)	ผู้มีทักษะ	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	๑๔,๒๘๐	(๙,๔๐๐)
๖๑	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (สุมาลี)	ผู้มีทักษะ	๑	๑	๑๔,๗๖๐	-	๑	๑	๑	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๙,๙๒๐	๒๕,๓๒๐	๓๐,๙๖๐	(๑๐,๖๓๐)
๖๒	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)															
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(๕)	รวม		๘๗	๗๗	๑๖,๔๙๐,๙๔๐	๔๕๖,๐๐๐	๘๗	๘๗	๘๖	๔๙๓,๔๔๐	๕๐๒,๘๐๐	๕๐๕,๖๘๐	๑๗,๔๔๐,๓๘๐	๑๗,๙๔๓,๑๘๐	๑๘,๑๑๙,๑๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน ร้อยละ ๑๕												๒,๖๑๖,๐๕๗	๒,๖๙๑,๔๗๗	๒,๗๑๗,๘๖๕	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												๒๐,๐๕๖,๔๓๗	๒๐,๖๓๔,๖๕๗	๒๐,๘๓๖,๙๖๕	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี												๕๐,๕๐๐,๐๐๐	๕๓,๐๒๕,๐๐๐	๕๕,๖๗๖,๒๕๐	๕๘,๔๖๐,๐๖๓
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี												๓๗.๘๒	๓๗.๐๖	๓๕.๖๔	

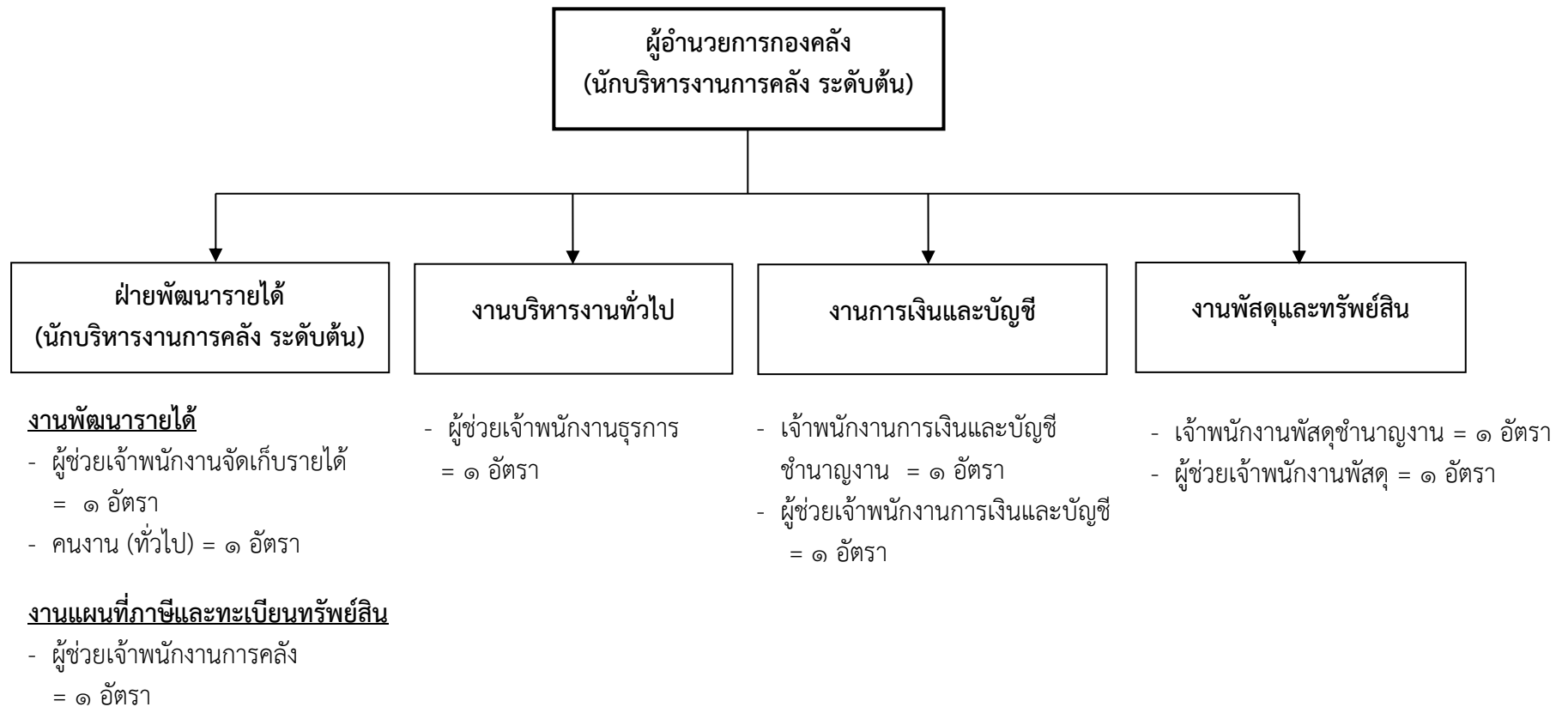
- หมายเหตุ :** ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาขุม และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๕๐,๕๐๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๓,๐๒๕,๐๐๐ บาท = (๕๐,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๐,๕๐๐,๐๐๐ = ๕๓,๐๒๕,๐๐๐)
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๕,๖๗๖,๒๕๐ บาท = (๕๓,๐๒๕,๐๐๐ x ๕%) + ๕๓,๐๒๕,๐๐๐ = ๕๕,๖๗๖,๒๕๐)
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๘,๔๖๐,๐๖๓ บาท = (๕๕,๖๗๖,๒๕๐ x ๕%) + ๕๕,๖๗๖,๒๕๐ = ๕๘,๔๖๐,๐๖๓)
- : ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- : ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย
- : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
- : ข้อมูลใน**ช่องเงินเดือน (๑)** ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- : ข้อมูลใน**ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)** ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

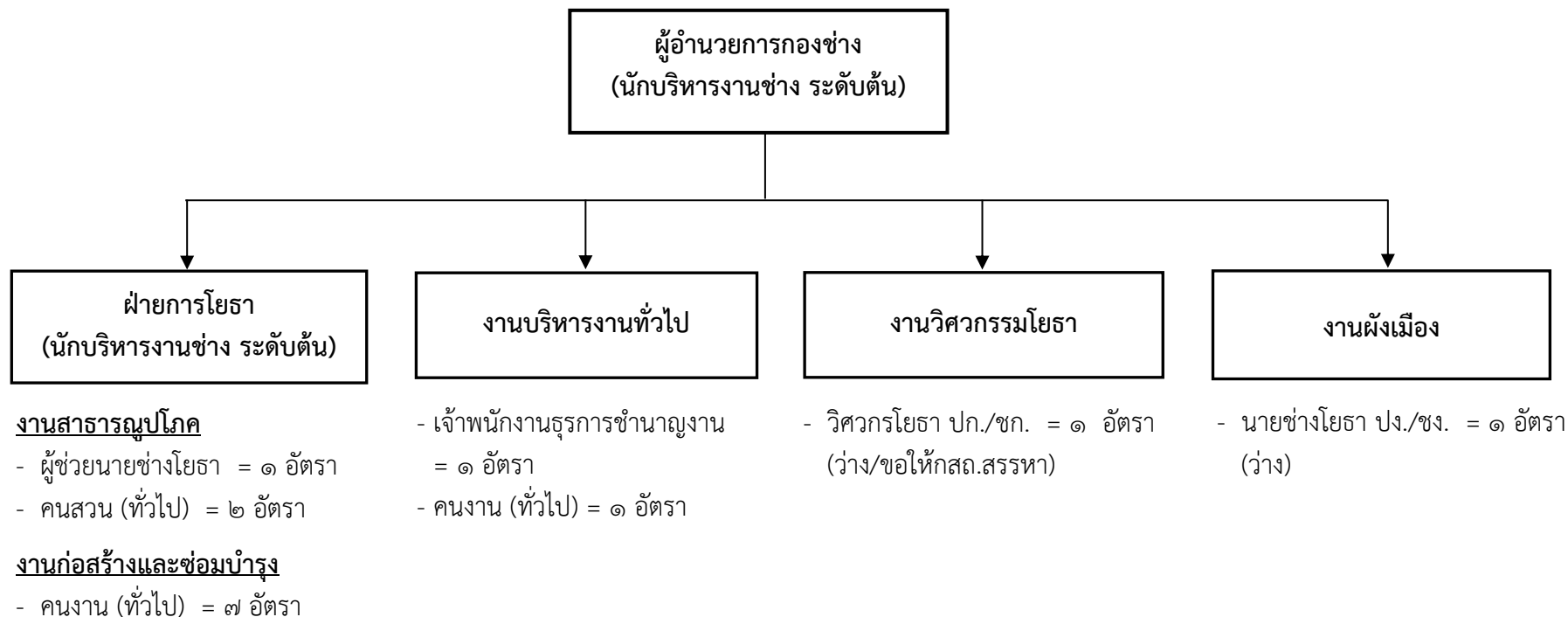




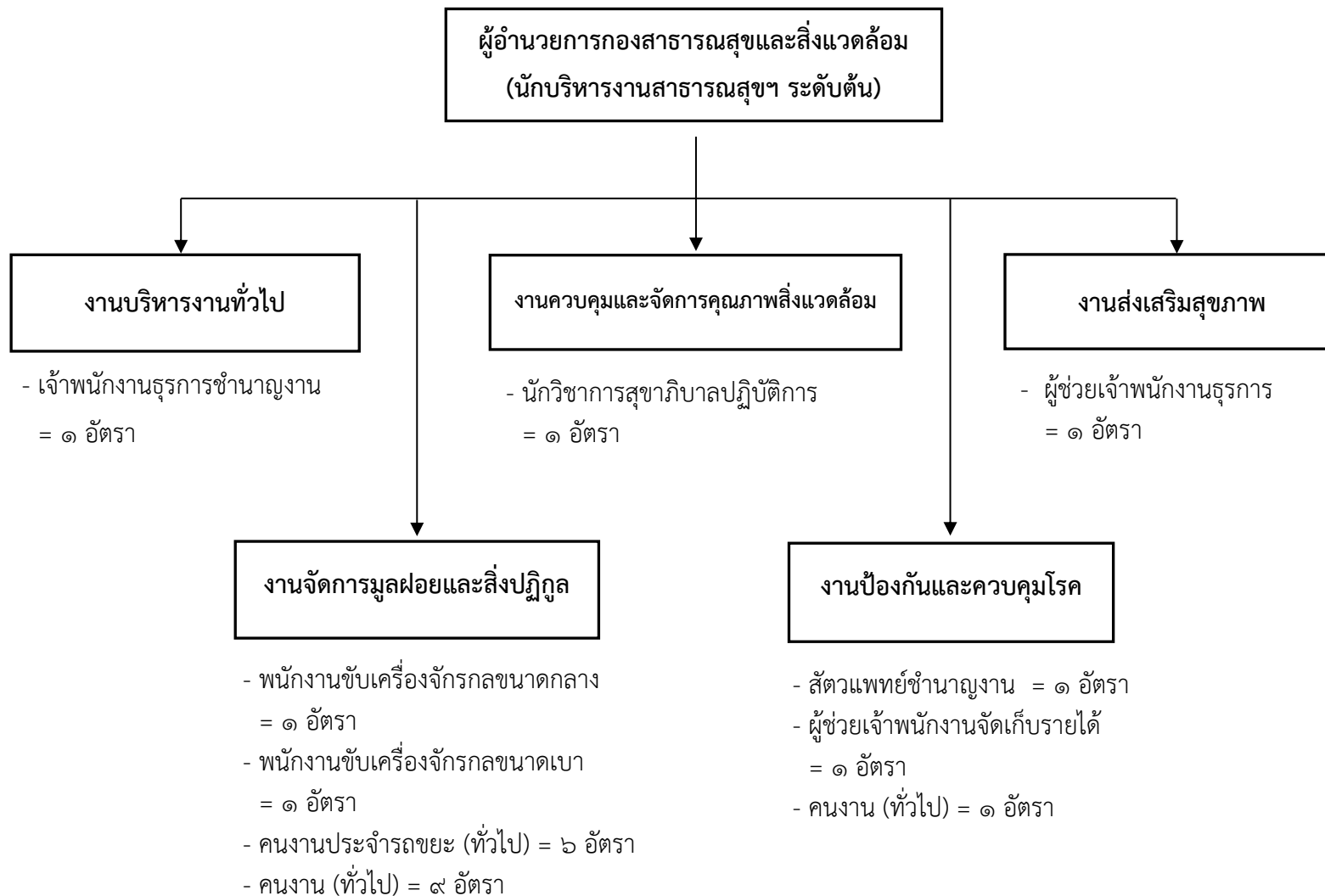
ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างไป
จำนวน	๗	๑	๑๐	๒



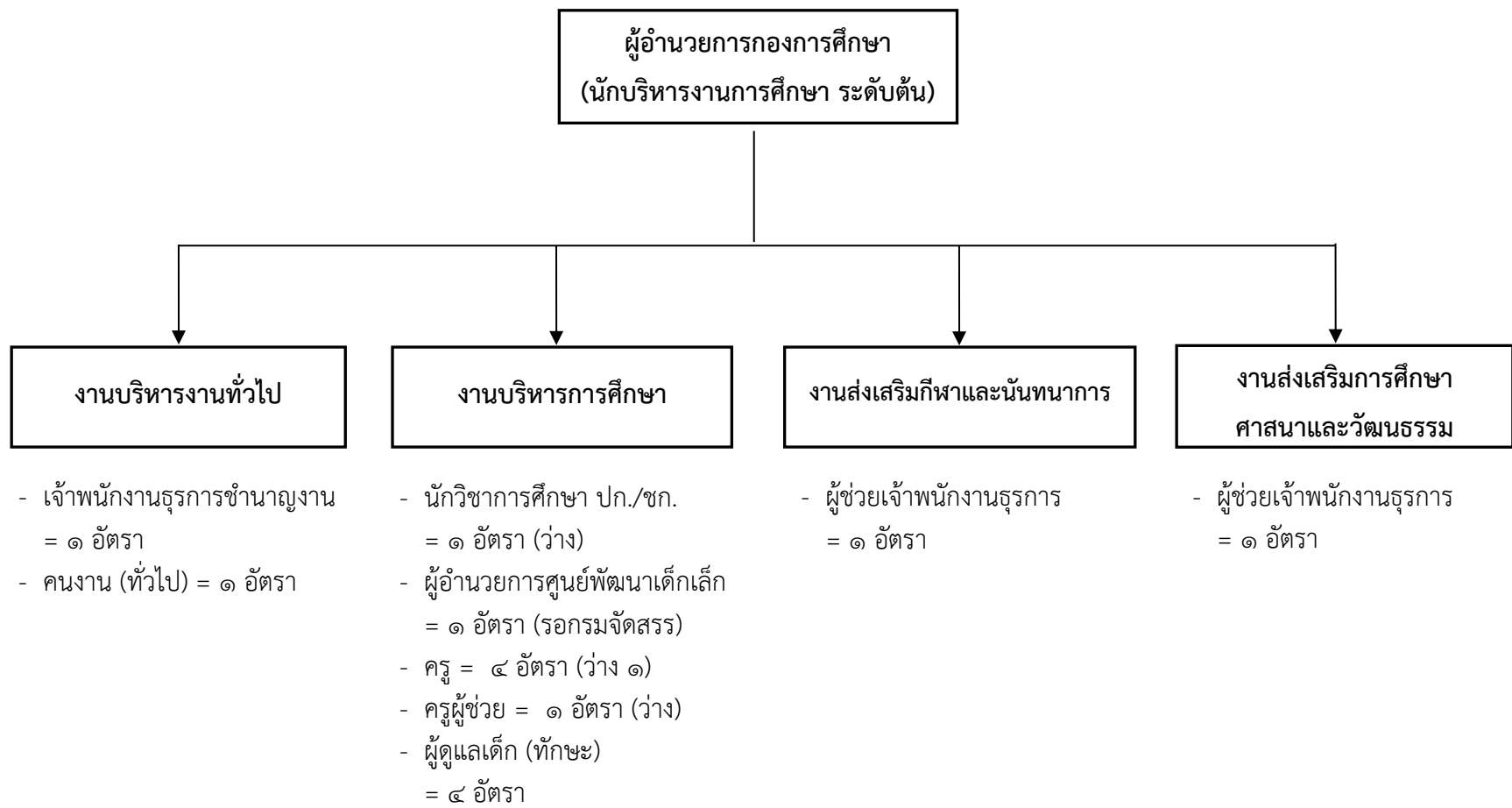
ประเภท	พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างไป
จำนวน	๔	๕	๑



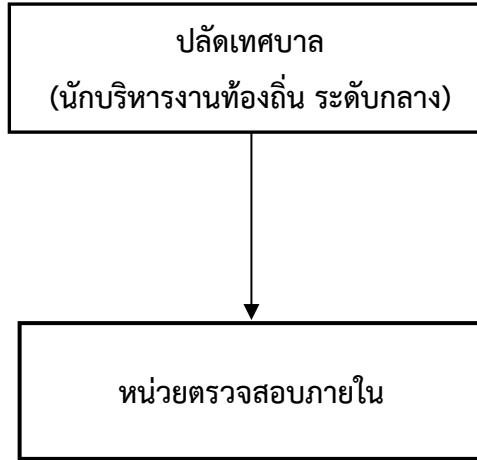
ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างไป
จำนวน	๕	-	๑	๑๐



ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างไป
จำนวน	๔	-	๔	๑๖



ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างไป
จำนวน	๙	-	๖	๑



ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างไป
จำนวน	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
										ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	
๑	นายปานนท์ วงศ์ทิพย์พันธ์	ป.โท	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๖๒๘,๔๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๙๖,๔๔๐
				(นักบริหารงานเทศบาล)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๕๒,๓๗๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)												
๒	นางจิราภรณ์ ชุมจินดา	ป.โท	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๕๖,๖๘๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๔๒,๘๙๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๓	นายอำนาจ นาคสิงห์	ป.ตรี	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๒๓๗,๖๐๐	-	-	๒๓๗,๖๐๐
									(๑๙,๘๐๐x๑๒)			
๔	นายจิรวัฒน์ โพธารส	ป.ตรี	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๗๑,๕๖๐
									(๓๙,๖๓๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)	(๔,๕๐๐x๑๒)	
๕	นางสาวชนิกา เพชรานนท์	ป.โท	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
									(๒๑,๑๔๐x๑๒)			
๖	นางสาวกุลยา สุวรรณนิเกษ	ป.ตรี	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๓๗๕,๑๒๐	-	-	๓๗๕,๑๒๐
									(๓๑,๒๖๐x๑๒)			
๗	นางสารภี ศรีบรรพระภา	ป.โท	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	๓๘๙,๔๐๐	-	-	๓๘๙,๔๐๐
									(๓๒,๔๕๐x๑๒)			
๘	นายนิวัฒน์ บำรุงพล	ป.ตรี	๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑๔๖,๖๔๐	-	-	๑๔๖,๖๔๐
									(๑๒,๒๒๐x๑๒)			
	ลูกจ้างประจำ								-			
๙	นางดวงพร เพชรพิรุณ	ป.ตรี	-	นักจัดการงานทั่วไป	สนับสนุน	-	นักจัดการงานทั่วไป	สนับสนุน	๓๐๓,๐๐๐	-	-	๓๐๓,๐๐๐
									(๒๕,๒๕๐x๑๒)			
	พนักงานจ้าง											
๑๐	นางสาวจันทร์ตรา ฐานธานี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	มีคุณวุฒิ	๑๘๕,๖๔๐	-	-	๑๘๕,๖๔๐
									(๑๕,๔๗๐x๑๒)			
๑๑	นางสาววิมล แจ้เจริญกุล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	มีคุณวุฒิ	๑๘๑,๘๐๐	-	-	๑๘๑,๘๐๐
									(๑๕,๑๕๐x๑๒)			
๑๒	นายมงกุฎ วีระสุจริต	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	๑๙๕,๓๖๐	-	-	๑๙๕,๓๖๐
									(๑๖,๒๘๐x๑๒)			
๑๓	นายบุญญพัฒน์ ภูมิสุวรรณ	ป.๗	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	๑๙๖,๐๘๐	-	-	๑๙๖,๐๘๐
									(๑๖,๓๔๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
										ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	
๑๔	นายสงวน พานนาค	ป.๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	๑๗๕,๓๒๐ (๑๔,๖๑๐x๑๒)	-		๑๗๕,๓๒๐
๑๕	นายจามร พุ่มกลิ่น	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	๑๔๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐x๑๒)	-	๑๗,๒๒๐ (๑,๔๓๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๑๖	นายลาพูน วิเศษแก้ว	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	๑๘๒,๒๘๐ (๑๕,๑๙๐x๑๒)	-		๑๘๒,๒๘๐
๑๗	นายสุเมศร์ มลายเวช	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	๑๖๖,๙๒๐ (๑๓,๙๑๐x๑๒)	-		๑๖๖,๙๒๐
๑๘	นายอภิสิทธิ์ ทายทอง	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๖,๘๐๐
๑๙	นายสิทธิพล รอบคอบ	ป.๔	-	พนักงานดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๖,๘๐๐
๒๐	นายสนธิ์ บุญทวี	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๑	นายวสันต์ กังวานสุระ	ม.๖	-	พนักงานวิทยุ	ทั่วไป	-	พนักงานวิทยุ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
กองคลัง (๐๔)												
๒๒	ว่างตั้งแต่ ๑ พ.ย.๖๕	-	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๒๓	นางสาวสุภัทรา ชาดิธรรมกุล	ป.ตรี	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๓,๕๒๐
๒๔	นางสาวณัฐฤดา ผลาผล	ป.ตรี	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๒๕	นางสาววิไลวรรณ อากมานูวัตร	ป.ตรี	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
พนักงานจ้าง												
๒๖	นางชญาธร สมุทรสิงห์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	มีคุณวุฒิ	๒๓๙,๕๒๐ (๑๙,๙๖๐x๑๒)	-	-	๒๓๙,๕๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน/	
										ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๗	นางสาวอมรรรัตน์ ไกรมาก	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	มีคุณวุฒิ	๒๓๐,๘๘๐ (๑๙,๒๔๐X๑๒)	-	-	๒๓๐,๘๘๐
๒๘	นางสาวจิราวรรณ ไชยทิศ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	มีคุณวุฒิ	๑๗๐,๑๖๐ (๑๔,๑๘๐X๑๒)	-	-	๑๗๐,๑๖๐
๒๙	นางสาวฐิติมา ดิษฐาน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	มีคุณวุฒิ	๑๖๕,๓๖๐ (๑๓,๗๘๐X๑๒)	-	-	๑๖๕,๓๖๐
๓๐	นางสาวมะลิวัลย์ ไชยรัตน์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	มีคุณวุฒิ	๑๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐X๑๒)	-	-	๑๘๑,๖๘๐
๓๑	นางสาวสุจิตรา หอมกรุ่น	ป.ตรี	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
กองช่าง (๐๕)												
๓๒	-ว่างตั้งแต่ ๑ เม.ย. ๕๙-	-	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๓๓	นายอุกฤษ มอดตะคุ	ป.ตรี	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๔๖๐,๓๒๐
๓๔	-ว่างตั้งแต่ ๑ ก.ย. ๕๙-		๑๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๓๕	-ว่างตั้งแต่ ๓ ธ.ค. ๖๑-		๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๓๖	นางสาวราตรี ดีเสมอ	ปวส.	๑๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐X๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐
พนักงานจ้าง												
๓๗	นายสุพรชัย พรหมเกตุ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	มีคุณวุฒิ	๑๖๕,๖๐๐ (๑๓,๘๐๐X๑๒)	-	-	๑๖๕,๖๐๐
๓๘	นายจักรพันธ์ อรุณพันธ์	ม.๖	-	คนสวน	ทั่วไป	-	คนสวน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๓๙	นายศราวุธ ผ่านสุก	ป.๖	-	คนสวน	ทั่วไป	-	คนสวน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๔๐	นางสาววิไล ชุมแสง	ม.๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๔๑	นายคัมภีร์ รั้งคะนก	ป.๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
										ตำแหน่ง		
๔๒	นายพินิจ คล้ายเรไร	ม.๓	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๔๓	นายอนิรุทธ์ ชูศรี	ม.๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๔๔	นายวศินธุ์ จิตระถิน	ป.ตรี	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๔๕	นายกานต์ชนก บานเย็น	ปวช.	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๔๖	นายนิรันดร์ ลีมีอิม	ป.๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๔๗	นายอิทธิพล ทองภูมิ	ม.๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)												
๔๘	-ว่างตั้งแต่ ๑ ม.ย. ๕๙-	-	๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๔๙	นางสาวจันทิมา ศรเกษตริณ	ป.ตรี	๑๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก	๑๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๕๐	นายวิรัตน์ เชื้อซึ้ง	ป.ตรี	๑๑-๒-๐๖-๔๖๑๐-๐๐๑	สัตวแพทย์	ชง	๑๑-๒-๐๖-๔๖๑๐-๐๐๑	สัตวแพทย์	ชง	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๗,๗๒๐
๕๑	นางสาวสุกัญญา ลีประเสริฐ	ป.ตรี	๑๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
พนักงานจ้าง												
๕๒	นายนาวัน แยมพงษ์	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	ผู้มีทักษะ		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	ผู้มีทักษะ	๒๙๗,๓๖๐ (๒๔,๗๘๐x๑๒)	-	๖,๐๐๐ (๕๐๐x๑๒)	๓๐๓,๓๖๐
๕๓	นายบำรุง โพธิ์ศรี	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	ผู้มีทักษะ		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	๑๗๕,๖๘๐ (๑๔,๖๔๐x๑๒)	-	๖,๐๐๐ (๕๐๐x๑๒)	๑๘๑,๖๘๐
๕๔	นางสาวเนตรนรินทร์ เสวตวงศ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	มีคุณวุฒิ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	มีคุณวุฒิ	๑๙๓,๕๖๐ (๑๖,๑๓๐x๑๒)	-		๑๙๓,๕๖๐
๕๕	นางสาวพิชยาณิรินทร์ วิวัฒน์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	มีคุณวุฒิ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	มีคุณวุฒิ	๑๗๗,๙๖๐ (๑๔,๘๓๐x๑๒)	-		๑๗๗,๙๖๐
๕๖	นายชูชีพ ตั้งพัน	ป.๖	-	คนงานประจำขยะ	ทั่วไป		คนงานประจำขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๓๒,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
										ตำแหน่ง		
๕๗	นายเสน่ห์ ก้อนนาค	ม.๖	-	คนงานประจำชยะ	ทั่วไป	-	คนงานประจำชยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)(๑,๐๐๐x๑๒)	๑๓๒,๐๐๐
๕๘	นายทรงธรรม พรหมหาญ	ม.๓	-	คนงานประจำชยะ	ทั่วไป	-	คนงานประจำชยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)(๑,๐๐๐x๑๒)	๑๓๒,๐๐๐
๕๙	นายรณชัย ชูศรี	ม.๓	-	คนงานประจำชยะ	ทั่วไป	-	คนงานประจำชยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)(๑,๐๐๐x๑๒)	๑๓๒,๐๐๐
๖๐	นายศุภยส กลั่นทอง	ม.๖	-	คนงานประจำชยะ	ทั่วไป	-	คนงานประจำชยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)(๕๐๐x๑๒)	๑๒๖,๐๐๐
๖๑	นายสมศักดิ์ เขียวพลายเวช	ม.๖	-	คนงานประจำชยะ	ทั่วไป	-	คนงานประจำชยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)(๑,๐๐๐x๑๒)	๑๓๒,๐๐๐
๖๒	นางสาวขวัญใจ บุญเรือง	ป.๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)(๕๐๐x๑๒)	๑๒๖,๐๐๐
๖๓	นางสาวสุพรรณณี วงศ์ละคร	ป.๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)(๕๐๐x๑๒)	๑๒๖,๐๐๐
๖๔	นางสาวกฤษณา ผลแก้ว	ป.๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)(๕๐๐x๑๒)	๑๒๖,๐๐๐
๖๕	นายพรชัย สืบพันธ์	ม.๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)(๕๐๐x๑๒)	๑๒๖,๐๐๐
๖๖	นางสายพิน เกิดดวงแก้ว	ป.๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)(๕๐๐x๑๒)	๑๒๖,๐๐๐
๖๗	นางวิไลย์ จันทร์นคร	ป.๔	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)(๕๐๐x๑๒)	๑๒๖,๐๐๐
๖๘	นายบุญชูบ จันทร์นคร	ป.๔	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)(๕๐๐x๑๒)	๑๒๖,๐๐๐
๖๙	นางสาวพิมผกา เคนนันท์	ป.๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)(๕๐๐x๑๒)	๑๒๖,๐๐๐
๗๐	นายทองสุข วงศ์ละคร	ม.๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)(๕๐๐x๑๒)	๑๒๖,๐๐๐
๗๑	นายธิเบศ ดวงมณี	ม.๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)(๑,๐๐๐x๑๒)	๑๓๒,๐๐๐
กองการศึกษา (๐๘)												
๗๒	-ว่างตั้งแต่ ๑ เม.ย. ๕๙-	-	๑๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๗๓	-ว่างตั้งแต่ ๓ ก.ค. ๖๖-	-	๑๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
										ตำแหน่ง		
๗๔	นางนิตยา พรหมรักษ์	ป.ตรี	๑๑-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๑-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)	-	-	๓๔๑,๑๖๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลมาบอำมฤต												
๗๕	รอรกรมจิตสร			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๗๖	นางสาวขวัญฤทัย เหล่ามุล	ป.ตรี	๑๑๒๐๘๖๖๐๐๐๗๓	ครู	คศ.๑	๑๑๒๐๘๖๖๐๐๐๗๓	ครู	คศ.๑	๓๕๘,๗๖๐ (๓๓,๒๓๐x๑๒)	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๗๗	นางสุภาภรณ์ ดิษฐาน	ป.ตรี	๑๑๒๐๘๖๖๐๐๐๗๔	ครู	คศ.๑	๑๑๒๐๘๖๖๐๐๐๗๔	ครู	คศ.๑	๓๕๘,๕๖๐ (๒๙,๘๘๐x๑๒)	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๗๘	-ว่างตั้งแต่ ๑ ม.ค.๖๖-		๑๑๒๐๘๖๖๐๐๐๗๕	ครู	คศ.๑	๑๑๒๐๘๖๖๐๐๐๗๕	ครู	คศ.๑	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๗๙	-ว่างตั้งแต่ ๒ ต.ค.๖๕-		๑๑๒๐๘๖๖๐๐๐๗๖	ครูผู้ช่วย		๑๑๒๐๘๖๖๐๐๐๗๖	ครูผู้ช่วย		๒๓๘,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๘๐	นางสาวสุวรรณี ชิตเจริญ	ป.ตรี	๑๑๒๐๘๖๖๐๐๐๗๗	ครู	คศ.๑	๑๑๒๐๘๖๖๐๐๐๗๗	ครู	คศ.๑	๓๑๙,๘๐๐ (๒๖,๖๕๐x๑๒)	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												
๘๑	นางรัตยา บาลประสงค์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๒๓๘,๒๐๐ (๑๙,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๓๘,๒๐๐ -
๘๒	นางณัฐธา อัมพันกาญจน์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ปวส.	๑๗๑,๒๔๐ (๑๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๒๔๐
๘๓	นางเวชญาณี ชิตเจริญ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	๒๐๑,๘๔๐ (๑๖,๘๒๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน +เงินเทศบาล
๘๔	ว่าที่ ร.ต.หญิง ชนาภาญ์ สุดใจ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	๑๗๔,๔๘๐ (๑๔,๕๔๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน +เงินเทศบาล
๘๕	นางสาวสุมาลี พิณิต	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	๑๒๗,๕๖๐ (๑๐,๖๓๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	เงินอุดหนุน +เงินเทศบาล
๘๖	นางสาวปัทมา อยู่ฉิม	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	เงินอุดหนุน +เงินเทศบาล
๘๗	นายมนัส ทศเพ็ง	ป.๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลมาบอำมฤตกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลมาบอำมฤตจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความ

สามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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 ๒๕๖๐

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. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย