

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



เทศบาลตำบลมะกรูด
อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒



เทศบาลตำบลมะกรูด
อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลมะกูดจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบล	๔๑

๑. หลักการและเหตุผล

การวางแผนอัตรากำลัง เป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และคาดการณ์ความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลา ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร โดยมีวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้อย่างไร ดังนั้นการวางแผนอัตรากำลังจึงเป็นกลวิธีเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม มีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับงานที่จะต้องปฏิบัติ และมีแผนการพัฒนากำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง จึงต้องวิเคราะห์ถึงอำนาจหน้าที่ ทิศทางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงคุณภาพของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน หรือการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และสิ่งสำคัญที่สุดในการวางแผนอัตรากำลัง จะต้องศึกษาวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายพันธกิจ อันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

ทั้งนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕) ของเทศบาลตำบลมะกูด มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ และจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลมะกูด ในครั้งนี้ จำเป็นต้องให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลมะกูด มีความสมบูรณ์ต่อเนื่อง และมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยยึดแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาล

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี (ก.ท.จังหวัดปัตตานี) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ กำหนดเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๖ แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓)

๑.๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๘ หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ที่ ปน ๐๐๒๓.๒/ว ๖๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แจ้งชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ก.ท. กำหนดโดยเคร่งครัด

๑.๙ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลมะรุต จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลมะกูด มีโครงสร้างการแบ่งงานส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลมะกูด

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลมะกูด มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี (ก.ท.จ.ปัตตานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลมะกูด

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลมะกูด สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลมะกูด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงาน และตำแหน่งที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลมะกูด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลมะกูด เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลมะกูด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลมะกูดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ 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 นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะ

คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะส่งผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งใน

ประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 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 วิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลมะกูด ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ 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 บางสายมีสภาพที่ชำรุดเนื่องจากผ่านการใช้งานมาหลายปี ทำให้เป็นปัญหาอุปสรรคในการสัญจรไปมาของประชาชน

๑.๕ ปัญหาระบบระบายน้ำ

ปัญหาระบบระบายน้ำยังมีไม่ทั่วถึง 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 บำรุงรักษาคุระบายน้ำ/ทางน้ำต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่
- ขุดลอก คู คลอง และร่องน้ำ รวมถึงล้างคุระบายน้ำ เพื่อให้การระบายน้ำเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาการว่างงาน และขาดความรู้ด้านการประกอบอาชีพ

ปัญหาการว่างงาน เกิดจากสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การจ้างแรงงานลดลง ประกอบกับประชาชนขาดความรู้ด้านการประกอบอาชีพ ทำให้สภาพความเป็นอยู่ในครัวเรือนและสังคมไม่ดีเท่าที่ควร

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการให้ประชาชนในเขตเทศบาลมีงานทำและมีการส่งเสริมอาชีพ จากปัญหาการว่างงานหรือมีรายได้ไม่เพียงพอในการประกอบอาชีพ

แนวทางการแก้ไขปัญา

- ส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรม ฝึกทักษะด้านการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนในพื้นที่
- ปรับปรุงแหล่งจำหน่ายสินค้าหรือผลผลิตของชุมชน
- ส่งเสริมให้ชุมชนมีเศรษฐกิจ แบบพอเพียงบนพื้นฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาด้านการศึกษา

ปัจจุบันการศึกษายังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ เด็กในบางกลุ่มยังไม่ได้รับการศึกษาเมื่อถึงวัย

๓.๒ ปัญหาด้านสาธารณสุข

ปัจจุบันมีการขยายตัวของชุมชนเมืองในเขตเทศบาลเป็นจำนวนมาก ประชาชนในเขตเทศบาลบางแห่งอาศัยอยู่กันอย่างหนาแน่น ทำให้เกิดปัญหาด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งที่ผ่านมา ยังคงปรากฏให้เห็นว่ามีเด็กเป็นไข้เลือดออก เกิดปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อโรค รวมถึงการแพร่ระบาดของยาเสพติดอย่างรวดเร็ว เป็นต้น

๓.๓ ปัญหาคุณภาพชีวิตของคนชรา คนพิการ คนด้อยโอกาสและคนยากจน

๓.๔ ปัญหาการไม่ให้เห็นความสำคัญกับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๕ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งจะช่วยให้เยาวชนในวัยเรียนมีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

- ต้องการการบริการด้านสาธารณสุข โดยมีบุคลากรของเทศบาลออกแนะนำให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน เพื่อดูแลรักษาสุขภาพอนามัยและป้องกันโรคติดต่อ

- ต้องการให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนชรา คนพิการ คนด้อยโอกาสและคนยากจนให้ดีขึ้น และสามารถพึ่งพาตนเองได้

แนวทางการแก้ไขปัญา

- พัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 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. ปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

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 ขาดงบประมาณที่เพียงพอในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากจำเป็นต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาค่อนข้างมาก

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการบุคลากร เพื่อให้สามารถบริหารงานของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

- ต้องการอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารงานของเทศบาลให้ประสบผลสำเร็จ

แนวทางการแก้ไขปัญหา

- ปรับปรุงโครงสร้างภายในเทศบาลและจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อรับรองความรับผิดชอบของเทศบาลที่ขยายตัวขึ้นภายในอนาคต

- ก่อสร้างอาคารสำนักงาน จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลให้ประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

- ส่งเสริมและสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของท้องถิ่นให้แก่ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนได้รับทราบ

- จัดให้มีช่องทางเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารของเทศบาล

- จัดลำดับความสำคัญของโครงการในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ประชาชนได้ประโยชน์

สูงสุด

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๕.๑ ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย

เนื่องจากปัจจุบันมีการขยายตัวของชุมชนเมืองมในเขตเทศบาลเป็นจำนวนมาก ทำให้มีขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนเกี่ยวกับการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยยังไม่ได้ดีเท่าที่ควร ทำให้มีขยะตกค้าง ส่งกลิ่นเน่าเหม็น

๔.๕.๒ ปัญหาด้านมลภาวะจากการประกอบกิจการของประชาชน

ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมว่าไม่ใช่หน้าที่ของตนที่จะร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

๔.๕.๓ ปัญหาน้ำเสีย

ปัจจุบันมีอาคารบ้านเรือนที่อยู่อาศัย สถานประกอบการ เช่น ร้านอาหาร ตลาดสด ปล่อยน้ำเสียลงท่อระบายน้ำหรือระบายน้ำก่อนลงสู่ลำคลอง 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. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลมะกูด เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลมะกูด ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลมะกูดจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลมะกูด ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากรนอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม 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 มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๔. บุคลากรมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ และขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๕. ปัญหาขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานในพื้นที่ (ขาดหลักการบูรณาการ)

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายรัฐบาล ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และวิสัยทัศน์จังหวัดปัตตานี เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่นในระดับหนึ่ง
๒. การปฏิรูประบบราชการและการจัดการในภาครัฐแนวใหม่ ทำให้ท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการได้ด้วยตนเอง
๓. มีสถานศึกษา การสาธารณสุข โภคและการคมนาคมที่ดี ทำให้มีการขยายตัวของชุมชน และประชาชนเข้ามาอาศัยหนาแน่นมากขึ้น
๔. การรวมตัวกันของกลุ่มที่เข้มแข็ง สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนงานของราชการและสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่ขึ้นชื่อให้แก่ท้องถิ่นได้

อุปสรรค (Threat)

๑. เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการประกอบอาชีพ ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่
๒. กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๓. ข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ ทำให้มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นและตอบสนองความต้องการของประชาชน
๔. การศึกษาของประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับต่ำและขาดการกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความร่วมมือระหว่างกลุ่มองค์กร

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) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
- (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 รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นใดในการพัฒนา
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ซึ่งภารกิจดังกล่าว คาดว่าจะสามารถแก้ปัญหาความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ของเทศบาลตำบลมะกูดมีคุณภาพ ช่วยเหลือตัวเองและสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบและมีความปลอดภัยในชีวิตและสร้างความมั่นคงให้กับประเทศชาติต่อไป

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลตำบลมะกรูดจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลมะกรูดได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๔. จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
๕. การจัดให้มีการสาธารณสุขปลอดภัยและการก่อสร้างอื่น ๆ
๖. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
๗. การส่งเสริมกีฬา
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๑. การควบคุมอาคาร
๑๒. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือประปา
๑๓. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๔. การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๒. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๓. การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๔. การจัดให้มี และควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลมะกูด ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยงานตรวจสอบภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลมะกูดมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลมะกูดต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลมะกูด ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลมะกูด กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและเทศบาลตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๔.กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๔.กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

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

ดังนั้น เทศบาลตำบลมะกูด จึงได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบ
อัตรากำลัง ๓ ปี โดยการกำหนดตำแหน่ง แยกได้ คือ พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๓ อัตรา บุคลากรทางการ
ศึกษา จำนวน ๑๐ อัตรา (ถ่ายโอนจากกรม ฯ) และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๑ อัตรา รวมทั้งหมด ๕๔ อัตรา
โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	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	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน นาค้อใต้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหรั่ง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒		-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒		-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔		-	-	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะคงใช้ ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การเบิกจ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)* เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
กองการศึกษา (๑๘)																				
๓๖	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๒๘,๐๘๐	๒๙,๖๔๐	๓๑,๐๘๐	๓๒,๖๔๐	ว่างเต็ม	
๓๗	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๕๒๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๓๒๐	๓๓,๖๔๐	๓๕,๖๔๐	๓๗,๖๔๐	๓๙,๖๔๐	๔๑,๖๔๐	๔๓,๔๘๐	(๔๓,๔๘๐)	
๓๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๙๘,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๓๒๐	(๑๖,๕๒๐)	
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๐๙,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๔,๐๔๐	๑๔,๗๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๒๐๐	๑๖,๙๒๐	(๑๗,๔๓๐)	
๔๐	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านค้อใต้	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๑	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วย	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๒	ครู (ศพด.บ้านนาค้อใต้)	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๓	ครู (ศพด.บ้านนาค้อใต้)	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๔	ครู (ศพด.บ้านนาค้อใต้)	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๕	ครู (ศพด.บ้านนาค้อใต้)	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	๑๒๔,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	ว่างเต็ม	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)	
๕๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)	
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)	
๕๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ไว้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		การจะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)* เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒				
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๕๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๑	๑	๓๒๑,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๑๙,๓๒๐	๒๐,๕๒๐	๒๑,๗๒๐	๓๔๐,๓๒๐	๓๖๐,๘๔๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๖,๗๕๐)	
(๔)	รวม	-	๕๔	๕๔	๑๒,๒๐๐,๘๔๐	๓๓๖,๐๐๐	๕๔	๕๔	-	-	๗๑๓,๙๖๐	๕๘๖,๔๗๐	๖๒๐,๖๐๐	๑๓,๒๕๐,๙๐๐	๑๓,๘๓๗,๓๗๐	๑๔,๔๕๗,๐๑๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%													๑,๘๘๗,๖๓๕	๒,๐๗๕,๖๐๖	๒,๑๖๘,๕๕๒		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													๑,๘๘๘,๕๓๕	๑๖,๖๒๕,๕๖๖	๑๖,๖๒๕,๕๖๖		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี													๓๑.๐๑	๓๐.๘๔	๓๐.๖๘		

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๔๖๘๐๖๐๐๐

ยอดงบประมาณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ = ๔๙,๑๔๖,๓๐๐ บาท + เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕

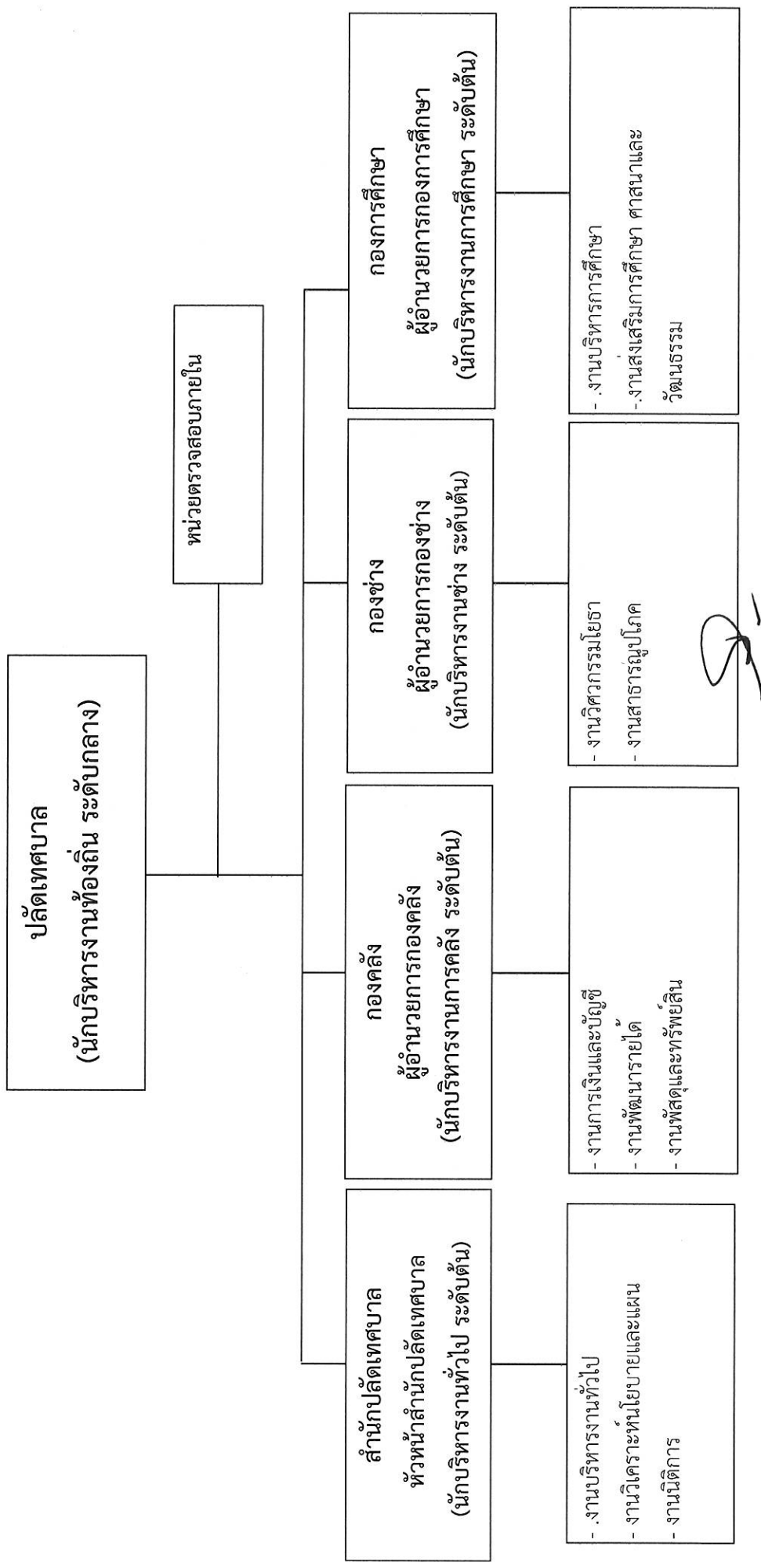
ยอดงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๑ = ๕๑,๖๐๓,๖๑๕ บาท

ยอดงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๒ = ๕๔,๑๘๓,๗๕๕ บาท

หมายเหตุ

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลมะกรูด



๑๑. บัญชีแสดงจัดอันดับผู้ดำเนินงานและกรรมการที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลมอญ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายธนศ กาญจนบุรณิกภพ	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๓๑-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๓๑-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๙๖๔,๔๔๐ (๘๐,๓๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๑,๑๓๒,๔๔๐
๒	นางสาวจริวรรณ อินทรสกุล	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๓๑-๒-๐๑-๒๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑-๒-๐๐-๒๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๐๒,๕๒๐ (๕๐,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๖๔๔,๕๒๐
๓	นางจริยา สาร	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	งานบริหารงานทั่วไป			๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๕๖๕,๔๔๐ (๔๗,๑๒๐x๑๒)			๕๖๕,๔๔๐
๔	นายมะดัง ลาเตะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๖๒,๔๘๐ (๓๘,๕๔๐x๑๒)			๔๖๒,๔๘๐
๕	นางสาวอาชีวะ แก้วอินทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๓๘,๘๔๐ (๒๘,๑๖๐x๑๒)			๓๓๘,๘๔๐
๖	นางสาวนุทนิยะ ไต่อลี	สาธารณสุขชุมชน	๓๑-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๓๑-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)			๑๖๘,๓๖๐
๗	จ.ส.อ.ปรัชญวัฒน์ นิมราช	รัฐศาสตรบัณฑิต	๓๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จงพ.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๓๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จงพ.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๘๖,๐๘๐ (๒๓,๘๔๐x๑๒)			๒๘๖,๐๘๐
๘	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวศศิธร ยามิ่ง	อนุปริญญา บริหารธุรกิจ	จ.๐๑-๐๐๑	คนงานทั่วไป		จ.๐๑-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๙	นายเสกสรรค์ สุรสิทธิ์	ป.๖	จ.๐๑-๐๐๒	คนงานทั่วไป		จ.๐๑-๐๐๒	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นายพลภัทร วิวัฒน์	ม.๖	จ.๐๑-๐๐๓	-	-	จ.๐๑-๐๐๓	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๑	นางสาวกนิษฐา มาหมัด	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน			๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐x๑๒)			๕๐๕,๕๖๐
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวมารียะ เปะมะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๕,๗๖๐ (๑๖,๒๓๐x๑๒)			๑๙๕,๗๖๐
๑๓	นายวิศิษฐ์ เจริญพร	นิติศาสตรบัณฑิต	งานนิติการ			๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๔๔๘,๘๐๐ (๓๗,๔๐๐x๑๒)			๔๔๘,๘๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๔	นางสาวกณิการ์ แก้วเคียง	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	กองคลัง ๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕๓,๑๖๐ (๔๙,๕๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๖๓๕,๑๖๐
๑๕	นางสาวกนกกาญจน์ ศรีปาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	งานการเงินและบัญชี ๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชำนาญการ	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชำนาญการ	๒๗๙,๖๐๐ (๒๓,๓๐๐x๑๒)			๒๗๙,๖๐๐
๑๖	นส.กัญญา ปะติสุวรรณ	ปวส.การบัญชี	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงิน และบัญชี	ปฏิบัติงาน	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและ บัญชี	ปฏิบัติงาน	๒๑๓,๔๘๐ (๑๗,๗๘๐x๑๒)			๒๑๓,๔๘๐
๑๗	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวยลธิดา พัฒนคง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑.๐๔-๐๐๑	คนงาน	-	๑.๐๔-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นางอินทิรา ไชยรัตน์ทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	งานพัฒนารายได้ ๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๕๗๔,๔๘๐ (๓๙,๕๔๐x๑๒)			๕๗๔,๔๘๐
๑๙	นางสาวบุญญา ศิลาพัฒน์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑.๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑.๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๒๒๙,๘๐๐ (๑๙,๑๕๐x๑๒)			๒๒๙,๘๐๐
๒๐	พนักงานจ้างทั่วไป นาง ว่าง		๑.๐๔-๐๐๒	คนงาน	-	๑.๐๔-๐๐๒	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวพัชิตยา นวลสังข์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๒๓๖,๑๖๐ (๑๙,๖๘๐x๑๒)			๒๓๖,๑๖๐
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวธนจิรา ศิลาพัฒน์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑.๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑.๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๘๘,๗๒๐ (๑๖,๕๖๐x๑๒)			๑๘๘,๗๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๓	นายสายันท์ แก้วมณี	ปทส. สาขาวิทยา	กองช่าง ๓๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕๓,๑๖๐ (๔๔,๔๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๖๓๕,๑๖๐
๒๔	ว่าง	-	งานวิศวกรรมโยธา ๓๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปท./ชก.	๓๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปท./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๓๕๕,๓๒๐
๒๕	นายสมลักษณ์ อินทโกษี	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขา การจัดการงานช่างและผังเมือง	๓๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๔๔๘,๗๒๐ (๔๐,๘๐๐x๑๒)			๔๘๘,๗๒๐
๒๖	นางวราภรณ์ ประกอบชาติ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	จ.๐๕-๐๐๓	คนงานทั่วไป	-	จ.๐๕-๐๐๓	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายสุรศักดิ์ ดาหมิ	มศ.๓	จ.๐๕-๐๐๔	คนงานทั่วไป	-	จ.๐๕-๐๐๔	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายประพาส ชุนทอง	ป.๖	จ.๐๕-๐๐๕	คนงานทั่วไป	-	จ.๐๕-๐๐๕	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายชัยมี ยี่ทอง	ป.๖	จ.๐๕-๐๐๖	คนงานทั่วไป	-	จ.๐๕-๐๐๖	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายอามาน อูมา	ป.๖	จ.๐๕-๐๐๗	คนงานทั่วไป	-	จ.๐๕-๐๐๗	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายสายเพชร บวเหม	ป.๖	จ.๐๕-๐๐๘	คนงานทั่วไป	-	จ.๐๕-๐๐๘	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นางสุภาวรัตน์ แก้วมณี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	จ.๐๕-๐๐๙	คนงานทั่วไป	-	จ.๐๕-๐๐๙	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	การขออัตราจ้างเดิม			การขออัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๓	ว่าง	-	งานสาธารณสุขมูล ๓๑-๒๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประจำ	ป.ง./ช.ง.	๓๑-๒๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประจำ	ป.ง./ช.ง.	๒๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๒๗,๕๐๐ ว่างเดิม
๓๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายธาริน ขุมพงศ์	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)	๑.๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างประจำ	-	๑.๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างประจำ	-	๒๐๕,๓๒๐ (๑๗,๑๐๐x๑๒)			๒๐๕,๓๒๐
๓๕	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวอนุสา มุกดารัตน์	ปริญญาตรี	๑.๐๕-๐๐๑	คนงานทั่วไป	-	๑.๐๕-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๓๖	ว่าง	-	กองการศึกษา ๓๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐		๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๓๗	นางผาณิต เพชรเมณี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	งานบริหารการศึกษา ๓๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๕๒๑,๗๖๐ (๔๓,๔๘๐x๑๒)			๕๒๑,๗๖๐
๓๘	นางสาวไคร์รัตน์ ทองอินทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๑-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	จพ.ง.การเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๓๑-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	จพ.ง.การเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๒๐๘,๑๖๐ (๑๗,๔๓๐x๑๒)			๒๐๘,๑๖๐
๓๙	นางพิชญภากรณ์ สุขโอ	บริหารธุรกิจ	๓๑-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๓๑-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๘๘,๒๔๐ (๑๖,๕๒๐x๑๒)			๑๘๘,๒๔๐
๔๐	พนักงานจ้างทั่วไป นางประพันธ์ พรหมนิมิตร์	ปวส.	๑๐๘-๐๐๒	คนงาน		๑๐๘-๐๐๒	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๔๑			ศพด.บ้านบึงค้อใต้									
๔๒	นางสาวชาลุม่า เจเนแม	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครู	คศ.๒	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครู	คศ.๓				- (ถ่ายโอนจากกรม)
๔๓	นางดอญียะ หนัดหมาน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษานุปฎิบาล)	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	คศ.๑	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	คศ.๓				- (ถ่ายโอนจากกรม)
๔๔	นางสาวอาลา มอนอง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษานุปฎิบาล)	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๒	ครู	คศ.๒	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๒	ครู	คศ.๒				- (ถ่ายโอนจากกรม)
๔๕	นางสาวอัยนุลาต นาคพันธ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษานุปฎิบาล)	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๓	ครู	คศ.๑	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๓	ครู	คศ.๒				- (ถ่ายโอนจากกรม)
๔๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางเบรีดา บาหม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษานุปฎิบาล)	๑๐๘-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๐๘-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-		-		- (ถ่ายโอนจากกรม)
๔๗	นางสาวพรวิริยะ บาสอ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษานุปฎิบาล)	๑๐๘-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๐๘-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-		-		- (ถ่ายโอนจากกรม)
๔๘	นางสาวสุวรรณา วาเต๊ะ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษานุปฎิบาล)	๑๐๘-๐๐๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๐๘-๐๐๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-		-		- (ถ่ายโอนจากกรม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๔๔	นางสาวสุไรดา มุนะ พัฒนภรณ์จ้างทั่วไป	อนุสัญญา (การศึกษาปฐมวัย)	จ.๐๘-๐๐๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	จ.๐๘-๐๐๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๔๐												
๔๑	นางสาว ว่าง	-	ศพด.บ้านพริ้ง	-	-	ภ.๐๘-๐๐๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพริ้ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๔,๐๘๐ (๑๐,๓๔๐x๑๒)		กำหนดหนังสือ ว.๓๖	๑๒๔,๐๘๐ (ว่างเดิม)
๔๒	นางสาวมณีมา อินทสุวรรณ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	จ.๐๘-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็กเล็ก (ทั่วไป)	-	จ.๐๘-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็กเล็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นางสาวบัณฑิตา กล้าขยัน	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม บริหารธุรกิจ	จ.๐๘-๐๐๔	คนงาน	-	จ.๐๘-๐๐๔	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๕๔	นางสาวพิชญ์สินี บุญฤทธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	หน่วยตรวจสอบภายใน ๓๑-๒-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ชำนาญการ	๓๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ป.ก./ชก.	๓๒๑,๐๐๐ (๒๖๙๕๐x๑๒)	-	-	๓๒๑,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลมะกูด กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความรู้ทันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลมะกูด ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างดังนี้
พนักงานเทศบาลตำบลมะกูด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษา
ประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดย
จะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม 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

.....

