

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลมะกรูด
อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลมะกรูด
อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลมะกรูด
อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

คำนำ

เทศบาลตำบลมะกูด ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่เทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) ได้ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลอย่างถูกต้องและเหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลมะกูด ให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลมะกูด จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี 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	๒๑
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒.แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง	๓๔
๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบล	๓๕

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- งบบริบ - จ่าย ปี ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลมะกูด

.....

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 เทศบาลตำบลมะกูด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ 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 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง 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 อย่างไรก็ตามหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว 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 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 งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น กำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน 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 เนื่องจากหลายๆ 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 แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งใน

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน 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 ปัญหาระบบระบายน้ำ

ปัญหาบบระบายน้ำยังมีไม่ทั่วถึง 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 เกิดจากสถานะเศรษฐกิจตกต่ำ การจ้างแรงงานลดลง ปรา่กอบกับประชาชนขาดความรู้ด้านการประกอบอาชีพ 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 ปัญหาการไม่ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๕ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 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 ล่าช้า 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 เพื่อให้ประชาชนได้ประโยชน์

สูงสุด

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๑ ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย

เนื่องจากปัจจุบันมีการขยายตัวของชุมชนเมืองมในเขตเทศบาลเป็นจำนวนมาก ทำให้มีขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนเกี่ยวกับการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยยังไม่ได้เท่าที่ควร ทำให้มีขยะตกค้าง ส่งกลิ่นเน่าเหม็น

๕.๒ ปัญหาด้านมลภาวะจากการประกอบกิจการของประชาชน

ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมว่าไม่ใช่หน้าที่ของตนที่จะร่วมมือกันแก้ไขปัญห

๕.๓ ปัญหาน้ำเสีย

ปัจจุบันมีอาคารบ้านเรือนที่อยู่อาศัย สถานประกอบการ เช่น ร้านอาหาร ตลาดสดปล่อยน้ำเสียลงท่อระบายน้ำหรือวางระบายน้ำก่อนลงสู่ลำคลอง โดยไม่มีการบำบัดก่อนปล่อยน้ำทิ้ง ซึ่งอาจทำให้น้ำในลำคลองปนเปื้อนสารพิษเป็นอันตรายต่อผู้อุปโภคบริโภค

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการให้มีระบบกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เพราะในปัจจุบันมีการขยายตัวของชุมชนเมืองในเขตเทศบาลเป็นจำนวนมาก ทำให้มีขยะมูลฝอยเพิ่มมากขึ้นมาก

- ต้องการให้มีระบบบำบัดน้ำเสีย เนื่องจากคลองชลประทาน ม. 6 เป็นที่รองรับน้ำที่ไหลจากชุมชนของเทศบาล โดยไม่มีการบำบัดก่อนปล่อยลงสู่แม่น้ำ ซึ่งอาจทำให้น้ำในคลองชลประทานปนเปื้อนสารพิษเป็นอันตรายต่อผู้อุปโภคบริโภค

แนวทางการแก้ไขปัญห

- พัฒนา ปรับปรุง ระบบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลของเทศบาล

- รณรงค์ ส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนการสร้างจิตสำนึก สร้างวินัยและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสีย

- ปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์เพื่อให้เกิดความสวยงาม รองรับการท่องเที่ยวเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลมะกูด เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลมะกูดให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลมะกูดจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลมะกูด ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยมีส่วนร่วม

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 มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๔. บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ และขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๕. ปัญหาการขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานในพื้นที่ (ขาดหลักการบูรณาการ)

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายรัฐบาล ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และวิสัยทัศน์จังหวัดปัตตานี เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่นในระดับหนึ่ง
๒. การปฏิรูประบบราชการและการจัดการในภาครัฐแนวใหม่ ทำให้ท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการได้ด้วยตนเอง
๓. มีสถานศึกษา การสาธารณสุขโภชนาการและการคมนาคมที่ดี ทำให้มีการขยายตัวของชุมชนและประชาชนเข้ามาอาศัยหนาแน่นมากขึ้น
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) 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 รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ซึ่งภารกิจดังกล่าว คาดว่าจะสามารถแก้ปัญหาความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ของเทศบาลตำบลมะรุตมีคุณภาพ ช่วยเหลือตัวเองและสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบและมีความปลอดภัยในชีวิตและสร้างความมั่นคงให้กับประเทศชาติต่อไป

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลมะรุตจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณูปโภคให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. การออกเอกสารสิทธิที่ดินทำกินของประชาชนให้ถูกต้อง
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 และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลมะกูดต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลมะกูด ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลมะกูด กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและเทศบาลตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

26

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

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

ดังนั้น เทศบาลตำบลมะรุต จึงได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบ
อัตราว่าง ๓ ปี โดยการกำหนดตำแหน่ง แยกได้ คือ พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๕ อัตรา บุคลากรทางการ
ศึกษา จำนวน ๘ อัตรา (ถ่ายโอนจากกรม ฯ) และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๑ อัตรา รวมทั้งหมด ๔๔ อัตรา
โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กรอบอัตราว่าง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราว่าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราว่างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
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	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น	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	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	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	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>กองการศึกษา</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานศึกษา ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๔๒	๔๔	๔๔	๔๔	+๒	๑	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖								
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๕๘๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๔,๗๒๐	๗๕๔,๔๐๐	๗๗๔,๐๘๐	ว่างเดิม	
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น ปก./ชก. ปก./ชก. ปก./ชก. ปง./ชง. ปง./ชง.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๓๐)	
๓	นักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๓๔๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๓,๐๘๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๖๔๐	(๒๘,๖๔๐)	
๕	นักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	(๑๖,๒๒๐)	
๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	(๑๘,๐๖๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๖,๙๒๐	๑๖๖,๙๒๐	๑๗๓,๖๔๐	(๑๒,๘๕๐)	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๖,๖๐๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
	กองคลัง																				
๑๒	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)					
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๖,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)					
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๓๖๙,๒๒๐	(๒๗,๙๖๐)					
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๕๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๘๘๐	๒๖๗,๖๘๐	(๒๑,๐๒๐)					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๗๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๑,๒๘๐	(๑๔,๗๓๐)					
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๕๘,๒๘๐	(๑๒,๑๘๐)					
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๑๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)					
๑๙	คนงาน	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	

2

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ไว้ในสัปดาห์ ๓ ใช้งาน			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๐	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๗,๕๒๐	๔๙๓,๖๘๐	(๓๔,๖๘๐)
๒๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๔,๒๔๐	๓๖๙,๘๘๐	(๒๘,๘๘๐)
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๕๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๒๘๐	๑๗๐,๘๘๐	๑๗๗,๗๒๐	(๑๓,๑๖๐)
๒๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๑	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องได้ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	จำนวน		เพิ่ม/ลด		๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔			
						จำนวน	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕										๒๕๖๖		
กองการศึกษา																					
๓๒	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม	
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ข.ก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๙๐๐	๔๐๒,๓๒๐	(๓๐,๒๒๐)	
๓๔	ครู	คศ.๒	๑	๑	๒๕,๙๓๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๙,๘๐๐	๑๙,๘๐๐	๓๗๑,๔๘๐	๓๘๕,๓๐๐	๔๐๒,๖๘๐	จ้างจากเงินอุดหนุน	
๓๕	ครู	คศ.๒	๑	๑	๒๐,๒๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๕,๔๘๐	๒๙๙,๗๖๐	๓๑๓,๖๘๐	๓๒๗,๖๘๐	จ้างจากเงินอุดหนุน	
๓๖	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๐,๑๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๕,๖๔๐	๑๕,๖๔๐	๒๙๒,๒๐๐	๒๙๖,๘๐๐	๓๑๐,๖๘๐	จ้างจากเงินอุดหนุน	
๓๗	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๐,๑๗๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๕,๔๒๐	๑๕,๔๒๐	๒๙๒,๐๔๐	๒๙๖,๒๐๐	๓๑๐,๖๘๐	จ้างจากเงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๒,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕๙,๘๘๐	๑๕๙,๐๐๐	๑๖๕,๓๖๐	จ้างจากเงินอุดหนุน	
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๒,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕๙,๘๘๐	๑๕๙,๐๐๐	๑๖๕,๓๖๐	จ้างจากเงินอุดหนุน	
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๐,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๓๙,๒๘๐	๑๓๙,๖๘๐	๑๔๕,๓๒๐	จ้างจากเงินอุดหนุน	
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๐,๐๓๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๑๓๐,๓๒๐	๑๓๐,๓๒๐	๑๓๕,๖๐๐	จ้างจากเงินอุดหนุน	
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๔๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	-	๐	๑	๑	๑	+	๑	-	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
(๔)	รวม	-	๔๔	๓๘	๙๗๒,๒๔๐	๔๔	๔๔	๔๔	+	๒	-	-	-	-	๒๑๓,๑๘๐	๒๑๓,๑๘๐	๘,๓๗๒,๐๔๐	๘,๓๗๒,๐๔๐	๘,๕๕๖,๔๒๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%														๓๒,๘๗๗	๓๒,๘๗๗	๑,๒๒๓,๘๒๙	๑,๒๒๓,๘๒๙	๑,๒๒๓,๘๒๙		
(๖)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๒๔๕,๑๕๗	๒๔๕,๑๕๗	๙,๖๒๗,๘๖๖	๙,๖๒๗,๘๖๖	๙,๘๗๕,๓๘๓		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๒๔,๕๕๔	๒๓,๙๘๘	๒๓,๔๒		

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๓๗,๖๔๐,๐๐๐ บาท

ยอดงบประมาณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ = ๓๘,๒๓๗,๐๐๐ บาท + เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕

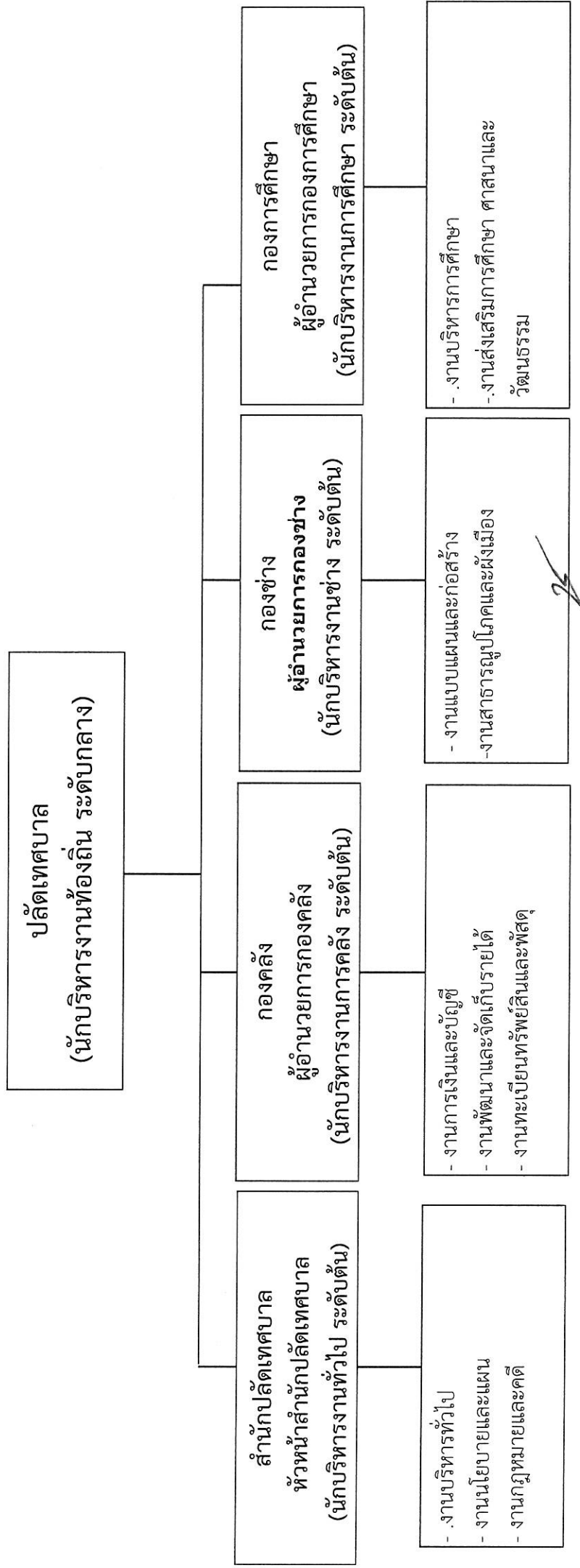
ยอดงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ = ๔๐,๑๔๘,๘๕๐ บาท

ยอดงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ = ๔๒,๑๕๖,๒๙๒ บาท

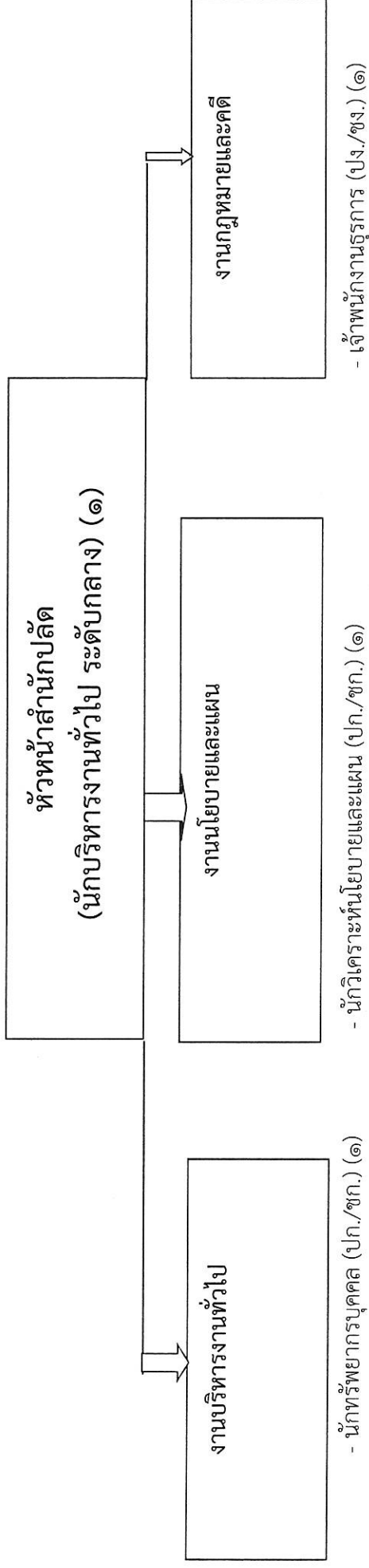
หมายเหตุ

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลตะลุมภู

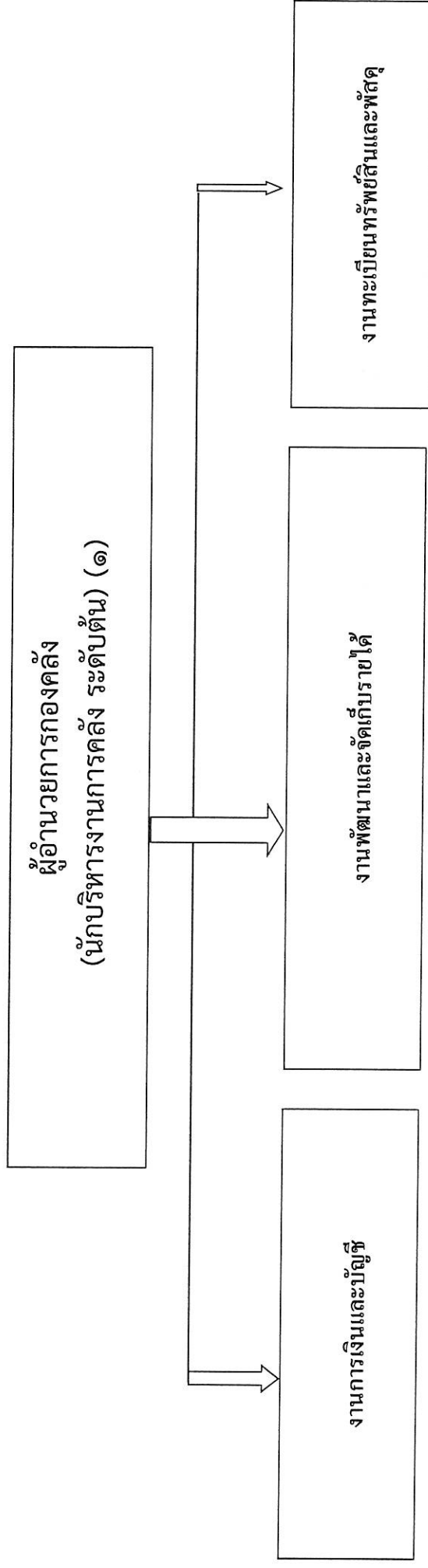


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



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

โครงสร้างของกองคลัง



- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.ชก.) (๑)

- คนงาน (๑)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.) (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

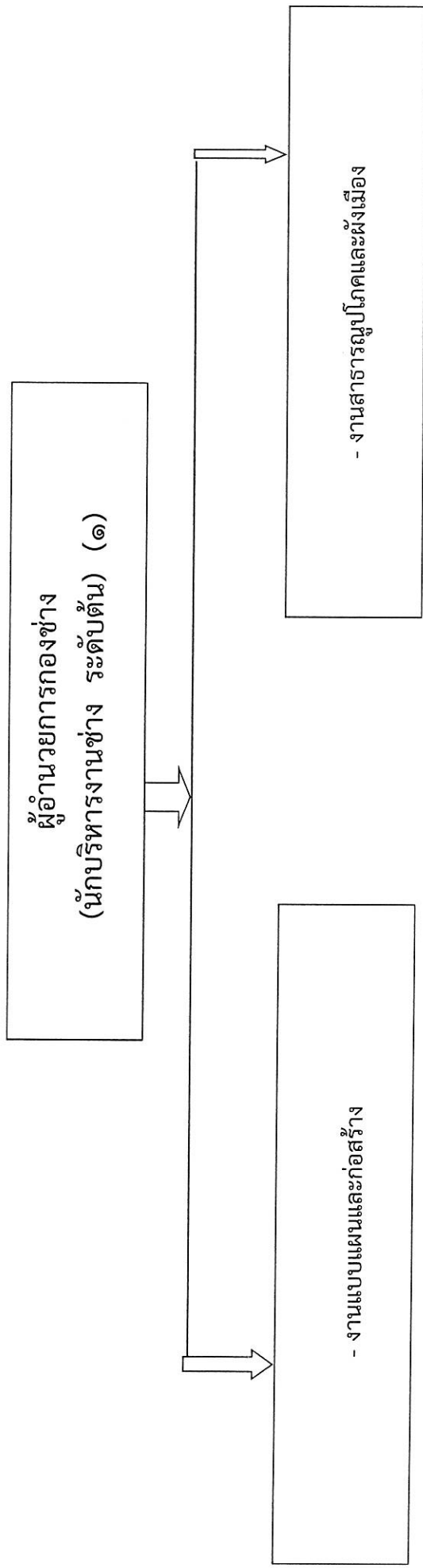
- คนงาน (๑)

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

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

โครงสร้างของกองช่าง

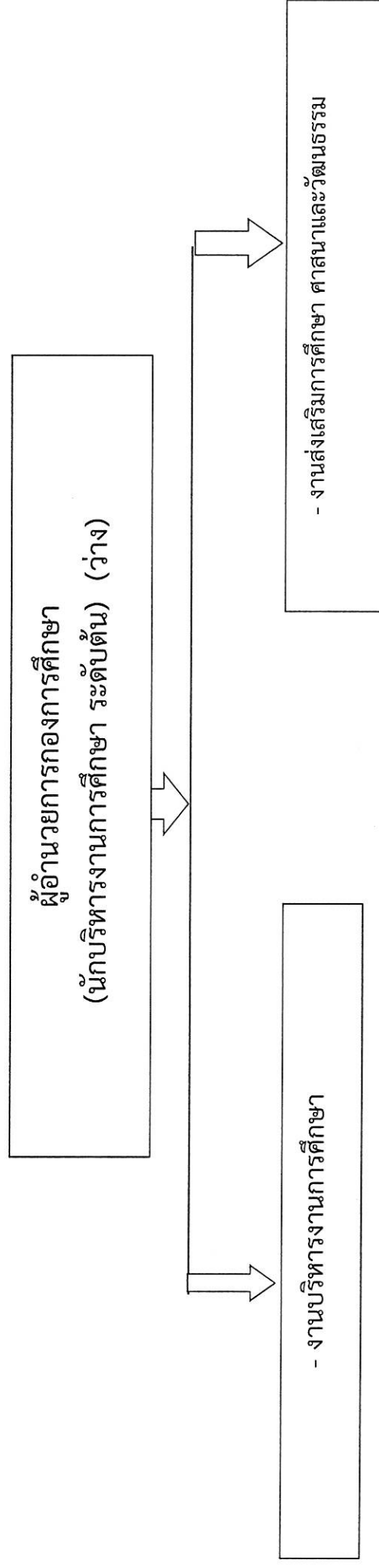


- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)

- ผู้ช่วยนายช่างประปา (๑)

- คนงาน (๙)

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



- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
- ครู คศ.๒ (๑) ถ่ายโอนจากกรมฯ
- ครู คศ.๑ (๓) ถ่ายโอนจากกรมฯ
- ผู้ดูแลเด็ก (๔) ถ่ายโอนจากกรมฯ
- คนงาน (๒)

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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลมะกูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี
สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	-	๓๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๑๖,๐๔๐
๒	นางสาวจิราภรณ์ อินทรสกุล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๓๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐		๔๗๗,๗๒๐
๓	นางจริยา สาคร	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	งานบริหารงานทั่วไป ๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๓๖,๐๐๐			๓๓๖,๐๐๐
๔	นางสาวนันทรัติกา นนุช	ศิลปศาสตรบัณฑิต นิเทศศาสตร์	๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑๙๔,๖๔๐			๑๙๔,๖๔๐
๕	นางสาวสุรียณี เจ๊ะบือราเอง พนักงานจ้างตามภารกิจ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๓๑-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๓๑-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐.๐๐			๑๓๘,๑๒๐
๖	นางพิพพานันท์ สุขแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๑-๒-๐๑-๐๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๑-๒-๐๑-๐๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๔,๒๐๐			๑๕๔,๒๐๐
๗	ว่าง	-	๓๑-๒-๐๑-๐๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๑-๒-๐๑-๐๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐			ว่างเดิม
๘	นางมารียะ แปะเบาะ	อนุปริญญา บริหารธุรกิจ	๓๑-๒-๐๑-๐๐๑-๐๐๑	พนักงานทั่วไป		๓๑-๒-๐๑-๐๐๑-๐๐๑	พนักงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๙	นายเสกสรร สุริทธิ์	ป.๖	๓๑-๒-๐๑-๐๐๑-๐๐๑	พนักงานทั่วไป		๓๑-๒-๐๑-๐๐๑-๐๐๑	พนักงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นางสาวกวิษฐา มาหมัด	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	งานนโยบายและแผน ๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติการ	๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๓๔๔,๒๔๐			๓๔๔,๒๔๐
๑๑	นางสาวอัสยะ แก้วอินทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	งานกฎหมายและคดี ๓๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๑๖,๗๒๐			๒๑๖,๗๒๐

25

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๒	นางสาวณิการ์ แก้วเคียง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐		๔๕๘,๑๖๐
๑๓	นางสาวณัฐชนก บัวสุวรรณ พนักงานจ้างทั่วไป	ปริญญาตรี การบัญชี	๓๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐			๓๒๓,๗๖๐
๑๔	นางสาวอลิศา พัฒนคง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑.๐๔-๐๐๑	คนงานทั่วไป	-	๑.๐๔-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นางอินทิรา ไชยรัตน์ทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๓๓๕,๕๒๐			๓๓๕,๕๒๐
๑๖	นางสาวปัญญา ศิลาพัฒน์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑.๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑.๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๖,๗๖๐			๑๗๖,๗๖๐
๑๗	นางสาวจันทิมา	-	-	-	-	๑.๐๔-๐๐๒	คนงาน	-	-			กำหนดเพิ่ม
๑๘	นางเบญญาภา บุญเย็น พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปวส.	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๒๕๒,๒๔๐			๒๕๒,๒๔๐
๑๙	นางสาวจิรา ศิลาพัฒน์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑.๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑.๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๖,๒๔๐			๑๕๖,๒๔๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๐	นายสายันท์ แก้วมณี	ปทส. สาขาวิชาโยธา	๓๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐		๔๕๔,๑๖๐
๒๑	นายสมลักษณ์ อินทโกษี	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขา การจัดการงานช่างและผังเมือง	งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๔๖,๕๖๐			๓๔๖,๕๖๐
๒๒	นายธกริน ชุมพงค์	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)	๑.๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างประจำ	-	๑.๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างประจำ	-	๑๕๗,๕๒๐			๑๕๗,๕๒๐
๒๓	นางสาวอนุสา มุกดาร์ตัน	ม.๓	๑.๐๕-๐๐๑	คนงานทั่วไป	-	๑.๐๕-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายสมชาย สืบประดิษฐ์	ม.๓	๑.๐๕-๐๐๒	คนงานทั่วไป	-	๑.๐๕-๐๐๒	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายสุวิทย์ นวลสังข์	ม.๖	๑.๐๕-๐๐๓	คนงานทั่วไป	-	๑.๐๕-๐๐๓	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายสุรศักดิ์ ดาหมิ	มศ.๓	๑.๐๕-๐๐๔	คนงานทั่วไป	-	๑.๐๕-๐๐๔	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายประพาส ขุนทอง	ป.๖	๑.๐๕-๐๐๕	คนงานทั่วไป	-	๑.๐๕-๐๐๕	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายชัยมี ยี่ทอง	ป.๖	๑.๐๕-๐๐๖	คนงานทั่วไป	-	๑.๐๕-๐๐๖	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายอานาน อูมา	ป.๖	๑.๐๕-๐๐๗	คนงานทั่วไป	-	๑.๐๕-๐๐๗	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายทองแข็ง โต๊ะกาบู่	ป.๖	๑.๐๕-๐๐๘	คนงานทั่วไป	-	๑.๐๕-๐๐๘	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๓๑	ว่าง	-	๑.๐๕-๐๐๙	คนงานทั่วไป	-	๑.๐๕-๐๐๙	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
งานสาธารณูปโภคและผังเมือง												
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

2

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๒	ว่าง	-	๓๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ. กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ. กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๓	นางผวนิต เพชรมณี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	งานบริหารงานการศึกษา	นักวิชาการศึกษา คนงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๑-๒-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา คนงาน	ชำนาญการ	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๓๔	นางประพันธ์ พรหมนิมิต	ปวส.	๓๑-๒-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑			๓๑-๒-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑			๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นางสาวสุภาวดี เจาะแม	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔			๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครู	คศ.๒	๓๑๑,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	(ถ่ายโอนจากกรม)
๓๖	นางคณิสา หันตพาน	การบริหารการศึกษา	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	คศ.๑	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	คศ.๒	๒๔๓,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	(ถ่ายโอนจากกรม)
๓๗	นางสาวอาลา มอนอง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาศาสตร์)	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	คศ.๑	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	คศ.๑	๒๔๒,๐๔๐	-	-	(ถ่ายโอนจากกรม)
๓๘	นางสาวอัญญา นาคพันธ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาศาสตร์)	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	คศ.๑	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	คศ.๑	๒๔๒,๑๖๐	-	-	(ถ่ายโอนจากกรม)
๓๙	นางปรีดา บาหม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาศาสตร์)	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	คศ.๑	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	คศ.๑	๑๔๗,๐๐๐	-	-	(ถ่ายโอนจากกรม)
๔๐	นางสาวพัริศ บาหอ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาศาสตร์)	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	-	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	-	๑๔๗,๐๐๐	-	-	(ถ่ายโอนจากกรม)
๔๑	นางสาวสุวรรณา วาตะ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาศาสตร์)	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	-	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	-	๑๔๗,๐๐๐	-	-	(ถ่ายโอนจากกรม)
๔๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	-	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	-	๑๔๗,๐๐๐	-	-	(ถ่ายโอนจากกรม)
๔๓	นางสาวพิทยา ขุนทอง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาศาสตร์)	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	-	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	-	๑๔๗,๐๐๐	-	-	(ถ่ายโอนจากกรม)
๔๔	นางสาวนัชฌิมา อินทุวรรณ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	-	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑	ครู	-	๑๔๗,๐๐๐	-	-	(ถ่ายโอนจากกรม)
-	-	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๒

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลมะรุค กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ 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 ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า 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 ๔๑๑/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

.....

ตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลของเทศบาลเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเทศบาล ประกอบด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลมะกูดกำลังจะหมดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ 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 | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักงานปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลากรชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลมะกูด มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๖ , ๑๗ และข้อ ๑๘ อย่างเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายมนตรี ดอเลาะ)

นายกเทศมนตรีตำบลมะกูด

ปีงบประมาณ 2563 ประจำเดือน กรกฎาคม

จนถึงปัจจุบัน			รายการ	รหัสบัญชี	จำนวนเงิน เดือนที่เกิดหนี้จริง
ประมาณการ (บาท)	เงินอุดหนุน พิเศษ/เฉพาะกิจ (บาท)	รวม (บาท)			
			ยอดยกมา		14,925,758.98
			รายรับ (หมายเหตุ 1)		
450,000.00	0.00	450,000.00	หมวดภาษีอากร	41100000	69.35
260,000.00	0.00	260,000.00	หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	41200000	26,443.35
45,000.00	0.00	45,000.00	หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	41300000	0.00
1,400,000.00	0.00	1,400,000.00	หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	41400000	121,104.00
18,000.00	0.00	18,000.00	หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	41500000	0.00
2,000.00	0.00	2,000.00	หมวดรายได้จากทุน	41600000	0.00
15,465,000.00	0.00	15,465,000.00	หมวดภาษีจัดสรร	42100000	339,828.45
20,000,000.00	0.00	20,000,000.00	หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	43100000	1,713,131.00
37,640,000.00	0.00	37,640,000.00		รวม	2,200,576.15
0.00	610,397.00	610,397.00	หมวดเงินอุดหนุนสวัสดิการประมง/เฉพาะกิจ	44100000	46,640.00
37,640,000.00	610,397.00	38,250,397.00		รวม	2,247,216.15
0.00	0.00	0.00	เงินฝากกระทรวงการคลัง	11020000	503,500.00
0.00	0.00	0.00	ลูกหนี้เงินยืม	11041000	159,880.00
0.00	0.00	0.00	รายได้จากรัฐบาลต่างประเทศ	11042000	0.00
0.00	0.00	0.00	ลูกหนี้ภาษีบำรุงท้องที่	11043002	127.48
0.00	0.00	0.00	ลูกหนี้รายได้อื่นๆ	11044000	0.00
0.00	0.00	0.00	ลูกหนี้อื่นๆ	11046000	0.00
0.00	0.00	0.00	ลูกหนี้เงินยืมเงินสะสม	11047000	0.00
0.00	0.00	0.00	ค่าปรับหน้ภาษี	19030000	0.00
0.00	0.00	0.00	รายจ่ายค้างจ่าย	21010000	0.00
0.00	0.00	0.00	เงินรับฝากภาษีหัก ณ ที่จ่าย	21040001	18,359.55

ปีงบประมาณ 2563 ประจำปีเตือน การกฏาคม

งบดำเนินงาน				รายการ	รหัสบัญชี	จำนวนเงิน เดือนนี้ที่เกิดขึ้นจริง
ประเภทการ (บาท)	เงินอุดหนุนระบุวัตถุประสงค์/ เฉพาะกิจ (บาท)	รวม (บาท)	เกิดขึ้นจริง (บาท)			
0.00	0.00	0.00	705.48	เงินรับฝากค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บภาษีมารุ่ท้องถิ่น 5%	21040004	10.37
0.00	0.00	0.00	170,284.00	เงินรับฝากประกันสัญญา	21040008	50,343.00
0.00	0.00	0.00	109,067.00	เงินรับฝากประกันสังคม	21040013	11,797.00
0.00	0.00	0.00	256,212.00	เงินรับฝากเงินรอคืนจังหวัด	21040014	0.00
0.00	0.00	0.00	669,586.79	เงินรับฝากค่าใช้จ่ายอื่น	21040015	66,476.92
0.00	0.00	0.00	117,642.75	เงินรับฝากอื่น ๆ	21040099	12,397.00
0.00	0.00	0.00	1,745,127.00	เจ้าหน้าที่เงินกู้เงินทดแทนส่งเสริมกิจการเทศบาล	22012002	0.00
0.00	0.00	0.00	46,640.00	เจ้าหน้าที่เงินสะสม	29010000	46,640.00
0.00	0.00	0.00	285,589.00	เงินสะสม	31000000	0.00
0.00	0.00	0.00	29,345,542.38	รวม		869,531.32
37,640,000.00	610,397.00	38,250,397.00	57,508,111.92	รวมรายรับ		3,116,747.47
				รายจ่าย		
9,583,980.00	113,600.00	9,697,580.00	7,272,180.07	งบกลาง	51100000	725,720.16
2,515,240.00	0.00	2,515,240.00	2,090,600.00	เงินเดือน (ฝ่ายการเมือง)	52100000	209,060.00
11,083,440.00	0.00	11,083,440.00	8,396,405.00	เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)	52200000	785,980.00
519,900.00	0.00	519,900.00	290,393.00	ค่าตอบแทน	53100000	34,504.00
5,310,245.00	274,740.00	5,584,985.00	2,871,332.81	ค่าใช้จ่าย	53200000	231,865.00
1,878,545.00	21,357.00	1,899,902.00	1,092,533.91	ค่าวัสดุ	53300000	127,781.84
1,413,000.00	0.00	1,413,000.00	1,011,388.64	ค่าสาธารณูปโภค	53400000	103,211.12
1,364,250.00	30,700.00	1,394,950.00	610,980.00	ค่าครุภัณฑ์	54100000	370,000.00
2,904,400.00	170,000.00	3,074,400.00	822,175.00	ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	54200000	377,175.00
20,000.00	0.00	20,000.00	0.00	รายจ่ายอื่น	55100000	0.00
1,047,000.00	0.00	1,047,000.00	656,080.00	เงินอุดหนุน	56100000	0.00

รายงานรับ-จ่ายเงิน

ปีงบประมาณ 2563 ประจำเดือน กรกฎาคม

ประมาณการ (บาท)	จนถึงปัจจุบัน		รวม (บาท)	เกิดขึ้นจริง (บาท)	รายการ	รหัสบัญชี	จำนวนเงิน เดือนที่เกิดจริง
	เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ (บาท)	เงินอุดหนุนทั่วไป (บาท)					
37,640,000.00	610,397.00		38,250,397.00	25,114,068.43	รวม		2,965,297.12
0.00	0.00		0.00	3,506,400.00	เงินฝากกระแสรายการคลัง	11020000	503,500.00
0.00	0.00		0.00	409,515.16	เงินฝากเงินต้นส่งเสริมกิจการเทศบาล	11032000	0.00
0.00	0.00		0.00	1,482,802.00	ลูกหนี้เงินยืม	11041000	196,510.00
0.00	0.00		0.00	163,497.60	รายได้จากรัฐบาลท้องถิ่น	11042000	0.00
0.00	0.00		0.00	1,690.00	ลูกหนี้รายได้อื่นๆ	11044000	0.00
0.00	0.00		0.00	87,600.00	ลูกหนี้เงินยืมเงินสะสม	11046000	0.00
0.00	0.00		0.00	8,000.00	ทรัพย์สินเงินอุดหนุน	11047000	0.00
0.00	0.00		0.00	1,745,127.00	ทรัพย์สินเงินอุดหนุน	12010010	0.00
0.00	0.00		0.00	129,488.00	ค่าปรับหน้าผู้ค้า	19030000	0.00
0.00	0.00		0.00	46,640.00	ลูกหนี้เงินสะสม	19040000	46,640.00
0.00	0.00		0.00	20,679,716.90	รายจ่ายต่างๆ	21010000	0.00
0.00	0.00		0.00	302,319.91	เงินรับฝากภาษีหัก ณ ที่จ่าย	21040001	5,754.72
0.00	0.00		0.00	144,364.00	เงินรับฝากประกันสุขภาพ	21040008	0.00
0.00	0.00		0.00	97,270.00	เงินรับฝากประกันสังคม	21040013	21,234.00
0.00	0.00		0.00	256,212.00	เงินรับฝากเงินรอคืนจังหวัด	21040014	0.00
0.00	0.00		0.00	662,368.59	เงินรับฝากค่าใช้จ่ายอื่น	21040015	59,668.72
0.00	0.00		0.00	101,742.75	เงินรับฝากอื่น ๆ	21040099	47,296.00
0.00	0.00		0.00	246,477.02	เงินต้นเงินกู้สถาบันการเงินอื่น ๆ	22011004	0.00
0.00	0.00		0.00	2,728,380.51	เงินสะสม	31000000	864,600.00
0.00	0.00		0.00	723,500.00	เงินต้นสำรองเงินสะสม	32000000	0.00
0.00	0.00		0.00	33,523,111.44	รวม		1,745,203.44

รายงานรับ-จ่ายเงิน

ปีงบประมาณ 2563 ประจำเดือน กรกฎาคม

ประเภทการ (บาท)	จนถึงปัจจุบัน		รวม (บาท)	เกิดขึ้นจริง (บาท)	รายการ	รหัสบัญชี	จำนวนเงิน เดือนนี้ที่เกิดขึ้นจริง
	เงินอุดหนุนงบอุดหนุน ประมง/เฉพาะกิจ (บาท)	เงินอุดหนุนงบอุดหนุน ประมง/เฉพาะกิจ (บาท)					
37,640,000.00	610,397.00		38,250,397.00	58,637,179.87	รวมรายจ่าย		4,710,500.56
0.00	0.00		0.00	-1,129,067.95	รายรับสูงกว่า (ต่ำกว่า) รายจ่าย		-1,593,753.09
				13,332,005.89	ยอดยกไป		13,332,005.89

หมายเหตุ:

- การรับเงินรายได้และจ่ายค่าใช้จ่าย จะแสดงยอดสุทธิของรายการนี้ ๆ เพื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณและเงินอุดหนุนฯ ที่ได้รับ



ประกาศเทศบาลตำบลมะกรูด
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปทุมธานี (ก.ท.จังหวัดปทุมธานี) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปทุมธานี เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายมนตรี ดอเลาะ)

นายกเทศมนตรีตำบลมะกรูด



คำสั่งเทศบาลตำบลมะกูด

ที่ ๔๑๑/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลของเทศบาลเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเทศบาล ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลมะกูดกำลังจะหมดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ 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 | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลกรชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลมะกูด มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๖ , ๑๗ และข้อ ๑๘ อย่างเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายมนตรี ดอเลาะ)

นายกเทศมนตรีตำบลมะกูด



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 มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายมนตรี ดอเลาะ)

นายกเทศมนตรีตำบลมะกูด



ประกาศเทศบาลตำบลมะกูด
เรื่อง ประกาศเจตนารมณ์ป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

คณะผู้บริหารและพนักงานเทศบาลตำบลมะกูดมีเจตนาร่วมกันที่จะให้เทศบาลตำบลมะกูด เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและพัฒนาท้องถิ่น

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์ดังกล่าว เทศบาลตำบลมะกูดมุ่งเน้นการดำเนินการดังนี้

๑. ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

ด้วยความสำนึกรับผิดชอบ มีคุณธรรม ยึดหลักนิติธรรม เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของทางราชการ

๒. มุ่งมั่นให้บริการด้วยความโปร่งใส

โดยการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามกรอบกฎหมาย

๓. มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง

โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างจริงจัง

๔. มุ่งต่อต้านและเฝ้าระวังอย่างรัดกุม และใช้มาตรการการลงโทษขั้นสูงสุดกับผู้ทุจริตคอร์รัปชันและผู้ที่เกี่ยวข้อง

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายมนตรี ดอเลาะ)

นายกเทศมนตรีตำบลมะกูด

