

Am

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



เทศบาลตำบลมะกรูด
อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



เทศบาลตำบลมะกรูด
อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

คำนำ

เทศบาลตำบลมะกูด ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่เทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) ได้ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาลอย่างถูกต้องและเหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลมะกูด ให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลมะกูด จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจการตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้อย่างถูกต้องต่อไป

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑.หลักการและเหตุผล	๑
๒.วัตถุประสงค์	๒
๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลมะรุตจะดำเนินการ	๑๕
๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘.โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๗
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒.แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง	๓๙
๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบล	๔๐

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ฉบับ - จ่าย ปี ๒๕๖๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลมะรุต
.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้ ก.ท.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.ท.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.ท. ครั้งที่ ๖ / ๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานีได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลมะรุต จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลมะกูด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลมะกูด มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาลตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม
- ๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราจ้าง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลมะกูดให้เหมาะสม
- ๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบล มีการวางแผนอัตราจ้าง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- ๒.๖ เพื่อเป็นการวางแผนอัตราจ้างของเทศบาลตำบลมะกูด ในการรองรับความก้าวหน้าขององค์กรในระยะ ๓ ปี
- ๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลมะกูด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลมะกูด ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลมะกูด เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลมะกูด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลมะกูดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักเกณฑ์แล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น กำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะ

คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น 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 กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งใน

ประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

เทศบาลตำบลมะกูด ได้ยกฐานะจากเทศบาลตำบลมะกูด เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๖ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอโคกโพธิ์ ประมาณ ๔ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดปัตตานีเป็นระยะทางประมาณ ๒๕ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๒๕.๙๒ ตารางกิโลเมตร มีประชากร ๕,๗๘๒ คน แยกเป็นชาย ๒,๗๙๓ คน หญิง ๒,๙๘๙ คน โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลนาเกตุ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลป่าบอนและตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลนาเกตุและตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลโคกโพธิ์และตำบลบางโกระ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลมะกูด มีความครบถ้วนและ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลมะกูด วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลมะกูด ว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาไฟฟ้าและแสงสว่าง

ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะที่ติดตั้งในชุมชนยังไม่ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ เนื่องจากมีงบประมาณจำกัด ส่งผลให้ประชาชนมีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๒ ปัญหาการจราจรและขนส่ง

เนื่องจากถนนในพื้นที่เขตเทศบาลมีขนาดไม่กว้างมากนัก บางแห่งคับแคบไม่เพียงพอกับปริมาณยานพาหนะ เทศกาลวันสำคัญๆ การมีพื้นที่จำกัดสำหรับจอดรถในย่านชุมชน ในย่านการค้า ผู้ใช้รถใช้ถนนขาดระเบียบวินัย ไม่สามารถปฏิบัติตามกฎจราจร ทำให้เกิดปัญหาการจราจรติดขัดในเขตเทศบาล

๑.๓ ปัญหาการประปา

การดำเนินการด้านสาธารณูปโภค การประปาของเทศบาล ยังไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านแหล่งน้ำและงบประมาณในการดำเนินการ

๑.๔ ปัญหาถนนและทางเท้า

ในเขตเทศบาลมีถนน ตรอก ซอย และทางเท้าจำนวนมาก บางสายมีสภาพที่ชำรุด เนื่องจากผ่านการใช้งานมาหลายปี ทำให้เป็นปัญหาอุปสรรคในการสัญจรไปมาของประชาชน

๑.๕ ปัญหาขยะมูลฝอย

ปัญหาขยะมูลฝอยยังมีไม่ทั่วถึง บางแห่งชำรุดและมีปัญหาขยะอุดตัน ทำให้น้ำไหลไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมขัง ส่งกลิ่นเน่าเหม็น และเป็นแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรคต่างๆ สร้างความเดือดร้อนแก่ประชาชน

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างทั่วถึง เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตเทศบาล
- ต้องการให้มีระบบจราจรและขนส่งที่ปลอดภัย โดยปรับปรุงให้มีไฟฟ้าจราจรให้มีประสิทธิภาพและขยายถนนในบริเวณที่มีการจราจรหนาแน่น จัดให้มีที่จอดรถในเขตชุมชน ปรับปรุงถนนให้มีสภาพดี
- ต้องการระบบประปาที่สะอาดและทันสมัย มีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล
- ต้องการถนนและทางเท้าที่ได้มาตรฐาน เพื่อให้เกิดความสะดวกและความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน
- ต้องการให้มีระบบการระบายน้ำที่ดี ซึ่งสามารถระบายน้ำเสียจากบ้านเรือนอย่างรวดเร็ว และไม่อุดตันจากขยะมูลฝอย

แนวทางการแก้ไขปัญหา

- ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ติดตั้ง ปรับปรุง ซ่อมแซม ไฟฟ้าแสงสว่าง ให้ได้มาตรฐาน และครอบคลุมทั่วถึงทุกตรอก/ซอยในเขตพื้นที่ เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตเทศบาล
- ติดตั้งระบบสัญญาณไฟจราจร จัดทำและติดตั้งป้ายเครื่องหมายจราจรบริเวณที่มีการจราจรหนาแน่น จัดให้มีที่จอดรถในเขตชุมชน
- พัฒนาและปรับปรุงระบบการผลิตน้ำประปาให้ได้มาตรฐาน เพื่อให้ได้มีน้ำประปาที่ใสสะอาด สามารถดื่มกินได้ และมีปริมาณเพียงพอที่จะให้บริการประชาชน
- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษากระแสน้ำ/ทางน้ำต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่
- ขุดลอก คู คลอง และร่องน้ำ รวมถึงล้างกระแสน้ำ เพื่อให้การระบายน้ำเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาการว่างงาน และขาดความรู้ด้านการประกอบอาชีพ

ปัญหาการว่างงาน เกิดจากสถานะเศรษฐกิจตกต่ำ การจ้างแรงงานลดลง ปรากฏกับประชาชนขาดความรู้ด้านการประกอบอาชีพ ทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครัวเรือนและสังคมไม่ดีเท่าที่ควร

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการให้ประชาชนในเขตเทศบาลมีงานทำและมีการส่งเสริมอาชีพ จากปัญหาการว่างงานหรือมีรายได้ไม่เพียงพอในการประกอบอาชีพ

แนวทางการแก้ไขปัญหา

- ส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรม ฝึกทักษะด้านการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนในพื้นที่
- ปรับปรุงแหล่งจำหน่ายสินค้าหรือผลผลิตของชุมชน
- ส่งเสริมให้ชุมชนมีเศรษฐกิจ แบบพอเพียงบนพื้นฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาด้านการศึกษา

ปัจจุบันการศึกษายังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ เด็กในบางกลุ่มยังไม่ได้รับการศึกษาเมื่อถึงวัย

๓.๒ ปัญหาด้านสาธารณสุข

ปัจจุบันมีการขยายตัวของชุมชนเมืองในเขตเทศบาลเป็นจำนวนมาก ประชาชนในเขตเทศบาลบางแห่งอาศัยอยู่กันอย่างหนาแน่น ทำให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งที่ผ่านมายังคงปรากฏให้เห็นว่ามีเด็กเป็นไข้เลือดออก เกิดปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อโรค รวมถึงการแพร่ระบาดของยาเสพติดอย่างรวดเร็ว เป็นต้น

๓.๓ ปัญหาคุณภาพชีวิตของคนชรา คนพิการ คนด้อยโอกาสและคนยากจน

๓.๔ ปัญหาการไม่ให้เห็นความสำคัญกับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๕ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการพัฒนาศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งจะช่วยให้เยาวชนในวัยเรียนมีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ
- ต้องการการบริการด้านสาธารณสุข โดยมีบุคลากรของเทศบาลออกแนะนำให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน เพื่อดูแลรักษาสุขภาพอนามัยและป้องกันโรคติดต่อ
- ต้องการให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนชรา คนพิการ คนด้อยโอกาสและคนยากจนให้ดีขึ้น และสามารถพึ่งพาตนเองได้

แนวทางการแก้ไขปัญหา

- พัฒนาการศึกษามีประสิทธิภาพ โดยจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งจะช่วยให้เยาวชนในวัยเรียนมีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ
- ส่งเสริมการศึกษา โดยการสนับสนุนการเรียนการสอนของโรงเรียนต่าง ๆ ที่อยู่ภายในเขตเทศบาล

- จัดให้มีบริการด้านสาธารณสุข โดยมีบุคลากรของเทศบาลออกแนะนำให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในเขตเทศบาลเพื่อดูแลรักษาสุขภาพอนามัยและป้องกันโรคติดต่อ
- จัดให้มีการอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหายาเสพติด และรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือให้การสงเคราะห์คนชรา คนพิการ คนด้อยโอกาส และคนยากจนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถพึ่งพาตนเองได้
- จัดกิจกรรมด้านการส่งเสริม สนับสนุนการอนุรักษ์และสืบทอดศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดระเบียบชุมชน ตลอดจนการสร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถช่วยเหลือตนเอง

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ปัญหาด้านบุคลากร ปัจจุบันเทศบาลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่กว้างขวางมากขึ้น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้เทศบาลขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในการให้บริการประชาชน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด ลำช้า และขาดความคล่องตัว

๔.๒ ปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๔.๓ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน การบริหารกิจการเทศบาล

๔.๔ ขาดงบประมาณที่เพียงพอในการพัฒนาองค์การ เนื่องจากจำเป็นต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาค่อนข้างมาก

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการบุคลากร เพื่อให้สามารถบริหารงานของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว
- ต้องการอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารงานของเทศบาลให้ประสบผลสำเร็จ

แนวทางการแก้ไขปัญหา

- ปรับปรุงโครงสร้างภายในเทศบาลและจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อรับรองความรับผิดชอบของเทศบาลที่ขยายตัวขึ้นภายในอนาคต
- ก่อสร้างอาคารสำนักงาน จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลให้ประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

- ส่งเสริมและสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของท้องถิ่นให้แก่ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนได้รับทราบ

- จัดให้มีช่องทางเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารของเทศบาล

- จัดลำดับความสำคัญของโครงการในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๑ ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย

เนื่องจากปัจจุบันมีการขยายตัวของชุมชนเมืองในเขตเทศบาลเป็นจำนวนมาก ทำให้มีขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนเกี่ยวกับการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยยังไม่ดีเท่าที่ควร ทำให้มีขยะตกค้าง ส่งกลิ่นเน่าเหม็น

๕.๒ ปัญหาด้านมลภาวะจากการประกอบกิจการของประชาชน

ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมว่าไม่ใช่หน้าที่ของตนที่จะร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

๕.๓ ปัญหาน้ำเสีย

ปัจจุบันมีอาคารบ้านเรือนที่อยู่อาศัย สถานประกอบการ เช่น ร้านอาหาร ตลาดสด ปล่อยน้ำเสียลงท่อระบายน้ำหรือรางระบายน้ำก่อนลงสู่ลำคลอง โดยไม่มีการบำบัดก่อนปล่อยน้ำทิ้ง ซึ่งอาจทำให้น้ำในลำคลองปนเปื้อนสารพิษเป็นอันตรายต่อผู้อุปโภคบริโภค

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการให้มีระบบกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เพราะในปัจจุบันมีการขยายตัวของชุมชนเมืองในเขตเทศบาลเป็นจำนวนมาก ทำให้มีขยะมูลฝอยเพิ่มมากขึ้นมาก

- ต้องการให้มีระบบบำบัดน้ำเสีย เนื่องจากคลองชลประทาน ม. ๖ เป็นที่รองรับน้ำที่ไหลจากชุมชนของเทศบาล โดยไม่มีการบำบัดก่อนปล่อยลงสู่แม่น้ำ ซึ่งอาจทำให้น้ำในคลองชลประทานปนเปื้อนสารพิษเป็นอันตรายต่อผู้อุปโภคบริโภค

แนวทางการแก้ไขปัญหา

- พัฒนา ปรับปรุง ระบบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลของเทศบาล

- รณรงค์ ส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนการสร้างจิตสำนึก สร้างวินัยและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสีย

- ปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์เพื่อให้เกิดความสวยงาม รองรับการท่องเที่ยวเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลมะกูด เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลมะกูดให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลมะกูดจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลมะกูด ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎ กติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี
๒. สมาชิกสภาเทศบาลมีความรู้ความเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี
๓. พนักงานยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงาน
๔. บุคลากรของเทศบาลมีความตั้งใจและเสียสละในการทำงานสูงและสามารถพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับภารกิจใหม่ได้
๕. มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมในความรับผิดชอบ
๖. เจ้าหน้าที่ของเทศบาลส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่น สามารถรับรู้ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว อันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
๗. เทศบาลตำบลมะกูด ตั้งอยู่ในจุดภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร เนื่องจากอยู่ใกล้ตัวอำเภอและไม่ไกลกับจังหวัดมากนัก

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การพัฒนาบุคลากรยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มากขึ้น
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหลายเรื่องยังไม่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจตามรัฐธรรมนูญ ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร
๓. เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน
๔. บุคลากรมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ได้รับมอบ และขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๕. ปัญหาขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานในพื้นที่ (ขาดหลักการบูรณาการ)

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายรัฐบาล ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และวิสัยทัศน์จังหวัดปัตตานี เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่นในระดับหนึ่ง
๒. การปฏิรูประบบราชการและการจัดการในภาครัฐแนวใหม่ ทำให้ท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการได้ด้วยตนเอง
๓. มีสถานศึกษา การสาธารณสุขและคมนาคมที่ดี ทำให้มีการขยายตัวของชุมชนและประชาชนเข้ามาอาศัยหนาแน่นมากขึ้น
๔. การรวมตัวกันของกลุ่มที่เข้มแข็ง สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนงานของราชการและสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่ขึ้นชื่อให้แก่ท้องถิ่นได้

อุปสรรค (Threat)

๑. เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการประกอบอาชีพ ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่
๒. กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๓. ข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ ทำให้มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นและตอบสนองความต้องการของประชาชน
๔. การศึกษาของประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับต่ำและขาดการกระตือรือร้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความร่วมมือระหว่างกลุ่มองค์กร

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล
- (๕) การจัดให้มีที่จอดรถ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) จัดให้มีตลาด

- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับพาณิช
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ
สิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน
หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นใดในการพัฒนา
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น

ซึ่งภารกิจดังกล่าว คาดว่าจะสามารถแก้ปัญหาความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ของ
เทศบาลตำบลมะรุตมีคุณภาพ ช่วยเหลือตัวเองและสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบและมีความปลอดภัยในชีวิต
และสร้างความมั่นคงให้กับประเทศชาติต่อไป

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลมะรุตจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณูปโภคให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. การออกเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกินของประชาชนให้ถูกต้อง
๓. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ
๕. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๖. การพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล
๗. การส่งเสริมและบำรุงการประกอบอาชีพของราษฎร

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมการกีฬา และการท่องเที่ยว
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๔ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลมะกูด ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา และกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลมะกูดมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลมะกูดต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลมะกูด ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลมะกูด กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและเทศบาลตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด <u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานประชาสัมพันธ์ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานรัฐพิธี - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - และงานอื่นที่มีได้มอบหมายหน่วยงานใด <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานโครงการอินเตอร์เน็ตตำบล - งานประสานโครงการฝึกอบรม - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานจัดทำข้อมูลบัญชีงบประมาณ	๑. สำนักงานปลัด <u>๑.๑งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานประชาสัมพันธ์ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานรัฐพิธี - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานสาธารณสุขและควบคุมโรค - และงานอื่นที่มีได้มอบหมายหน่วยงานใด <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานโครงการอินเตอร์เน็ตตำบล - งานประสานโครงการฝึกอบรม - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานจัดทำข้อมูลบัญชีงบประมาณ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติและระเบียบของ ท. - งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน ๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานรายงานทางการเงิน - งานอื่นตามที่ได้มอบหมาย <u>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๓ งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ	<u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติและระเบียบของ ท. - งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน ๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานรายงานทางการเงิน - งานอื่นตามที่ได้มอบหมาย <u>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๓ งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนกำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ - งานควบคุมงานก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่น - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานตกแต่งสถานที่ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานอื่นตามที่ได้มอบหมาย ๓.๒ <u>งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานวางผัง พัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานสำรวจและแผนที่ ๔. กองการศึกษา ๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศกิจการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานอื่นตามที่ได้มอบหมาย ๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การระเบียบ ชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูอนุบาล - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียน ประถม และขยายโอกาส	๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน ทางระบายน้ำและโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ - งานควบคุมงานก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำและโครงสร้างพื้นฐานอื่น - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานตกแต่งสถานที่ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานอื่นตามที่ได้มอบหมาย ๓.๒ <u>งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานวางผัง พัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานสำรวจและแผนที่ ๔. กองการศึกษา ๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศกิจการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานอื่นตามที่ได้มอบหมาย ๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การระเบียบชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูอนุบาล - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียน ประถม และขยายโอกาส	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากีฬา - งานสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสคนพิการและคนชรา	- งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากีฬา - งานสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสคนพิการและคนชรา	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลมะกูด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลมะกูด จึงได้มีการนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น (Strategic objective) เป็นการวิเคราะห์ว่าเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.เมืองแห่งคุณภาพ	ปลัด ท.,นักพัฒนาชุมชน,นักวิชาการศึกษา
๒.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒.เมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	นักพัฒนาชุมชน
๓.การพัฒนาเศรษฐกิจ การลงทุนและอัตลักษณ์ท้องถิ่น	๓.เมืองที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจและอัตลักษณ์ท้องถิ่น	ปลัดเทศบาล, ผู้อำนวยการกองช่าง
๔.การพัฒนาการสร้างพื้นฐานทางกายภาพ	๔.เมืองที่มีโครงสร้างทางกายภาพที่ดูสวยงาม	ผู้อำนวยการกองช่าง ,นายช่างโยธา
๕.การพัฒนาการเรียนรู้และการศึกษา	๕.เมืองที่มีเป็นฐานการเรียนรู้และการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา,นักวิชาการศึกษา , ครู
๖.การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๖.เมืองที่มีธรรมาภิบาลในการพัฒนา	ปลัดเทศบาล และพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน

ดังนั้น เทศบาลตำบลมะกูด จึงได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยการกำหนดตำแหน่ง แยกได้ คือ พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๕ อัตรา บุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๗ อัตรา (ถ่ายโอนจากกรม ฯ) และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๐ อัตรา รวมทั้งหมด ๔๒ อัตรา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>กองการศึกษา</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานศึกษา ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๓๘	๔๒	๔๒	๔๒	+๔	-	-	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลมะรุต ได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา								

ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานศึกษา ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๓๘	๔๒	๔๒	๔๒	+๔		-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)*	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น สำนักงานปลัด	ต้น	1	1	639,720	1	1	1	-	-	-	18,000	17,880	19,920	657,720	675,600	695,520	
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	1	403,440	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	416,760	429,840	443,280	
3	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	1	323,760	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	1	1	293,760	1	1	1	-	-	-	9,480	9,720	10,080	303,240	312,960	323,040	
5	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	1	1	275,760	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,480	284,520	293,760	303,240	
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	341,160	1	1	1	-	-	-	10,920	11,400	11,640	352,080	363,480	375,120	
7	เจ้าพนักงานสารการ ผลิต	ปจ./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	+1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	กำหนดเพิ่ม
8	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	1	1	138,240	1	1	1	-	-	-	5,640	5,760	6,000	143,880	149,640	155,640	
9	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	1	1	116,760	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,160	121,440	126,360	131,500	
10	พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่าง
11	พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)*	ในชั่ระยะ			เพิ่ม/ลด	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
						2561	2562	2563											
12	กองคลัง	ต้น	1	1	410,160	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	423,480	436,920	450,240		
13	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	1	1	271,440	1	1	1	-	-	-	11,160	11,280	11,760	282,600	293,880	305,640		
14	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	1	1	279,360	1	1	1	-	-	-	10,800	10,920	11,160	290,160	301,080	312,240		
15	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	1	1	220,680	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,440	227,880	235,320	242,760		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
16	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	1	1	159,240	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	165,720	172,440	179,400		
17	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	1	1	133,080	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,760	138,480	144,120	150,000		
พนักงานจ้างทั่วไป																			
18	คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	1	1	1	+1	-	-	108,000	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)*	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563				
19	กองช่าง นักบริหารงานช่าง ผอ.กองช่าง	ต้น	1	1	406,440	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	419,760	433,200	446,520	
20	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	1	1	284,880	1	1	1	-	-	-	10,800	11,040	11,160	295,680	306,720	317,880	
21	ผู้ช่วยนายช่างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	1	1	142,920	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,680	154,680	160,920	
22	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
23	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
24	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
25	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
26	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
27	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
28	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
29	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
30	คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	1	1	1	+1	-	-	108,000	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม

81

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง				อัตรากำลังคน			การะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)*	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด										
						2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563		
	กองการศึกษา																		
31	ผอ.กองการศึกษา นักบริหารงานศึกษา	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460		
32	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	1	1	299,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360		
33	ครู	คศ.2	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
34	ครู	คศ.1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
35	ครู	คศ.1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
36	ครู	คศ.1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
พนักงานจ้าง																			
37	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (การกิจ)	-	1	1	20,280	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	25,680	31,320	37,200	ถ่ายโอนจากกรม	
38	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (การกิจ)	-	1	1	20,280	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	25,680	31,320	37,200	ถ่ายโอนจากกรม	
39	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (การกิจ)	-	1	1	3,960	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,160	8,640	13,560	18,720	ถ่ายโอนจากกรม	
40	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (การกิจ)	-	1	-	112,800	1	1	1	-	-	-	-	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่าง	
41	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็กเล็ก)	-	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่าง	
42	คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	1	1	1	+1	-	-	108,000	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม	
(4)	รวม	-	42	34	7,543,260	42	42	42	+4	-	-	5,424,460	227,100	233,940	7,761,720	7,988,820	8,222,760		
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%											1,084,892	45,420	46,788	1,552,344	1,597,764	1,644,552		
(6)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											6,509,352	272,520	280,728	9,314,064	9,586,584	9,867,312		
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														26.11	25.59	25.09		

หมายเหตุ ยอดงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 = 35,672,512 บาท + เพิ่มขึ้นร้อยละ 5

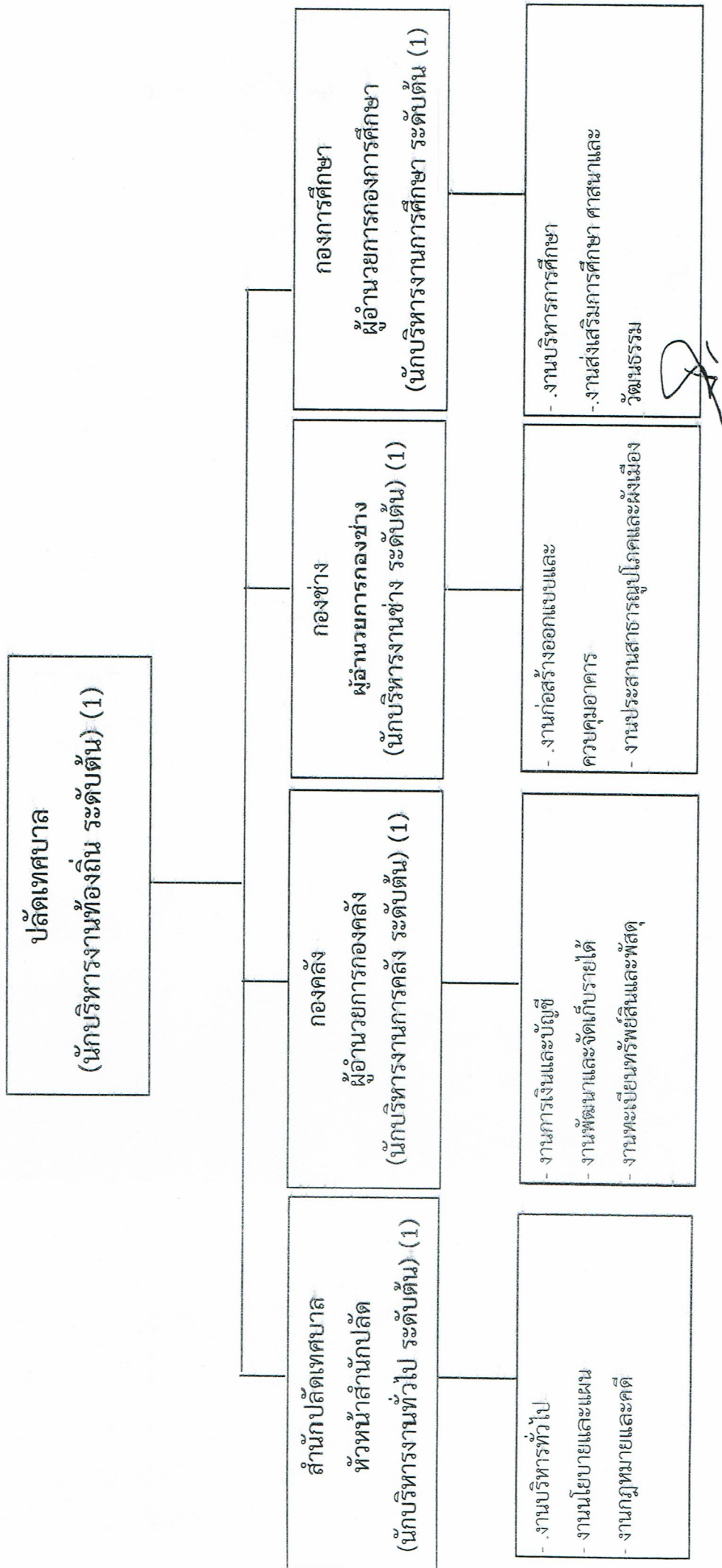
ยอดงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 = 37,456,138

ยอดงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 = 39,328,945 บาท

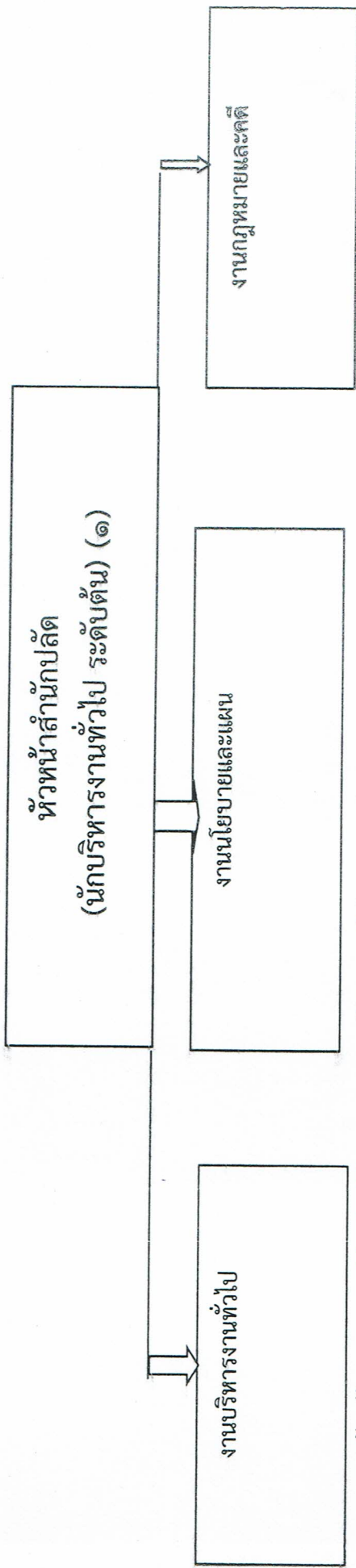
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

-๓๐-

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลกะลุวุด



โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑)

- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (๑)

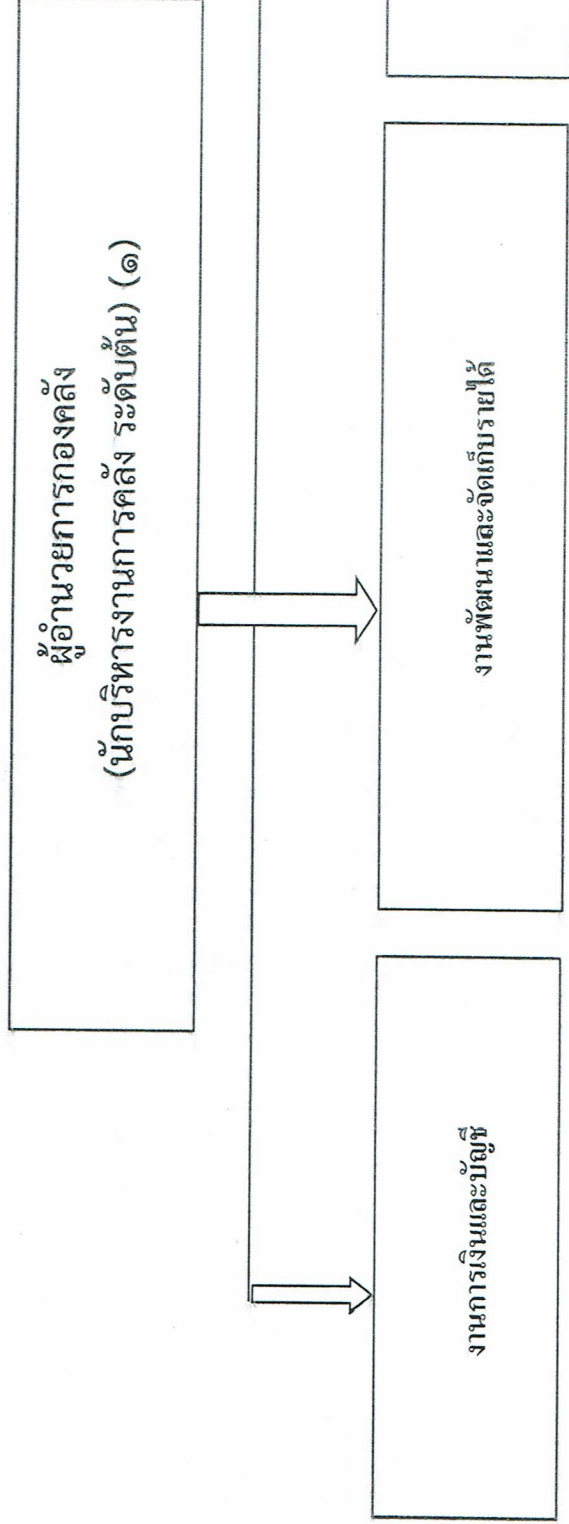
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (๑)

- คนงานทั่วไป (๒)

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)

ประเภท ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
ระดับ												
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	๑	-	๒	๒

โครงสร้างของกองคลัง



- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.ชก.) (๑)

- คนงานทั่วไป (๑)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ป.ง./ช.ง.) (๑)

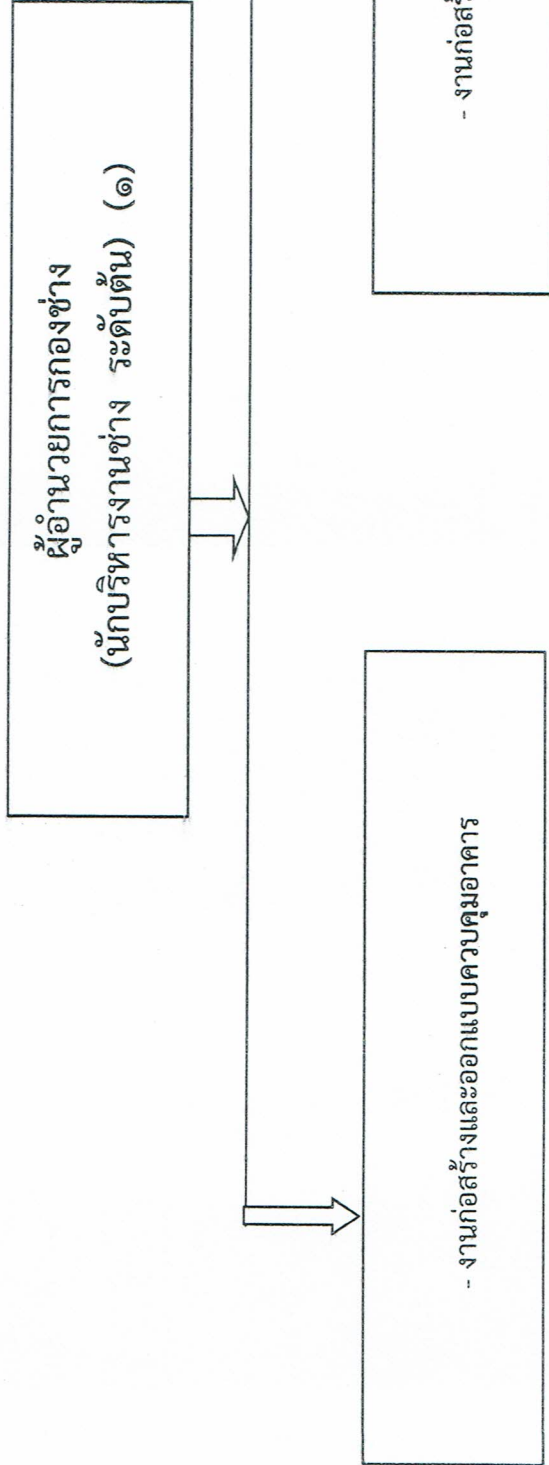
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (๑)

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.ง./ช.ง.) (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ (๑)

ประเภท ตำแหน่ง	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
ระดับ											
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	๒	๑

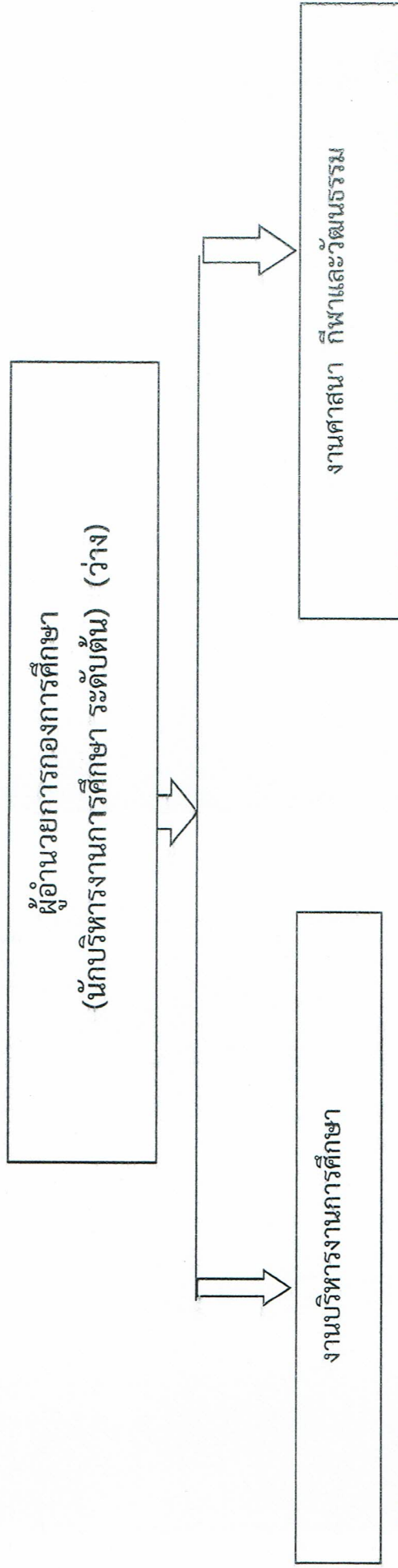
โครงสร้างของกองช่าง



- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างประปา (๑)
- คนงานทั่วไป (๙)

ประเภท ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
ระดับ													
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๙

โครงสร้างของกองการศึกษา



- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
- ครู คศ.๒ (๑) ถ่ายโอนจากกรมฯ
- ครู คศ.๑ (๓) ถ่ายโอนจากกรมฯ
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๔) ถ่ายโอนจากกรมฯ
- คนงานทั่วไป (๒)

ประเภท ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก ชั้นปฐมวัย		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ.2	คศ.1	ผู้ช่วย ครู ผดด.		
ระดับ															
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓	-	๔	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลละมั่ง อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายณนต กัญญาบุรุษพิท	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๓๑-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	ต้น	๓๑-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๕๗,๘๘๐ (๔๖,๕๔๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	๓๓,๘๔๐ (๒,๘๒๐x๑๒)	๖๓๗,๗๒๐
๒	นางสาวจิราภรณ์ อินทรกุล	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๓๑-๒-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๓๑-๒-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕,๒๘๐ (๔๔๐x๑๒)	๔๐๓,๔๔๐
๓	นางจริยา สาร	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)			๓๒๓,๗๖๐
๔	นางสาวกวิณพร มานนท์	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๒๙๓,๗๖๐ (๒๔,๔๘๐x๑๒)			๒๙๓,๗๖๐
๕	นางสาวกมลพร หายะพิทักษ์	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารพัฒนาลักษณ์	๓๑-๒-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๓๑-๒-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐x๑๒)			๒๗๕,๗๖๐
๖	นางสุสติ บัวสิน	ปวส. บริหารธุรการ	๓๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๓๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)			๓๔๑,๑๖๐
๗	ว่าง		๓๑-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๓๑-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐.๐๐			๒๙๗,๙๐๐
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางพิชญานันท์ สุขแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต ปวส.	๓๑-๒-๐๑-๕๐๑๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๓๑-๒-๐๑-๕๐๑๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑๓๘,๒๘๐			๑๓๘,๒๘๐
๙	นายศักดิ์ดา ดาหัว		๓๑-๒-๐๑-๕๐๑๒-๐๐๑	ผู้ช่วย จอมนันย์ชัยมูล		๓๑-๒-๐๑-๕๐๑๒-๐๐๑	ผู้ช่วย จอมนันย์ชัยมูล		๑๑๖,๗๖๐			๑๑๖,๗๖๐
๑๐	นางกรรียะ แกะแะ	อนุปริญญา บริหารธุรกิจ	๓๑-๒-๐๑-๕๐๑๑-๐๐๑	คนงานทั่วไป		๓๑-๒-๐๑-๕๐๑๑-๐๐๑	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๑๑	ว่าง		๓๑-๒-๐๑-๕๐๑๒-๐๐๑	คนงานทั่วไป		๓๑-๒-๐๑-๕๐๑๒-๐๐๑	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๒	นางสาวณัฏฐ์ แก้วเคียง	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๑๘,๘๔๐ (๑,๕๗๐x๑๒)	๔๑๐,๑๖๐
๑๓	นางสาวณัฏฐ์ บัวสุวรรณ	ปริญญาตรี การบัญชี	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชำนาญการ	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชำนาญการ	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐x๑๒)			๒๗๑,๔๔๐
๑๔	นางอินทิรา ไชยรัตน์ทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐x๑๒)			๒๗๕,๐๔๐
๑๕	นางเบญญาภา บุญเย็น	ปวส.	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)			๒๑๔,๕๖๐
๑๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวปัญญา ศิลาพัฒน์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บ รายได้	-	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บ รายได้	-	๑๕๙,๒๔๐			๑๕๙,๒๔๐
๑๗	นางสาวจิรา ศิลาพัฒน์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๓๓,๐๘๐			๑๓๓,๐๘๐
๑๘	พนักงานจ้างทั่วไป นาง ว่าง ๒๒		๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	คนงานทั่วไป		๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงคดลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลบะเกตุ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๑๙	กองช่าง นายสายันท์ แก้วมณี	ปทส. สาขาวิชาโยธา	๓๓๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๑๕,๑๒๐ (๑,๒๖๐x๑๒)	๔๐๖,๔๔๐
๒๐	นายสนธิ์อิน อินทโกษี	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขา การจัดการงานช่างและผังเมือง	๓๓๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๓๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)		๔,๔๔๐ (๓๗๐x๑๒)	๒๘๔,๘๘๐
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายธกริม ขุนพงศ์	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)	๓๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างประจำ	-	๓๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างประจำ	-	๑๔๒,๙๒๐			๑๔๒,๙๒๐
๒๒	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวอนุสา มุกดารัตน์	ม.๓	๓๐๕-๐๐๑	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕-๐๐๑	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายสมชาย สืบประดิษฐ์	ม.๓	๓๐๕-๐๐๒	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕-๐๐๒	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายสุวิทย์ นวลสังข์	ม.๖	๓๐๕-๐๐๓	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕-๐๐๓	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายสุรศักดิ์ ดาหมิ	มศ.๓	๓๐๕-๐๐๔	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕-๐๐๔	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายประพาส ขุนทอง	ป.๖	๓๐๕-๐๐๕	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕-๐๐๕	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายชัยมี ย่าทอง	ป.๖	๓๐๕-๐๐๖	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕-๐๐๖	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายอานาน อุมา	ป.๖	๓๐๕-๐๐๗	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕-๐๐๗	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายทองดี โต๊ะกานู ๑-๑๐๒	ป.๖	๓๐๕-๐๐๘	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕-๐๐๘	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๓๐	ว.ฟ		๓๐๕-๐๐๙	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕-๐๐๙	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลมะรุต อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๑	นางสาว วัง	กองการศึกษา	๓๑-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (หัวหน้ากองการศึกษา)	ต้น	๓๑-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (หัวหน้ากองการศึกษา)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๙๗,๖๐๐
๓๒	นางสาว นกนิษฐ์ เพชรเมธี	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๓๑-๒-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๑-๒-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๒๙๙,๖๕๐ (๒๔,๙๗๐x๑๒)			๒๙๙,๖๕๐
๓๓	นางสาว ชลลมา เจเนม	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา	๓๔-๒-๐๐๑๘	ครู	คศ.๒	๓๔-๒-๐๐๑๘	ครู	คศ.๒				(ถ่ายโอนจากกรม)
๓๔	นางสาว อาลา มอนอง	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยม)	๓๔-๒-๐๑๔๖	ครู	คศ.๑	๓๔-๒-๐๑๔๖	ครู	คศ.๑				(ถ่ายโอนจากกรม)
๓๕	นางสาว ชัยวานี เจเนม	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยม)	๓๔-๒-๐๑๔๗	ครู	คศ.๑	๓๔-๒-๐๑๔๗	ครู	คศ.๑				(ถ่ายโอนจากกรม)
๓๖	นางสาว อลิษา หันตพาน	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยม)	๓๔-๒-๐๑๔๔	ครู	คศ.๑	๓๔-๒-๐๑๔๔	ครู	คศ.๑				(ถ่ายโอนจากกรม)
๓๗	นางสาว ปวีณา บานหม	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยม)	๓๐-๘-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ดูแลศูนย์)		๓๐-๘-๐๐๘			๒๐,๒๘๐			(ถ่ายโอนจากกรม)
๓๘	นางสาว พริตติยา บาสอ	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยม)	๓๐-๘-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ดูแลศูนย์)		๓๐-๘-๐๑๐			๒๐,๒๘๐			(ถ่ายโอนจากกรม)
๓๙	นางสาว สุวรรณา วาตะ	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยม)	๓๐-๘-๐๐๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ดูแลศูนย์)		๓๐-๘-๐๑๑			๓,๙๖๐			(ถ่ายโอนจากกรม)
๔๐	นางสาว สว่าง	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยม)	๓๐-๘-๐๐๔	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ดูแลศูนย์)		๓๐-๘-๐๑๒			๑๑๒,๘๐๐			(ถ่ายโอนจากกรม)
๔๑	นางสาว นงนิจ ทั่วไป		๓๐-๘-๐๐๑	คนงานทั่วไป		๓๐-๘-๐๑๒	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐			(ถ่ายโอนจากกรม)
๔๒	นางสาว นงนิจ ทั่วไป		๓๐-๘-๐๐๒	คนงานทั่วไป		๓๐-๘-๐๑๐	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลมะกูด กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนา ตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการ สาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลมะกูด ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างดังนี้
พนักงานเทศบาลตำบลมะกูด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์
ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึด
มั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี
ผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลมะกูด

ที่ ๑๗๒/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลของเทศบาลเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเทศบาล ประกอบด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ของเทศบาลตำบลมะกูดกำลังจะหมดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕ เทศบาลตำบลมะกูด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลมะกูด ประกอบด้วยบุคคลที่มีรายชื่อและตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- | | |
|---------------------------|--------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลมะกูด | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลมะกูด | คณะทำงาน |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะทำงาน |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะทำงาน |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะทำงาน |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | คณะทำงาน |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลากร | เลขานุการ/คณะทำงาน |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลมะกูด มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) ให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๖ , ๑๗ และข้อ ๑๘ อย่างเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายมนตรี ดอเลาะ)

นายกเทศมนตรีตำบลมะกูด

รายงาน รับ - จ่าย เงินสด

ประจำเดือน...กรกฎาคม.. พ.ศ. ...2560.....

จนถึงปัจจุบัน				รายการ	รหัส บัญชี	เดือนนี้	
ประมาณการ		เกิดขึ้นจริง				เกิดขึ้นจริง	
บาท		บาท				บาท	
		11,407,605	06	ยอดยกมา		17,825,836	73
				รายรับ (หมายเหตุ 1)			
275,000	00	351,400	53	ภาษีอากร	411000	17,852	23
245,200	00	197,925	00	ค่าธรรมเนียม ค่าปรับและใบอนุญาต	412000	23,913	00
80,000	00	38,991	12	รายได้จากทรัพย์สิน	413000	-	
1,500,000	00	901,576	00	รายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	414000	91,967	00
5,000	00	11,496	00	รายได้เบ็ดเตล็ด	415000	-	
2,000	00			รายได้จากทุน	416000	-	
13,051,000	00	11,207,373	11	ภาษีจัดสรร	421000	1,901,347	08
18,820,621	00	17,753,302	00	เงินอุดหนุนทั่วไป	431000	2,461,964	00
-		16,805,856	00	เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	431004	55,592	00
33,978,821	00	47,267,919	76			4,552,635	31
		998,419	24	รับฝาก (หมายเหตุ 2)	230100	44,600	16
		79,202	58	เงินสะสม	300000		
		7,255	20	ลูกหนี้ - ภาษีบำรุงท้องที่	110602		
		-		ลูกหนี้ - ภาษี	110603		
		1,313	00	ลูกหนี้ - ภาษีบำรุงโรงเรียนและที่ดิน	110601		
		1,302,706	00	ลูกหนี้เงินยืม เงินงบประมาณ	110605	142,232	00
		-		ลูกหนี้ - เงินยืมเงินสะสม	110606		
		13,174	00	ลูกหนี้ - ค่าน้ำประปา	110609		
		1,870	00	ลูกหนี้ - ค่าขยะ	110610	140	00
		-		เงินอุดหนุนเฉพาะกิจค้างจ่าย	120100	-	
		-		รายจ่ายรอจ่าย	210506	-	
		-		รายจ่ายค้างจ่าย	210402	-	
		2,700,000	00	เจ้าหนี้-เงินกู้	220104		
		-		เจ้าหนี้-เงินสะสม	240100	-	
		-		รายจ่ายผลัดส่งไปสำคัญ	210200	-	
		5,103,940	02	รวมเงิน		186,972	16
		52,371,859	78	รวมรายรับทั้งสิ้น		4,739,607	47

จนถึงปัจจุบัน				รายการ	รหัสบัญชี	เดือนนี้	
ประมาณการ		เกิดขึ้นจริง				เกิดขึ้นจริง	
บาท		บาท				บาท	
				รายจ่าย			
8,536,600	00	724,710	98	งบกลาง	510000		
		5,949,592	00	งบกลาง	6510000	580,200	00
		141,572	00	งบกลาง	7510000		
2,624,640	00	2,187,200	00	เงินเดือน (ฝ่ายการเมือง)	5521000	218,720	00
8,413,980	00	5,394,554	00	เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)	5522000	525,685	00
		1,621,130	00	เงินเดือน	6522000	182,200	00
		55,592	00	เงินเดือน	7522000	55,592	00
839,100	00	258,405	00	ค่าตอบแทน	531000	44,200	00
6,033,100	00	3,358,501	00	ค่าใช้สอย	532000	264,092	00
		587,220	00	ค่าใช้สอย	6532000	303,940	00
		62,250	00	ค่าใช้สอย	75320000	33,550	00
1,579,713	00	838,569	51	ค่าวัสดุ	533000	22,458	00
		222,275	68	ค่าวัสดุ	6533000	98,868	26
1,218,000	00	837,514	11	ค่าสาธารณูปโภค	5534000	82,803	79
1,058,500	00	867,600	00	เงินอุดหนุน	5561000	211,000	00
		45,400	00	เงินอุดหนุน	6510000		
342,000	00	277,928	20	ค่าครุภัณฑ์	5541000	9,300	00
3,313,000	00	840,000	00	ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	5542000		
		16,439,000	00	ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	7542000		
15,000	00	-		รายจ่ายอื่น	550000	-	
33,973,633	00	40,709,014	48			2,632,609	05
		-		เงินสะสม	300000	-	
		-		ทุนสำรองเงินสะสม	320000	-	
		951,575	62	เงินรับฝาก (หมายเหตุ 2)	230100	30,187	47
		-		ลูกหนี้-ภาษีโรงเรือนและที่ดิน	110601	-	
		-		ลูกหนี้-ภาษีบำรุงท้องที่	110602	-	
		-		ลูกหนี้-ภาษีป้าย	110603	-	
		-		ลูกหนี้-ค่าน้ำประปา	110609	-	
		-		ลูกหนี้-ค่าขยะ	110610	-	
		-		ลูกหนี้รายได้อื่น ๆ	110604	-	
		1,319,566	00	ลูกหนี้เงินยืม เงินงบประมาณ	110605	121,360	00
		-		ลูกหนี้เงินยืม - เงินสะสม	110606	-	
		-		เงินอุดหนุนระบุนวัตกรรมส่งเสริมส่งจังหวัด	210300	-	
		-		รายจ่ายรอจ่าย	210500	-	
		1,018,021	06	รายจ่ายค้างจ่าย	210402		

-	
-	
3,289,162	68
43,998,177	16
8,373,682	62
19,781,287	68

เจ้าหน้าที่-เงินสะสม

รายจ่ายผลิตส่งใบสำคัญ

รวมรายจ่าย

สูงกว่า

รายรับ

(ต่ำกว่า)

ยอดยกไป

240100	-	
210200	-	
	151,547	47
	2,784,156	52
	1,955,450	95
	19,781,287	68

(ลงชื่อ).....

(นางสาวมนัสชนก บัวสุวรรณ)

นักวิชาการเงินและบัญชี

(ลงชื่อ).....

(นางสาวกณิการ์ แก้วเคียง)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....

(นายธเนศ กาญจนบุรณิกพ)

ปลัดเทศบาลตำบลมะรุต

(ลงชื่อ).....

(นายมนตรี ดอเลาะ)

นายกเทศมนตรีตำบลมะรุต



คำสั่งเทศบาลตำบลมะกูด

ที่ ๑๗๒/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลของเทศบาลเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเทศบาล ประกอบด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ของเทศบาลตำบลมะกูดกำลังจะหมดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕ เทศบาลตำบลมะกูด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลมะกูด ประกอบด้วยบุคคลที่มีรายชื่อและตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- | | |
|---------------------------|--------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลมะกูด | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลมะกูด | คณะทำงาน |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะทำงาน |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะทำงาน |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะทำงาน |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | คณะทำงาน |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลากร | เลขานุการ/คณะทำงาน |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลมะกูด มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) ให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๖ , ๑๗ และข้อ ๑๘ อย่างเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายมนตรี ดอเลาะ)

นายกเทศมนตรีตำบลมะกูด

สำเนาถูกต้อง

(นางจริยา สาคร)

นักทรัพยากรบุคคล



ประกาศเทศบาลตำบลมะกูด
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี (ก.ท.จังหวัดปัตตานี) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลมะกูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นายมนตรี ดอเลาะ)

นายกเทศมนตรีตำบลมะกูด

สำเนาถูกต้อง

(นางจริยา สาคร)

นักทรัพยากรบุคคล



ประกาศเทศบาลตำบลมะกูด

เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๓(๔) และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี (ก.ท.จังหวัดปัตตานี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาล

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มิคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘

(นายมนตรี ดอเลาะ)

(นายกเทศมนตรีตำบลมะกูด)

