

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2563)



ของ

เทศบาลตำบลตันหยง
อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี



**แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563**

**เทศบาลตำบลทับเที่ยง
อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี**

คำนำ

เทศบาลตำบลตันหยง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 รวมทั้ง ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13 พ.ศ.2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลตันหยง ให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลตันหยง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลตันหยงให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลตันหยง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	3
2. วัตถุประสงค์	4
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	4
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	7
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	8
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	10
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	11
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	13
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	20
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	24
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	31
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	35
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	39

1. หลักการและเหตุผล

ตามหนังสือสำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต. ที่ มท0809.2/ว35 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 ได้แจ้งแนวทางให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 เนื่องจาก แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี 2558 – 2560 ของเทศบาลทุกแห่ง ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ 30 กันยายน 2560 โดยได้วางกรอบแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังไว้ ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และ เมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และ เมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และ เมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และ เมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และ เมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลตันหยง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลต้นยางมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลต้นยางมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 และพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี(ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลต้นยาง

2.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลต้นยางสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลต้นยางเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลต้นยาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเทศบาลตำบลต้นยาง

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลตำบลต้นยาง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลต้นยาง เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

✧ 3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลต้นยางตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ.2552 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลต้นยาง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลต้นยาง บรรลุผล ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ หรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปัตตานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคคลเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยน

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้กรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้นำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะต้องเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นโยบายใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (1) ปัญหาด้านไฟฟ้า
- (2) ปัญหาด้านการประปา

ความต้องการของประชาชนด้านโครงสร้างพื้นฐาน/แนวทางแก้ไข

- (1) ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงครอบคลุมทุกพื้นที่
- (2) ใ้มีน้ำอุปโภคบริโภคช่วงหน้าแล้งอย่างเพียงพอ โดยเพิ่มกำลังการผลิตเพิ่มขึ้นและขยาย ท่อเมนประปาให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาเศรษฐกิจ

- (1) ค่าครองชีพสูง
- (2) ด้านอาชีพ
- (3) ด้านการพัฒนาส่งเสริมอาชีพ

ความต้องการของประชาชนด้านเศรษฐกิจ/แนวทางแก้ไข

- (1) ใ้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเสริม
- (2) พัฒนาหลักสูตรและขยายสาขาวิชาในสถานศึกษาทุกระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับ ความต้องการด้านแรงงานและอาชีพพื้นฐานของท้องถิ่น รวมทั้งการพัฒนา ทักษะฝีมือแรงงาน
- (3) ส่งเสริมสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- (4) ส่งเสริมใ้ความรู้ อบรมและฝึกทักษะเพิ่มเติมด้านการประกอบอาชีพ เพื่อลดปัญหาการว่างงาน และมีรายได้ต่ำ ตลอดจนจัดหาตลาดในชุมชนและเครือข่ายนอกชุมชน เพื่อการ จำหน่ายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์

4.3 ด้านสังคม

ปัญหาสังคม

- (1) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (2) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว
- (3) ปัญหาการสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ได้รับการดูแลช่วยเหลือไม่ทั่วถึง
- (4) ปัญหาคุณภาพชีวิต บางส่วนยังมีสุขภาพอนามัยไม่ดีพอ เนื่องจากความยากจน
- (5) ไม่มีผู้สืบทอด สืบค้นการอนุรักษ์ พันธุ์ ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชนด้านสังคม/แนวทางแก้ไข

- (1) ให้ผู้นำศาสนาและผู้นำชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาและร่วมพัฒนาสังคมให้มากที่สุด
- (2) ให้มีการรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (3) ต้องการให้รณรงค์ให้เยาวชนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยการสร้างสนามกีฬา สวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น ฯลฯ
- (4) จัดให้มีสวัสดิการสังคม และดูแลคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง และส่งเสริมอาชีพของประชาชนครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ
- (5) ให้ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนมีความรู้ ประสบการณ์ที่กว้างขวาง ทันสมัย และก้าวทันโลก รวมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- (6) ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และกิจกรรมต่างๆ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม

4.4 ด้านการเมืองการบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- (1) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการเมือง การปกครอง และบทบาทในการเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
- (2) ปัญหาการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ เนื่องจากประชาชนไม่ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการชำระภาษี เพื่อมาพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
- (3) ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ทั้งขยะมูลฝอยในที่สาธารณะ คูคลองบนถนน และบุกรุกที่สาธารณะ

ความต้องการของประชาชนด้านการเมืองการบริหาร/แนวทางแก้ไข

- (1) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของประชาชนต่อการเมือง และส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
- (3) เพิ่มประสิทธิภาพ กระบวนการจัดเก็บภาษี เพื่อเพิ่มรายได้ในการพัฒนาเทศบาล
- (4) สร้างจิตสำนึกในเรื่องความเป็นระเบียบเรียบร้อยและวินัยในการรักษาความสะอาด

4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- (1) ประชาชนยังขาดจิตสำนึก และให้ความสำคัญกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อม
- (2) ประชาชนส่วนใหญ่นิยมเลี้ยงสัตว์แบบปล่อยอิสระ ทำให้เกิดปัญหาแก่ประชาชน ในละแวกใกล้เคียง

- (3) สถานที่ทิ้งขยะยังไม่ได้มาตรฐาน

ความต้องการของประชาชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม/แนวทางแก้ไข

- (1) ต้องการเร่งให้พัฒนาในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย ให้มีความอุดมสมบูรณ์ยั่งยืนและมีสิ่งแวดล้อมที่ดี
- (2) ต้องการให้สร้างสิ่งแวดล้อมชุมชนให้น่าอยู่ น่าอาศัย มีระบบการจัดการขยะมูลฝอยที่มีประสิทธิภาพ

4.6 ด้านการสาธารณสุข

ปัญหาด้านการสาธารณสุข

- (1) ประชาชนยังขาดการใส่ใจดูแลสุขภาพ พลานามัย
- (2) ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการวางแผนครอบครัวเท่าที่ควร

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

- (1) ระบบการส่งเสริมสุขภาพที่ครอบคลุมทั่วถึงทุกด้าน

5. การกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลต้นหยง มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย 2 ฉบับ ได้แก่พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13 พ.ศ.2552 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งได้กำหนดภารกิจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 มาตรา 50 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 16 ได้แก่

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา 50(2) และมาตรา 51(8)
- (2) จัดให้มีและบำรุงไฟฟ้า หรือแสงสว่าง (มาตรา 50 (2))
- (3) จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา 51 (1))
- (4) จัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา 51 (3))
- (5) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))
- (6) การสาธารณสุข (มาตรา 16 (5))
- (7) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))
- (2) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา 16 (14))
- (3) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))
- (4) การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10))
- (5) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา 16 (13))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (12))
- (2) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 6 (17))
- (3) การรักษาความปลอดภัยและความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณะอื่นๆ (มาตรา 16 (23))
- (4) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 16 (28))
- (5) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา 16 (21))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจเกี่ยวข้อง

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 16 (1))
- (2) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา 51 (5))

(3) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))

(4) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))

(5) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา 16 (8))

5.5 ด้านการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 16 (24))

(2) การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา 16 (26))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (มาตรา 50 (8))

(2) การส่งเสริม การมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 16 (6))

ภารกิจทั้ง 6 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ซึ่งสามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลต้นหยง ดังนี้

1. ทำให้เทศบาลสามารถวางแผนในการพัฒนาได้ตรงตามความต้องการของประชาชน

2. ทำให้เทศบาลสามารถแก้ปัญหาต่างๆให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้ตามแรงด้นของปัญหาและความต้องการของประชาชน

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลดำเนินการ

เทศบาลตำบลต้นหยง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการได้แก่

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
3. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
4. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
5. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
6. จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง
7. การจัดให้มีสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่นๆ
8. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
9. การส่งเสริมกีฬา
10. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
13. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
14. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
15. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
16. การควบคุมอาคาร
17. การจัดให้มีน้ำสะอาด

18. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ภารกิจรอง

1. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
2. การจัดให้มี และควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลตันหยง เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)กำหนดให้เป็นเทศบาลสามัญ สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง และแนวทางในการแก้ไขปัญหา ดังนี้

เทศบาลตำบลตันหยง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่

- 1) สำนักปลัดเทศบาล
- 2) กองคลัง
- 3) กองช่าง
- 4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- 5) กองการศึกษา
- 6) กองกิจการประปา

กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 40 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในกองคลัง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในกองคลัง ของเทศบาลตำบลตันหยง

ตารางวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบล ขนาดเล็ก ในบริเวณใกล้เคียง

ชื่อ อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี 2561	พนักงาน เทศบาล	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างทั่วไป	ครู ผู้ดูแลเด็ก	หมายเหตุ
ทต.ต้นหยง	6	34,200,000	18	8	4	7	2	
ทต.ตอหลัง	3	25,472,000	11	5	-	3	2	
ทต.พ้อมิ่ง	4	23,949,900	10	14	-	4	6	

จากการวิเคราะห์วางแผนการใช้กำลังคน โดยการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลขนาดเล็ก ที่มีรายได้ใกล้เคียงกัน มีส่วนราชการภายในเท่ากัน มีงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลต้นหยง เมื่อเปรียบเทียบกับเทศบาลใกล้เคียงที่มีรายได้ในระดับใกล้เคียงกันแล้ว เทศบาลมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจที่ต้องทำและอาจทำตามกฎหมายจัดตั้งและกฎหมายอื่นที่กำหนดหน้าที่ไว้แล้ว

8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลตันหยงดงกล่าว เทศบาลตำบลตันหยงดงมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13 พ.ศ.2552 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้โครงสร้าง

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดเทศบาล 1.1 ฝ่ายอำนวยการ 1.1.1 งานธุรการ 1.1.2 งานทะเบียนราษฎร 1.1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.1.4 งานนโยบายและแผน 1.1.5 งานการเจ้าหน้าที่	1. สำนักปลัดเทศบาล 1.1 ฝ่ายอำนวยการ 1.1.1 งานธุรการ 1.1.2 งานทะเบียนราษฎร 1.1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.1.4 งานนโยบายและแผน 1.1.5 งานการเจ้าหน้าที่	
2. กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	2. กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	
3. กองช่าง 3.1 งานสาธารณูปโภค 3.2 งานสวนสาธารณะ 3.3 งานวิศวกรรม 3.4 งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ 3.5 งานธุรการ	3. กองช่าง 3.1 งานสาธารณูปโภค 3.2 งานสวนสาธารณะ 3.3 งานวิศวกรรม 3.4 งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ 3.5 งานธุรการ	
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 งานรักษาความสะอาด 4.2 งานสุขาภิบาลและอนามัยและสิ่งแวดล้อม 4.3 งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 งานรักษาความสะอาด 4.2 งานสุขาภิบาลและอนามัยและสิ่งแวดล้อม 4.3 งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	
5. กองการศึกษา 5.1 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 5.2 งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม 5.3 งานธุรการ	5. กองการศึกษา 5.1 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 5.2 งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม 5.3 งานธุรการ	
6. กองกิจการประปา 6.1 งานการเงินและบัญชี 6.2 ผลิตน้ำประปา	6. กองกิจการประปา 6.1 งานการเงินและบัญชี 6.2 ผลิตน้ำประปา	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลตันหยง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในส่วนแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่ากับการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลตันหยง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลตันหยงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561 – 2563 เทศบาลตำบลตันหยง อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
	สำนักงานปลัดเทศบาล								
2	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
4	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
6	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
8	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
9	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
12	พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
13	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
14	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	14	14	14	14	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	กองคลัง								
15	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
16	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
17	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	+1	1	1	+1	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	4	5	5	5	+1	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	กองช่าง								
20	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
21	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
22	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
23	คนงานสาธารณูปโภค	1	1	1	1	-	-	-	
24	คนงานสวนสาธารณะ	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	5	5	5	5	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
25	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
26	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) ลูกจ้างประจำ	1	1	1	1	-	-	-	
27	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	-	-	-	
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
29	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
30	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	6	6	6	6	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	กองการศึกษา								
31	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
32	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
33	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
34	ครู (คศ.1)	1	1	1	1	-	-	-	
35	ครู (คศ.1)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	6	6	6	6	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	กองการประปา								
37	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
38	พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
40	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	4	4	4	4	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	39	40	40	40	+1			

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- 20 -

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	1	1	776,400	1	1	1	-	-	-	19,920	20,400	20,640	796,320	816,720	837,360	
	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>																	
2	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ส่วนราชการท้องถิ่น ระดับต้น	1	1	506,160	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	519,600	533,760	549,240	
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักบริหารงานทั่วไป	ส่วนราชการท้องถิ่น ระดับต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
4	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	1	1	280,080	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,600	289,080	298,440	308,040	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	336,360	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	
6	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง	1	1	268,200	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	278,760	289,560	300,480	
7	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>																	
8	พนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดเล็ก	-	1	1	263,280	1	1	1	-	-	-	8,760	9,000	8,760	272,040	281,040	289,800	
9	พนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดเล็ก	-	1	1	211,080	1	1	1	-	-	-	7,320	7,200	7,440	218,400	225,600	233,040	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	141,480	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,240	153,240	159,480	
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	141,480	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,240	153,240	159,480	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
12	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
13	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
14	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- 21 -

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	กองคลัง																	
15	ผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	1	1	405,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	418,320	431,400	444,840	
	(นักบริหารงานคลัง)	ระดับต้น																
16	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
17	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปง./ชง.	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
18	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี		1	1	141,480	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,240	153,240	159,480	
19	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		1	1	141,480	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,240	153,240	159,480	
	กองช่าง																	
20	ผู้อำนวยการกองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	1	1	510,960	1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	
	(นักบริหารงานช่าง)	ระดับต้น																
21	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	264,480	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	
22	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
23	คณงานสาธารณูปโภค		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
24	คณงานสวนสาธารณะ		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																	
25	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1	-	437,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ระดับต้น																
26	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ชง.	1	1	336,840	1	1	1	-	-	-	11,280	10,920	11,400	348,120	359,040	370,440	
	ลูกจ้างประจำ																	
27	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		1	1	263,400	1	1	1	-	-	-	8,760	9,000	8,760	272,160	281,160	289,920	

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- 22 -

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
28	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
29	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	141,480	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,240	153,240	159,480	
	กองการศึกษา																	
31	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานการศึกษา)	ระดับต้น																
32	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	377,280	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	390,720	404,040	417,360	
33	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	323,760	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	
34	ครู	คศ.1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
35	ครู	คศ.1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	134,160	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	139,560	145,200	151,080	
	กองกิจการประปา																	
37	ผู้อำนวยการกองกิจการประปา	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานประปา)	ระดับต้น																
	ลูกจ้างประจำ																	
38	พนักงานผลิตน้ำประปา		1	1	218,280	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,560	225,480	232,920	240,480	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

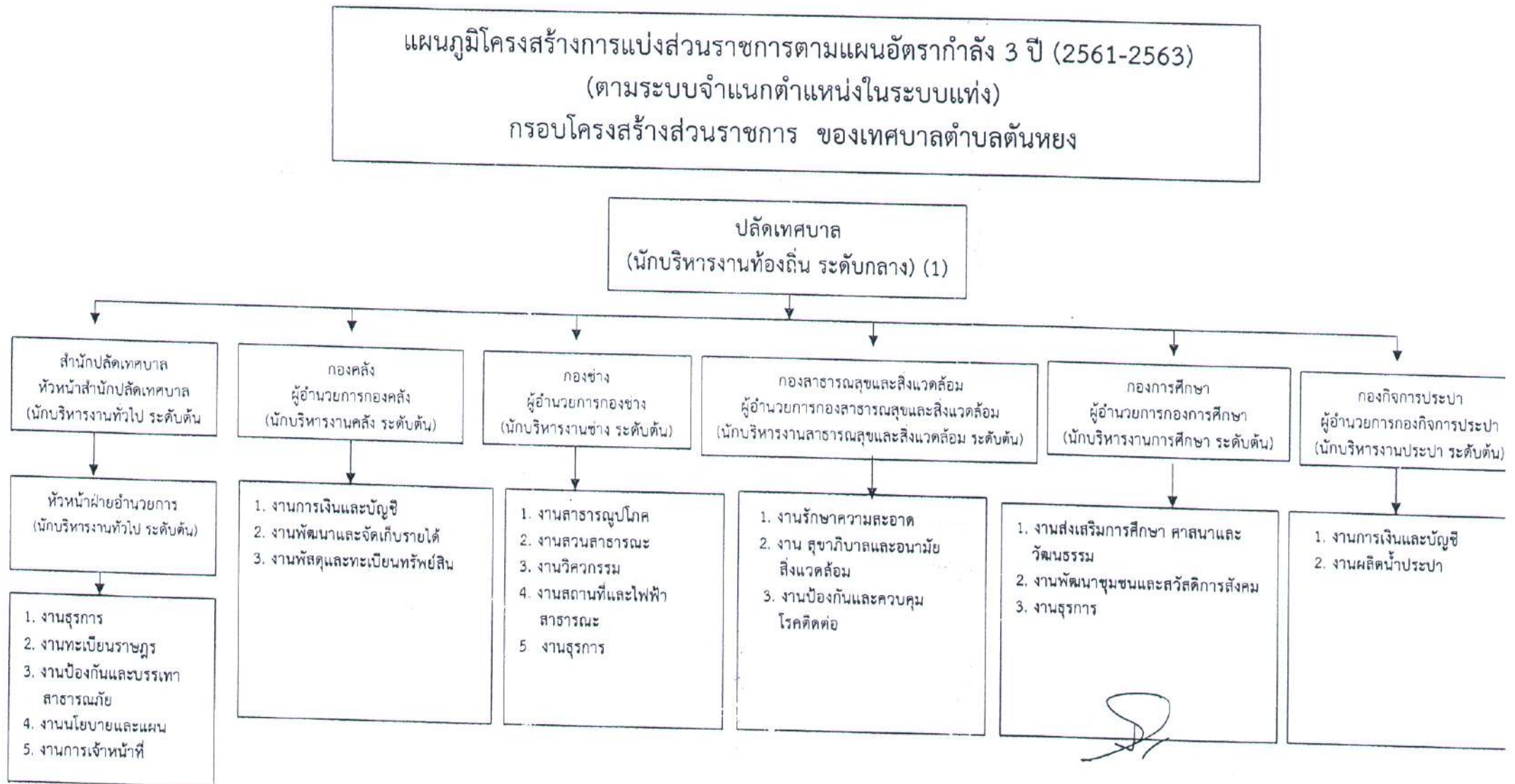
- 23 -

- 23 -

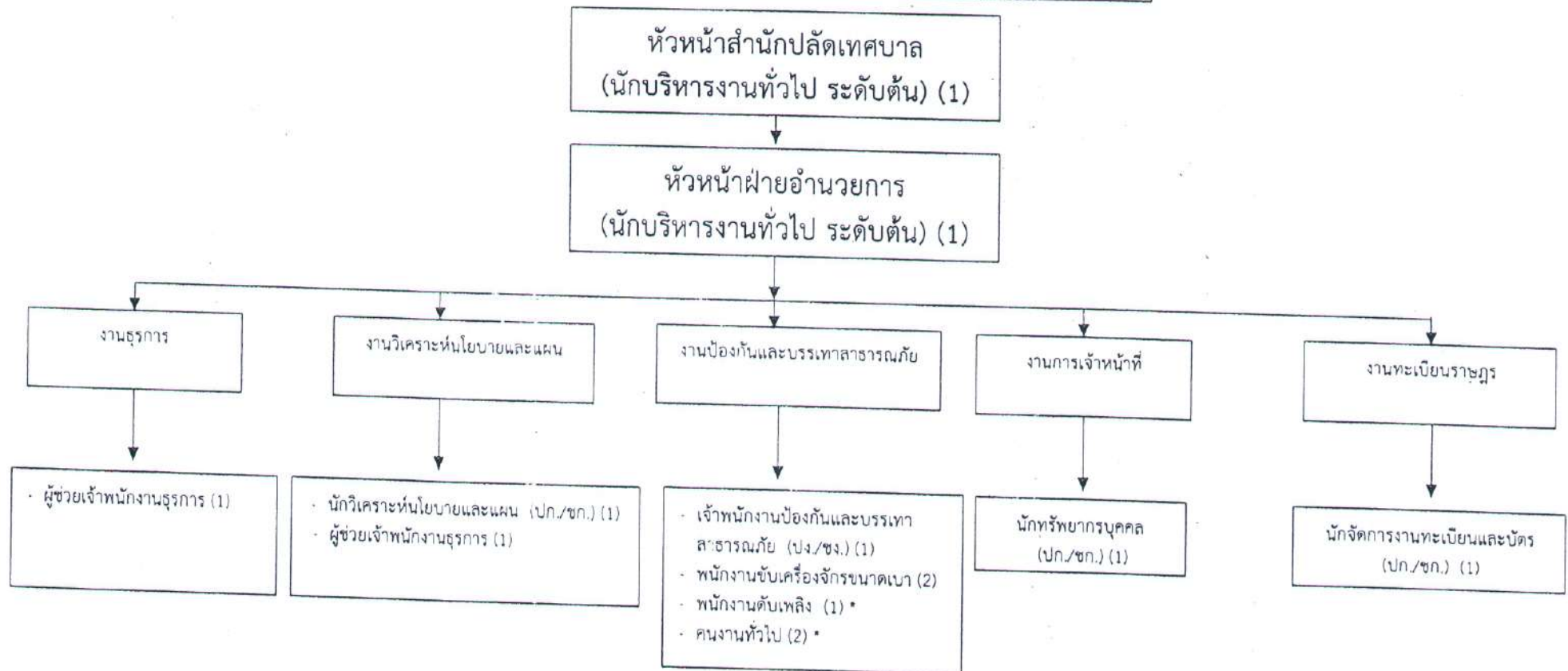
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	141,480	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,240	153,240	159,480	
40	พนักงานจกมาตรวัดน้ำ		1	1	1-8,720	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	144,360	150,240	156,360	
(๔)	รวม	-	40	32	9,888,840	40	40	40	+	-	-	602,700	320,400	326,160	10,491,540	10,811,940	11,138,100	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%																	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(7)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	
หมายเหตุ (4)				งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 เป็นเงิน= 35,700,000 บาท ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560, (34,000,000) เพิ่ม 5% (กรณีประกาศใช้ไม่ทันให้ใช้ปีที่แล้วมา)														
				งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 เป็นเงิน= 37,485,000 บาท ประมาณการตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 เพิ่ม 5%														
				งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 เป็นเงิน= 39,359,250 บาท ประมาณการตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 เพิ่ม 5%														

58 ก.ค. 66

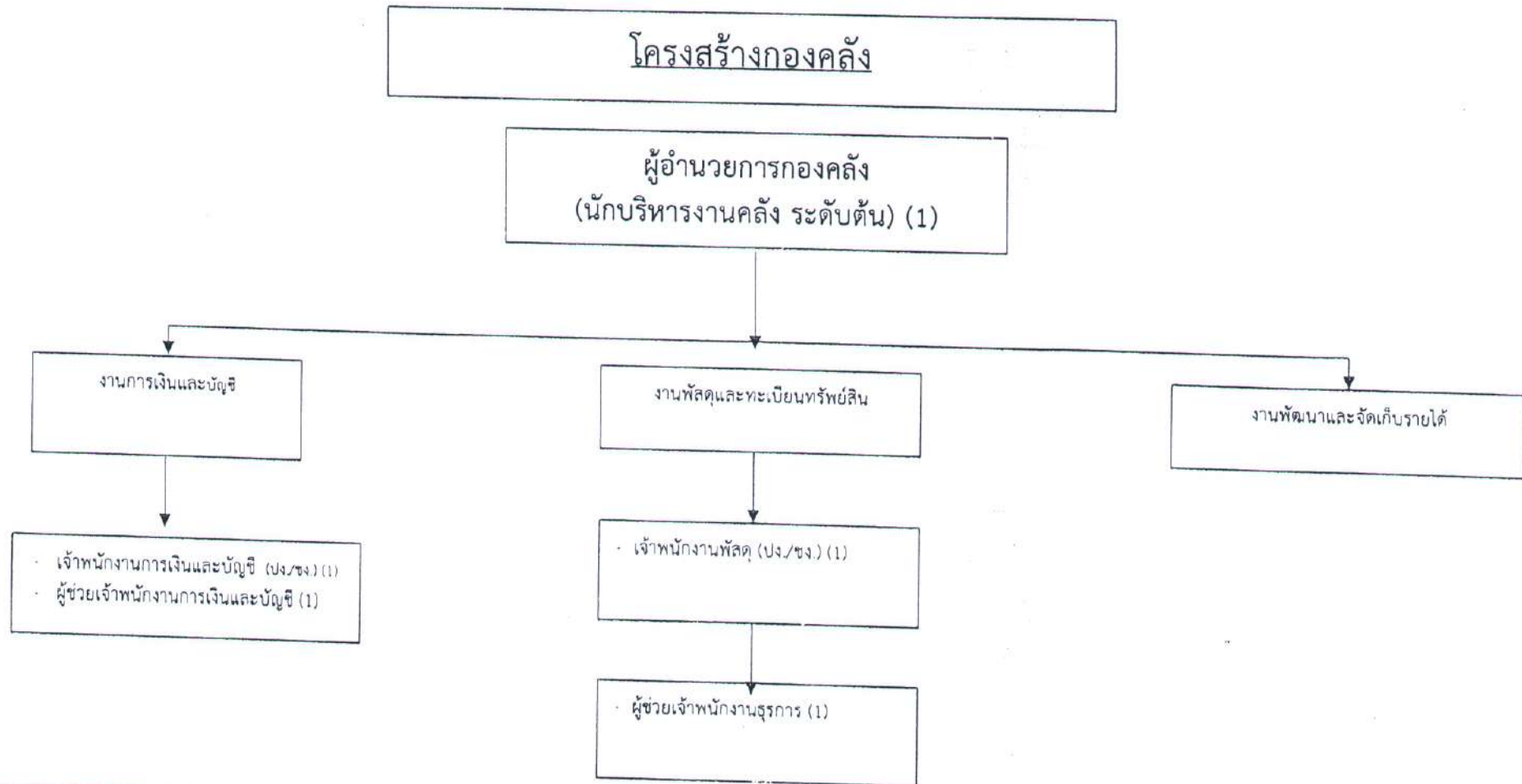
10. แผนภูมิโครงสร้าง



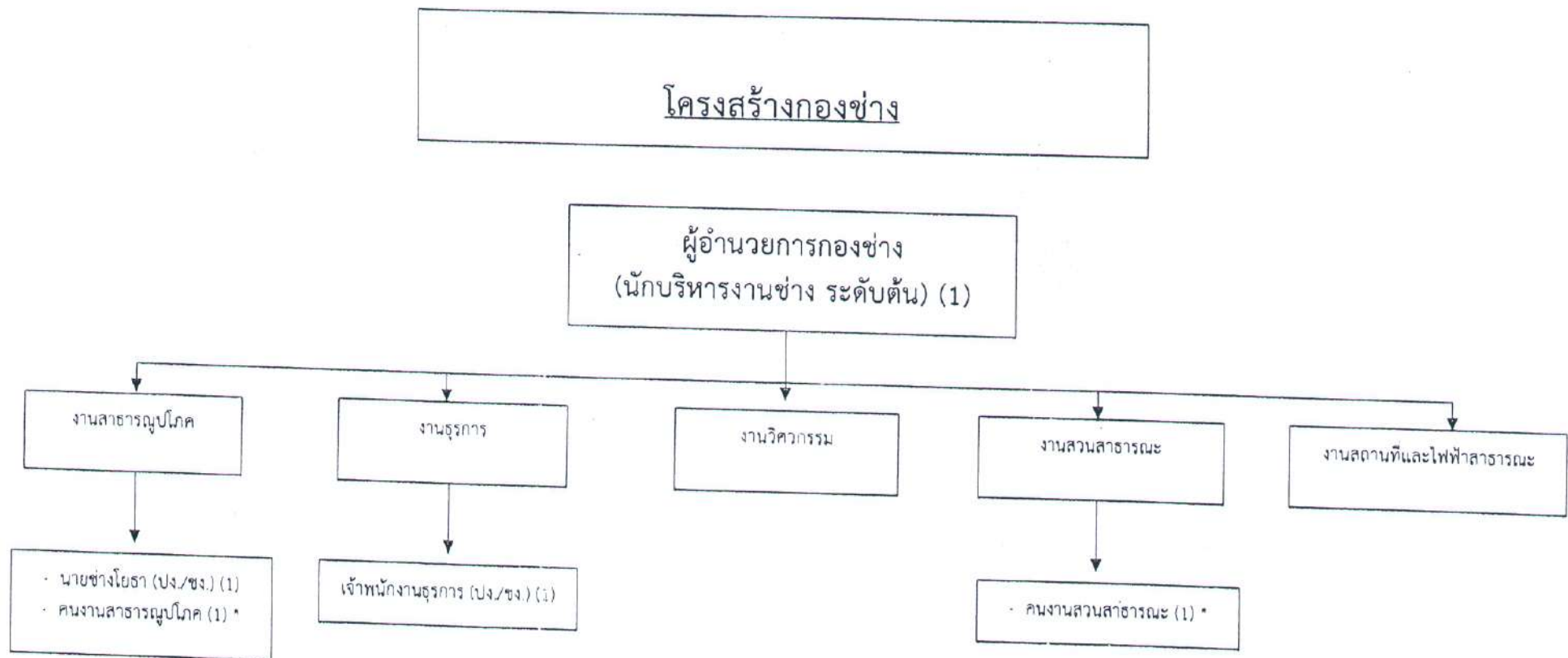
โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาลตำบลต้นหยง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	2	-	-	2	1			1		2	2	3	13



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2	-	5



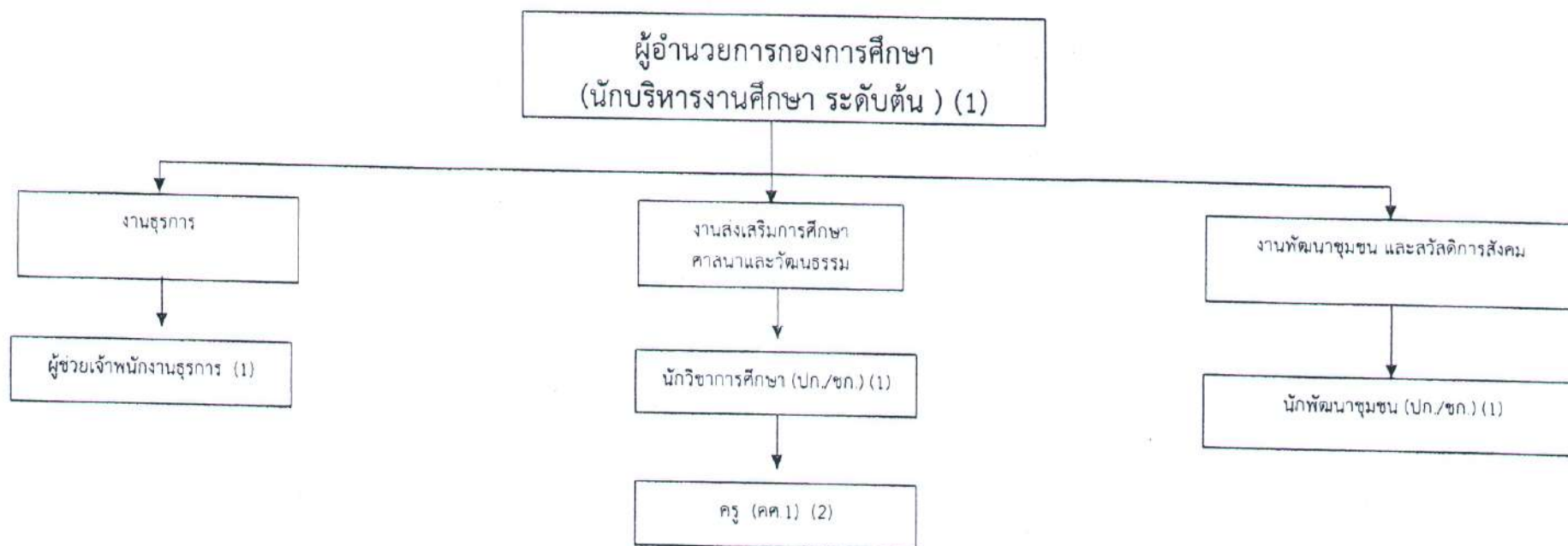
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	-	-	-	1	1	-	-	2	2	5

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

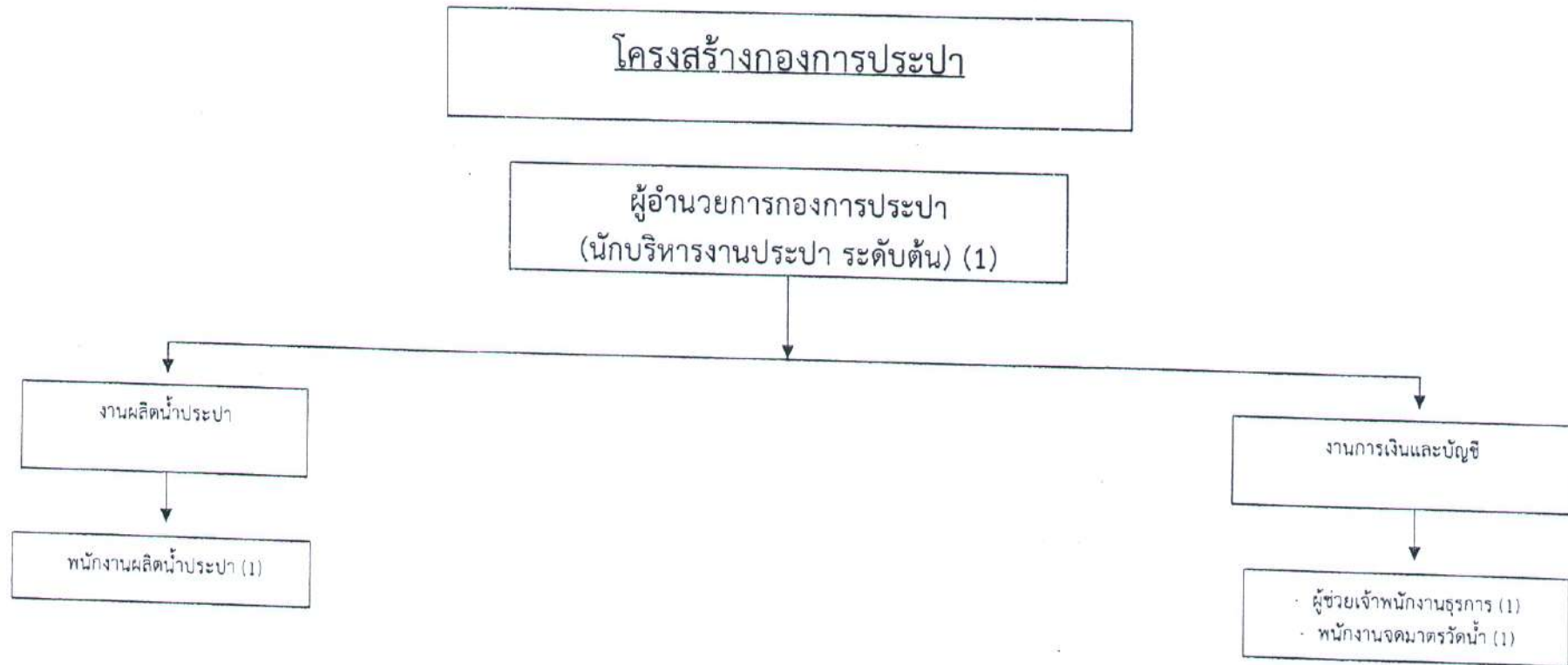


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
จำนวน	1							1		1	1	2	6

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	2	2						1	5	6



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1				2					1	2	4	

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

[illegible]

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
10	นางสาวตอหิระะ ลาเต๊ะ	วท.รพ (คอมพิวเตอร์)	ภ.01-001	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ.01-001	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	141,480	-	-	
11	นางสาวซาบีเราะ บาโงแล	บธ.บ (การจัดการ)	ภ.01-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ.01-002	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	141,480	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
12	นายยุโส๊ะ หะเด	ป.4	จ.01-002	พนักงานดับเพลิง	-	จ.01-002	พนักงานดับเพลิง	-	108,000	-	-	
13	นายอะหามะเพาอี แจะแวน	ปวส.	จ.01-003	คนงานทั่วไป	-	จ.01-003	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
14	นางสาวเจระอากะยะ ซายะ	ม.3	จ.01-004	คนงานทั่วไป	-	จ.01-004	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
	<u>กองคลัง</u>											
15	นางพรทิพย์ บุญนุระกิจ	ปริญญาตรี	31-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	31-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	356,160	42,000	6,840	
16	ว่าง	ปวส.	31-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง	31-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง	297,900	-	-	ว่างเดิม
17	ว่าง	ปวส.	-	-	-	31-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	0	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
18	นางสาวนิพัทธิมะห์ โต๊ะโงะ	บธ.บ	ภ.04-004	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ภ.04-004	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	141,480	-	-	
19	นางสาวชุบิตา การี	บธ.บ	ภ.04-005	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ.04-005	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	141,480	-	-	
	<u>กองช่าง</u>											
20	นายยุกต์ ราชน้อย	ศศ.บ เทคโนโลยี ก่อสร้าง	31-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	31-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	468,960	42,000	-	
21	นายวันอาลี แวสะมาแอ	ปวส.	31-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	31-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	264,480	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
22	ว่าง	ปวส.	31-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง	31-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง	297,900			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
23	นายต่อม แวหามะ	ป.4	จ.05-005	คณงานสาธารณูปโภค		จ.05-005	คณงานสาธารณูปโภค		108,000			
24	นายมูหามะ สานะ	ป.4	จ.05-006	คณงานสวนสาธารณะ		จ.05-006	คณงานสวนสาธารณะ		108,000			
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
25	ว่าง	ปริญญาตรี	31-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	31-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	393,600	42,000		ว่างเดิม
26	น.ส.ไลนับ เปาะโฮะ	วท.บ	31-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	31-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	329,880		6,960	
	ลูกจ้างประจำ											
27	นายเจอะอาแซ เจะแด	ป.6	06-001	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		06-001	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		258,000		5,400	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
28	นางสาวราณีญา นิละ	บธ.บ	ภ.06-006	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		ภ.06-006	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		141,480			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
29	นายสาและ เจะแด	ป.4	จ.06-007	คณงานทั่วไป		จ.06-007	คณงานทั่วไป		108,000			
30	นายนิรันดร์ นิหามะ	ป.6	จ.06-008	คณงานทั่วไป		จ.06-008	คณงานทั่วไป		108,000			ว่างเดิม
	กองการศึกษา											
31	ว่าง	ปริญญาตรี	31-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	31-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600	42,000		ว่างเดิม
32	นางมารียัม แวนิ	ศษ.ม	31-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ขก.	31-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ขก.	362,640		14,640	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
33	นางเลาณี ยูโซะ	ร.บ.ม	31-2-08-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	31-2-08-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	323,760	-	-	
34	นางสาวนวยามิละ หามะ	คศ.บ	94-2-0254	ครู	คศ.1	94-2-0254	ครู	คศ.1	-	-	-	* ใช้เงินอุดหนุน
35	นางสาวยานิยะ ดอเลาะ	คศ.บ	94-2-0255	ครู	คศ.1	94-2-0255	ครู	คศ.1	-	-	-	* ใช้เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
36	นางสาวรุสนิชา วาเียง	บธ.บ	ภ.08-007	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ.08-007	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	134,160	-	-	
	กองกิจการประปา											
37	ว่าง	ปริญญาตรี	31-2-09-2106-001	ผู้อำนวยการกองกิจการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	31-2-09-2106-001	ผู้อำนวยการกองกิจการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	393,600	42,000	-	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ											
38	นายมะแอ ตาเยะ	มศ.3	09-003	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	09-003	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	218,280	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
39	นางสาวเจโรสนี มีนาตัง	วท.บ	ภ.09-0010	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ.09-010	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	141,480	-	-	
40	นายหามะ ลาเตะ	ป.4	ภ.09-0011	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	ภ.09-011	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	138,720	-	-	

หมายเหตุ * เบิกจ่ายจากเงินอุดหนุนระบุวัตถุประสงค์

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลต้นยาง

เทศบาลตำบลต้นยางได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่มีความพร้อมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ แก่เทศบาลตำบลต้นยาง ดังนี้

ตำแหน่ง	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ	หมายเหตุ
- ปลัดเทศบาล - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานคลัง - นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานสาธารณสุข - นักบริหารงานศึกษา - เจ้าพนักงานธุรการ - นักจัดการงานทะเบียนและบัตร - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักทรัพยากรบุคคล - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานพัสดุ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - นายช่างโยธา - นักวิชาการศึกษา - นักพัฒนาชุมชน - พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา - พนักงานขับรถบรรทุกขยะ - พนักงานผลิตน้ำประปา - พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	- เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา - ประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน ตามหน่วยงานอื่นองค์กร สถาบัน และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจัด - จะมีการประชุมเพื่อชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงาน และแนวทาง การแก้ไขปัญหา มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน	- อำนวยกิจ จังหวัด หรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น - สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นผู้จัดทำ - หน่วยงานอื่นจัดอบรมหรือเทศบาลจัดเอง	1

แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล อุดมจางและพนักงานจาง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2561 (จำนวนคน)	ปี 2562 (จำนวนคน)	ปี 2563 (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	หน่วยงานอื่น
1.	นักบริหารงานเทศบาลหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารงาน	รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1	2	2		/
2.	นักบริหารงานทั่วไปหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารงาน	รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1	1	1		/
3.	นักบริหารงานคลังหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารงาน	รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1	1	1		/
4.	นักบริหารงานช่างหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารงาน	รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1	1	1		/
5.	นักบริหารงานสาธารณสุขหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารงาน	รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1	1	1		/
6.	นักวิชาการศึกษาหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง		1	1		/
7.	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1	1	1		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2561 (จำนวนคน)	ปี 2562 (จำนวนคน)	ปี 2563 (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	หน่วยงานอื่น
8.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1	1	1		/
9.	บุคลากรหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1	1	1		/
10.	จนท./จงพ.ธุรการหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1	1	1		/
11.	จนท./จงพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1	1	1		/
12.	จนท./จงพ.จัดเก็บรายได้หรืออื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1	1	1		/
13.	เจ้าหน้าที่พัสดุหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1	1	1		/
14.	นายช่างโยธาหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1	1	1		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี 2561 (จำนวนคน)	ปี 2562 (จำนวนคน)	ปี 2563 (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	หน่วยงานอื่น
15.	ครูผู้ดูแลเด็กหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3	3	3		/
16.	ด้านคอมพิวเตอร์หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	20	20	20		/
17.	ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อพัฒนาและเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากร เทศบาล	รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ปีละ 1 ครั้ง	50	50	50		/
18.	สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาต่อระดับ ปริญญาตรีและปริญญาโท	เพื่อพัฒนาความรู้ ให้กับบุคลากร เทศบาล	สนับสนุนทุนเรียนต่อในระดับ ปริญญาตรีและปริญญาโท	2	2	2		/
19.	พนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง หรืออื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	14	14	14		/

13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลตันหยง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลตันหยง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลตัญหยง
เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี ได้ออกประกาศ (ก.ท.จ.ปัตตานี) เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติของตนเอง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓(๔) และมาตรา ๒๓ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี (ก.ท.จ.ปัตตานี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๘ จึงออกประกาศเทศบาลตำบลตัญหยง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลตัญหยง มีหน้าที่ดำเนินการให้ เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายสาเหะหมัด อัลอิดรูล)
นายกเทศมนตรีตำบลตัญหยง



คำสั่งเทศบาลตำบลต้นยาง

ที่ ๑๑๑ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามที่ เทศบาลตำบลต้นยางได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นมา และมีกำหนดสิ้นสุดการใช้แผนดังกล่าว ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคล ที่ต้องใช้แผนเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งต่างๆ ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------|
| ๑. ตำแหน่งนายกเทศมนตรีตำบลต้นยาง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ตำแหน่งปลัดเทศบาลตำบลต้นยาง | เป็นกรรมการ |
| ๓. ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ตำแหน่งรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. ตำแหน่งรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๘. ตำแหน่งรักษาราชการแทนหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | เป็นเลขานุการ |
| ๙. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี และประกาศใช้ให้ทันในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสาเหมุhamัด อัลอิตรัส)
นายกเทศมนตรีตำบลต้นยาง



ประกาศเทศบาลตำบลต้นยาง

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

ตามที่ เทศบาลตำบลต้นยาง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลต้นยาง ที่จะต้องจ่ายในด้านค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี (ก.ท.จ.ปัตตานี) ในคราวประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐

เทศบาล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) นี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสาเหะมุหมัด อัลอิตรัส)

นายกเทศมนตรีตำบลต้นยาง

แบบข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ตำแหน่ง

เจ้าพนักงานพัสดุ

เลขที่ตำแหน่ง 31-2-04-4203-001

กองคลัง

เทศบาลตำบลต้นหยง

อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล ประจำปี 2561

เทศบาลตำบลตันหยง อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง 3 ปี หรือไม่	ความเห็น ก.ท.จ.
					ของ เทศบาล (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการ ส่วนนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงาน นี้ (ที่มี/ ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)		
1	กองคลัง งานพัสดุ และทรัพย์สิน	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (31-2-04-4203-001)	1	เพื่อให้มีข้าราชการรับผิดชอบงานพัสดุ ตาม พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหาร พัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 เพื่อให้เกิดความ ถูกต้อง โปร่งใส มีประสิทธิภาพ	20/8	2/1	-/-	-/2	-/1	ไม่อยู่	กำหนดเพิ่ม

(ลงชื่อ).....

(นายด่วนสุรี ด่วนแว)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลตันหยง

(ลงชื่อ).....

(นายสาเหมุhammad อัลอิครุส)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลตันหยง

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล ประจำปี 2561

เอกสารหมายเลข 2

เทศบาลตำบลต้นหยง อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากำลัง 3 ปี หรือไม่	ความเห็น ก.ท.จ.
1	กองคลัง งานพัสดุและทรัพย์สิน	-	กำหนดเพิ่ม	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (31-2-04-4203-001)	กองคลัง งานพัสดุและทรัพย์สิน	เนื่องจากมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นเป็นจำนวนมาก ประกอบกับจำเป็นต้องมีผู้ดูแลรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านจัดซื้อจัดจ้างตาม พรบ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	ไม่อยู่	

(ลงชื่อ)

(นายด่วนสุริ ตัวนแว)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลต้นหยง

(ลงชื่อ)

(นายสาเหมาหมัด อัลอิครุส)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลต้นหยง

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
เทศบาลตำบลต้นยาง อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
1	31-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ไม่ว่าง	-	1	
2	31-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ว่าง	-	1	ว่างเดิม
3	ภ 04-004	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ
4	ภ 04-005	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ
5	31-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	กำหนดเพิ่ม	1	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายด่วนสุรี ด่วนแว)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลต้นยาง

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
เทศบาลตำบลคันทรอง อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

เอกสารหมายเลข ๕

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง										หมายเหตุ
ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท) ปีงบประมาณ ๒๕๕๙	ปัจจุบัน (บาท) ปีงบประมาณ ๒๕๖๐	จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวดเงินเดือน พนักงานเทศบาลสามัญ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายจ่ายหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ		
๒๙,๕๐๐,๐๐๐	๓๔,๐๐๐,๐๐๐	๑,๒๓๔,๘๐๐	๓.๖๓	๗,๖๓๐,๘๒๙	๒๒.๔๔	๙๒๘,๖๒๐	๒.๗๓	๑,๙๒๑,๕๓๐	๕.๖๕	๘๒๑,๖๔๐	๑๑,๓๐๒,๖๘๙	๓๓.๒๔	จากเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐	

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล
(นายด่วนสุรี ด่วนแว)
ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลคันทรอง

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ สังกัด กองคลัง

ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563

เทศบาลตำบลต้นหยง อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อชิ้นงาน (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่ง ที่ปฏิบัติงาน
1	งานจัดทำรายงานขออนุมัติ/คำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดราคากลาง โดยวิธีตกลงราคา พร้อมลงระบบ E-GP,E-Laas	90	400	36,000.00	0.44
2	งานจัดทำรายงานขออนุมัติซื้อ/จ้าง โดยวิธีตกลงราคา พร้อมลงระบบ E-GP, E-Laas	120	400	48,000.00	0.58
3	งานทำบันทึกตกลงราคาซื้อ/จ้าง ,ใบตั้งซื้อ/จ้าง โดยวิธีตกลงราคา พร้อมลงระบบ E-GP,E-Laas	100	400	40,000.00	0.48
4	งานจัดทำใบตรวจรับพัสดุ/งานจ้าง โดยวิธีตกลงราคา พร้อมลงระบบ E-GP	30	400	12,000.00	0.15
5	งานจัดทำรายงานขออนุมัติ/คำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดราคากลาง โดยวิธีพิเศษ พร้อมลงระบบ E-GP,E-Laas	120	9	1,080.00	0.01
6	งานจดยางงานการประชุมคณะกรรมการราคา	60	9	540.00	0.01
7	งานรายงานผลราคากลาง ประกาศในเว็บไซต์,ระบบ E-GP	60	9	540.00	0.01
8	งานจัดทำรายงานขออนุมัติซื้อ/จ้าง /โดยวิธีพิเศษ พร้อมลงระบบ E-GP,E-Laas	120	9	1,080.00	0.01
9	งานออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดซื้อ/จัดจ้าง พร้อมลงระบบ E-GP,E-Laas	120	9	1,080.00	0.01
10	งานจัดทำประกาศวิธีพิเศษ ปิดประกาศข่าวสาร ส่งหนังสือพร้อมประกาศให้ผู้รับจ้าง พร้อมลงระบบ E-GP,ลงเว็บไซต์	180	9	1,620.00	0.02
11	งานจัดทำใบเสนอราคาซื้อ/ใบเสนอราคาจ้าง โดยวิธีพิเศษ	20	9	180.00	0.00
12	งานรับซองใบเสนอราคา บันทึกรับซองใบเสนอราคา	20	9	180.00	0.00
13	งานรายงานผลการเสนอราคา พร้อมลงระบบ E-GP	120	9	1,080.00	0.01

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ สังกัด กองคลัง

ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563

เทศบาลตำบลตันหยง อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ ต่อชิ้นงาน (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวนตำแหน่ง ที่ปฏิบัติงาน
14	งานจัดทำสัญญาโครงการจัดซื้อ/จ้าง พร้อมลงระบบ E-GP,E-Laas	100	9	900.00	0.01
15	งานจัดทำใบส่งมอบ/ตรวจรับพัสดุ/งานจ้าง โดยวิธีพิเศษ พร้อมลงระบบ E-GP	120	9	1,080.00	0.01
16	งานจัดทำทะเบียนคุมวัสดุครุภัณฑ์	40	80	3,200.00	0.04
17	งานจัดทำการเบิกจ่าย-วัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ	40	80	3,200.00	0.04
18	งานจัดทำคำสั่งและรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ เช่น ตรวจสอบพัสดุประจำปี	120	4	480.00	0.01
	การจำหน่ายพัสดุ,เกณฑ์การใช้น้ำมัน เป็นต้น				
19	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง การปิดประกาศ ประกาศในเว็บไซต์	20	409	8,180.00	0.10
	การติดต่อ/สืบราคาวัสดุ ครุภัณฑ์ ฯลฯ				
	รวม				1.94

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายควนสุริ ส่วนแหว)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลตันหยง

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	
1	งานจัดทำรายงานขออนุมัติ/คำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดราคากลาง โดยวิธีตกลงราคา พร้อมลงระบบ E-GP,E-Laas	299	340	400	
2	งานจัดทำรายงานขออนุมัติซื้อ/จ้าง โดยวิธีตกลงราคา พร้อมลงระบบ E-GP, E-Laas	299	340	400	
3	งานทำบันทึกตกลงราคาซื้อ/จ้าง ,ใบสั่งซื้อ/จ้าง โดยวิธีตกลงราคา พร้อมลงระบบ E-GP,E-Laas	299	340	400	
4	งานจัดทำใบตรวจรับพัสดุ/งานจ้าง โดยวิธีตกลงราคา พร้อมลงระบบ E-GP	299	340	30	
5	งานจัดทำรายงานขออนุมัติ/คำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดราคากลาง โดยวิธีพิเศษ พร้อมลงระบบ E-GP,E-Laas	6	8	9	
6	งานจกรายงานการประชุมคณะกรรมการราคา	6	8	9	
7	งานรายงานผลราคากลาง ประกาศในเว็บไซต์,ระบบ E-GP	6	8	9	
8	งานจัดทำรายงานขออนุมัติซื้อ/จ้าง /โดยวิธีพิเศษ พร้อมลงระบบ E-GP,E-Laas	6	8	9	
9	งานออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดซื้อ/จัดจ้าง พร้อมลงระบบ E-GP,E-Laas	6	8	9	
10	งานจัดทำประกาศวิธีพิเศษ ปิดประกาศข่าวสาร ส่งหนังสือพร้อมประกาศให้ผู้รับจ้าง พร้อมลงระบบ E-GP,ลงเว็บไซต์	6	8	9	
11	งานจัดทำใบเสนอราคาซื้อ/ใบเสนอราคาจ้าง โดยวิธีพิเศษ	6	8	9	
12	งานรับซองใบเสนอราคา บันทึกซองใบเสนอราคา	6	8	9	
13	งานรายงานผลการเสนอราคา พร้อมลงระบบ E-GP	6	8	9	
14	งานจัดทำสัญญาโครงการจัดซื้อ/จ้าง พร้อมลงระบบ E-GP,E-Laas	6	8	9	
15	งานจัดทำใบส่งมอบ/ตรวจรับพัสดุ/งานจ้าง โดยวิธีพิเศษ พร้อมลงระบบ E-GP	6	8	9	

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	
16	งานจัดทำทะเบียนคุมวัสดุครุภัณฑ์				
17	งานจัดทำการเบิกจ่าย-วัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ	60	70	80	
18	งานจัดทำคำสั่งและรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ เช่น ตรวจสอบพัสดุประจำปี	60	70	80	
	การจำหน่ายพัสดุ,เกณฑ์การใช้น้ำมัน เป็นต้น	3	3	3	
19	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง การติดต่อ/สืบราคาวัสดุ ครุภัณฑ์ ฯลฯ	305	348	409	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายด่วนสุรี ด่วนแว)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลตันหยง

