(ต้นฉบับ)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลตันหยง

อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

คำนำ

เทศบาลตำบลตันหยง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลตันหยงให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลตันหยง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลตันหยงให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลตันหยง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลดันหยง	๓๕
๑๓. ภาคผนวก	๔๑

๑. หลักการและเหตุผล

ตามหนังสือสำนักงาน กจ. กท. และ ก. อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้แจ้งแนวทางให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ของเทศบาลทุกแห่ง ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยวางกรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังไว้ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการพรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการพรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลตันหยง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลตันหยงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลตันหยงมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคคลกรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลตันหยง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลตันหยงสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลตันหยงเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ และสามารถจอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลตันหยง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแห่งหน้าที่ต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานเทศบาลตำบลตันหยง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลตันหยง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลตันหยง เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลตันหยงตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลตันหยง

เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลตันหยง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ หรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปัตตานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคคลเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคคลกรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคคลกรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยน

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะเช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้กรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะต้องเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้

ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลังคน (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) ปัญหาด้านไฟฟ้า

(๒) ปัญหาด้านการประปา

ความต้องการของประชาชนด้านโครงสร้างพื้นฐาน/แนวทางแก้ไข

(๑) ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงครอบคลุมทุกพื้นที่

(๒) ให้มีน้ำอุปโภคบริโภคช่วงหน้าแล้งอย่างเพียงพอ โดยเพิ่มกำลังการผลิตเพิ่มขึ้นและขยายท่อเมนประปาให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาเศรษฐกิจ

(๑) ค่าครองชีพสูง
(๒) ด้านอาชีพ
(๓) ด้านการพัฒนาส่งเสริมอาชีพ

ความต้องการของประชาชนด้านเศรษฐกิจ/แนวทางแก้ไข

(๑) ให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเสริม
(๒) พัฒนาหลักสูตรและขยายสาขาวิชาในสถานศึกษาทุกระดับเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้านแรงงานและอาชีพพื้นฐานของท้องถิ่นรวมทั้งการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน
(๓) ส่งเสริมสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพ
(๔) ส่งเสริมให้ความรู้ อบรมและฝึกทักษะเพิ่มเติมด้านการประกอบอาชีพ เพื่อลดปัญหาการว่างงาน และมีรายได้ต่ำ ตลอดจนจัดหาตลาดในชุมชนและเครือข่ายนอกชุมชน เพื่อการจำหน่ายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์

๔.๓ ด้านสังคม

ปัญหาสังคม

(๑) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
(๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว
(๓) ปัญหาการสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ได้รับการดูแลช่วยเหลือไม่ทั่วถึง
(๔) ปัญหาคุณภาพชีวิต บางส่วนยังมีสุขภาพอนามัยไม่ดีพอ เนื่องจากความยากจน
(๕) ไม่มีผู้สืบทอด สืบค้นการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชนด้านสังคม/แนวทางแก้ไข

(๑) ให้ผู้นำศาสนาและผู้นำชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาและร่วมพัฒนาสังคมให้มากที่สุด
(๒) ให้มีการรงณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
(๓) ต้องการให้รณรงค์ให้เยาวชนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยการสร้างสนามกีฬาสวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น ฯลฯ
(๔) จัดให้มีสวัสดิการสังคม และดูแลคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ ผู้ด้วยโอกาสให้ทั่วถึง และส่งเสริมอาชีพของประชาชนครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ

(๕) ให้ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนมีความรู้ ประสบการณ์ที่กว้างขวาง ทันสมัย และก้าวทันโลก รวมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

(๖) ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และกิจกรรมต่างๆ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

(๑) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการเมือง การปกครอง และบทบาทในการเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตนเอง

(๒) ปัญหาการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ เนื่องจากประชาชนไม่ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการชำระภาษี เพื่อมาพัฒนาท้องถิ่นตนเอง

(๓) ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ทิ้งขยะมูลฝอยในที่สาธารณะ คูคลอง บนถนน และบุกรุกที่สาธารณะ

ความต้องการของประชาชนด้านการเมืองการบริหาร/แนวทางแก้ไข

(๑) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของประชาชนต่อการเมือง และส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น

(๓) เพิ่มประสิทธิภาพ กระบวนการจัดเก็บภาษี เพื่อเพิ่มรายได้ในการพัฒนาเทศบาล

(๔) สร้างจิตสำนึกในเรื่องความเป็นระเบียบเรียบร้อยและวินัยในการรักษาความสะอาด

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

(๑) ประชาชนยังขาดจิตสำนึก และให้ความสำคัญกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

(๒) ประชาชนส่วนใหญ่นิยมเลี้ยงสัตว์แบบปล่อยอิสระ ทำให้เกิดปัญหาแก่ประชาชน ในละแวกใกล้เคียง

(๓) สถานที่ทิ้งขยะยังไม่ได้มาตรฐาน

ความต้องการของประชาชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม/แนวทางแก้ไข

(๑) ต้องการเร่งให้พัฒนาในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย ให้มีความอุดมสมบูรณ์ยั่งยืนและมีสิ่งแวดล้อมที่ดี

(๒) ต้องการให้สร้างสิ่งแวดล้อมชุมชนให้น่าอยู่ น่าอาศัย มีระบบการจัดการขยะมูลฝอยที่มีประสิทธิภาพ

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

<u>ปัญหาด้านการสาธารณสุข</u>

(๑) ประชาชนยังขาดการใส่ใจดูแลสุขภาพ พลานามัย
(๒) ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการวางแผนครอบครัวเท่าที่ควร

<u>ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข</u>

(๑) ระบบการส่งเสริมสุขภาพที่คลอบคลุมทั่วถึงทุกด้าน

<u>๕. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล</u>

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลตันหยงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลตันหยงให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลตันหยงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลตันหยง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องนั้น โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามหลัก SWOT

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลตันหยง ได้วิเคราะห์โดยใช้หลักเทคนิค SWOT ซึ่งได้วิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในของเทศบาลฯ สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) = S

๑. ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
๒. บุคคลมีทัศนคติและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่ดีง่ายต่อการทำงาน
๓. มีวัสดุครุภัณฑ์ครบครันทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร
๔. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีมีพลังในการทำงาน
๕. มีระบบทำงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ตลอด ทั้งมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างคุ้มค่าทำให้พร้อมต่อการพัฒนาสู่คุณภาพและมาตรฐาน

๖. มีระบบ Internet เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารให้บริการประชาชนและพนักงานเทศบาล
๗. มีสถานที่ทำงานกว้างขวาง โอ่โถง มีรั้วรอบขอบชิดบรรยากาศร่มรื่น อยู่ในชุมชนมีจำนวนห้องเพียงพอ และสะดวกต่อการให้บริการประชาชน

จุดอ่อน (Weaknesses) = W

๑. เทศบาลมีงบประมาณรายจ่ายประจำปีน้อย จึงทำให้ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลค่อนข้างสูง
๒. เป้าหมายการทำงานของเทศบาล ถูกรบกวนอยู่เนื่อง ๆ ทำให้มีการปรับแผนบ่อยครั้ง เพิ่มความยุ่งยาก สับสนวุ่นวายในกระบวนการทำงานมากขึ้น ต้องเพิ่ม/ลด เป้าหมายการทำงานทำให้เป้าหมายการบริหารไม่ชัดเจน การทำงานไม่เป็นระบบและกระบวนการมากขึ้นทำให้การพัฒนาประสิทธิภาพของงานยังคงมีปัญหา
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมของเทศบาล
๔. การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน ที่ได้รับยังขาดประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือ ไม่อยู่บนพื้นฐานความจริงและขาดการนำข้อมูลต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์

โอกาส (Opportunities) = O

๑. การคมนาคมค่อนข้างสะดวกเนื่องจากอยู่ติดถนนใหญ่
๒. พื้นที่เขตรับผิดชอบแคบและมีประชากรน้อยง่ายต่อการบริหารงานให้สำเร็จ
๓. กฎหมายและนโยบายของรัฐให้การสนับสนุนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เป็นต้น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

ข้อจำกัด/ภาวะคุกคาม (Threats) = T

๑. นโยบายการจัดสรรเงินอุดหนุนของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลง
๒. การจัดเก็บภาษีได้น้อยลงเนื่องจากประชาชนมีรายได้ลดลง
๓. ประชาชนขาดวินัย ความรู้ ไม่เคารพกฎจราจรทำให้เกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน
๔. สภาวการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจในระดับประเทศส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

นอกจากนี้ เทศบาลตำบลตันหยง ยังมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ๒ ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งได้กำหนดภารกิจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๐ และ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ได้แก่

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๐(๒) และมาตรา ๑๖(๒))

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

(๔) การขนส่ง และการวิศวกรรมจารจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

๕.๒ ด้านส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้ง การจัดการหรือสนับสนุนการดูแล และพัฒนาเด็กเล็ก (มาตรา ๕๐ (๖))

(๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา๕๐ (๗))

(๓) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๔) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

(๕) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้วยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))

(๘) การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

(๙) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๑๐) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

(๑๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

(๑๒) การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

(๑๓) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))

(๑๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))

(๑๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การดูแลการจารจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่น ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๕๐ (๑)(๒/๑))

(๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))

(๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))

(๔) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

(๕) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))

(๘) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

(๙) การจัดให้มี และควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

๕.๔ ด้านการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดให้มี และควบคุมสุสานและฌาปณสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))

(๒) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

(๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๕ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา (๕๐ (๘)) และมาตรา ๑๖ (๑๑)

๕.๖ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลดำเนินการ

เทศบาลตำบลตันหยง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ
๓. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๗. จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง
๘. การจัดให้มีสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
๙. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๐. การส่งเสริมกีฬา
๑๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๒. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๓. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๔. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๑๕. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๑๖. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการพยาบาล
๑๗. การควบคุมอาคาร
๑๘. การจัดให้มีน้ำสะอาด
๑๙. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๒๐. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลตันหยง เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี (ก.ท.จ.) กำหนดให้เป็นเทศบาลสามัญ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง และแนวทางในการแก้ไขปัญหา ดังนี้

เทศบาลตำบลตันหยง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. กองการศึกษา

๖. กองการประปา

กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตำแหน่งลูกจ้างประจำจะมีบุคคลากรเกษียณอายุราชการ จำนวน ๓ อัตรา จึงทำให้ตำแหน่งดังกล่าวมีการยุบเลิก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและทดแทนตำแหน่งที่จะว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา

๒. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)

๓. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)

ตารางวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบล ขนาดเล็ก ในบริเวณใกล้เคียง

ชื่อ อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	ครูผู้ดูแลเด็ก	หมายเหตุ
ทต.ตันหยง	๖	๓๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๔	๘	๔	๗	๒	
ทต.ตอหลัง	๔	๒๘,๓๒๙,๐๐๐	๑๒	๕	-	๓	๒	
ทต.พ่อมิ่ง	๔	๓๔,๕๐๐,๐๐๐	๘	๙	-	๑	๖	

จากการวิเคราะห์วางแผนการใช้กำลังคน โดยการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลขนาดเล็กที่มีรายได้ใกล้เคียงกัน มีส่วนราชการภายในเท่ากัน มีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตันหยง เมื่อเปรียบกับเทศบาลใกล้เคียงที่มีรายได้ในระดับใกล้เคียงกันแล้ว เทศบาลมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจที่ต้องทำและอาจทำตามกฎหมายจัดตั้งและกฎหมายอื่นที่กำหนดหน้าที่ไว้แล้ว

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลตันหยงดังกล่าว เทศบาลตำบลตันหยงมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังโครงสร้างนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานธุรการ ๑.๑.๒ งานทะเบียนราษฎร ๑.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่	**๑. สำนักปลัดเทศบาล** ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานธุรการ ๑.๑.๒ งานทะเบียนราษฎร ๑.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานสวนสาธารณะ ๓.๓ งานวิศวกรรม ๓.๔ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๕ งานธุรการ	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานสวนสาธารณะ ๓.๓ งานธุรการ	ยุบงาน เพื่อให้ สอดคล้อง กับจำนวน บุคลากรที่มี
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานรักษาความสะอาด ๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	ยุบงาน เพื่อให้ สอดคล้อง กับจำนวน บุคลากรที่มี
๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๒ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๕.๓ งานธุรการ	**๕. กองการศึกษา** ๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๒ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๕.๓ งานธุรการ	
๖. กองการประปา ๖.๑ งานการเงินและบัญชี ๖.๒ งานผลิตน้ำประปา	**๖. กองการประปา** ๖.๑ งานการเงินและบัญชี ๖.๒ งานผลิตน้ำประปา	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลตันหยง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในส่วนแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณในส่วนราชการ มีเท่าใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่ากับการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลตันหยง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลตันหยงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลตันหยง อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล								
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	-	-	-	-๒	เกษียณอายุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๐	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองคลัง</u>								
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑		-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองช่าง</u>								
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๑	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
๒๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๒๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๖	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองการศึกษา</u>								
๒๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองการประปา</u>								
๓๒	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	-	-	-	๑			+๑	กำหนดเพิ่ม
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๓๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	เกษียณอายุ
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๔๐	๔๑	๔๒	๔๐	+๑	+๑	-๒	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๒๙,๑๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๔๖,๕๖๐	๓๕,๗๖๐
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	๖๓๕,๗๖๐	๔๔,๙๙๐
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๔	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๓,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๕๖๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	๓๕๔,๘๔๐	๒๖,๙๒๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๑๗,๒๙๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๒๖,๕๘๐
	ลูกจ้างประจำ																		
๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-๑	๑๕,๗๒๐	๑๒,๖๐๐	๐	๓๒๗,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๐	๒๕,๖๗๐
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-๑	๗,๖๘๐	๙,๘๔๐	๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๕๘,๐๐๐	๐	๒๐,๐๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๗,๔๘๐	๑๓,๑๔๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๗,๔๘๐	๑๓,๑๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง																		
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๐	-	-	๑	๑	-	+๑	-		๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๗,๔๘๐	๑๓,๑๔๐
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๗,๔๘๐	๑๓,๑๔๐
	กองช่าง																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๕๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๒๔,๔๘๐	๖๓๗,๘๘๐	๖๓๕,๗๖๐	๖๖๐,๒๔๐	๔๖,๔๙๐
๒๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๒๖,๑๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๔	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๕	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๖	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๓๘๗,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๔๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๙,๗๒๐	๔๑๓,๑๖๐	๔๒๖,๔๘๐	๓๒,๒๗๐
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๒๙๘,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๒๔,๘๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๗,๔๘๐	๑๓,๑๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองการศึกษาฯ																		
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๔	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
๓๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๑๗,๒๙๐
๓๖	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๙๔,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๖๘๘	๑๘,๗๔๔	๑๙,๘๗๒	๓๑๒,๔๐๘	๓๓๑,๑๕๒	๓๕๑,๐๒๔	๒๔,๕๖๐ (งบอุดหนุน)
๓๗	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๔๗,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๕๖	๒๖๑,๙๐๐	๒๗๗,๖๒๐	๒๙๔,๒๗๖	๒๐,๕๙๐ (งบอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๙,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๒,๔๖๐
	กองการประปา																		
๓๙	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔๐	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	๐	-	-	-	๑	-	-	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	กำหนดเพิ่ม
	ลูกจ้างประจำ																		
๔๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-๑	๐	๐	๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๕๒,๑๒๐	๐	๒๑,๐๑๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๗,๔๘๐	๑๓,๑๔๐
๔๓	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑๕๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๘๐๐	๑๖๗,๒๘๐	๑๗๔,๐๐๐	๑๒,๘๘๐
(๕)	รวม		๔๓	๓๔	๙,๘๘๒,๓๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๑	๔๒	๔๐	+๑	+๑	-๒	๔๔๖,๕๒๐	๖๒๑,๕๔๐	๖๑๔,๕๘๐	๑๐,๗๗๐,๘๘๐	๑๑,๓๘๘,๔๒๐	๑๑,๑๕๖,๕๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๑๕															๑,๖๑๕,๖๓๒	๑,๗๐๘,๒๖๓	๑,๖๗๓,๔๗๘	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๓๘๖,๕๑๒	๑๓,๐๙๖,๖๘๓	๑๒,๘๒๙,๙๙๘	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๓.๗๐	๓๓.๙๔	๓๑.๖๗	

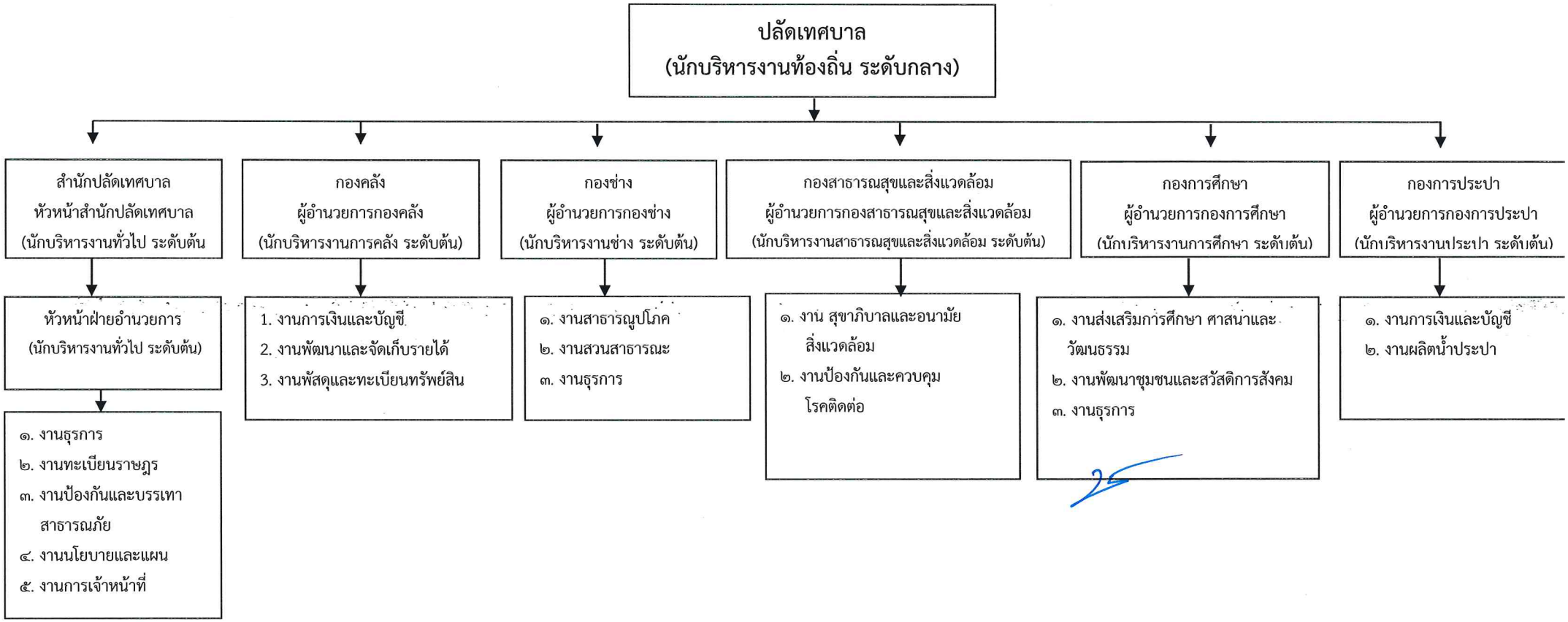
หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๓๖,๗๕๐,๐๐๐ บาท ตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๕,๐๐๐,๐๐๐) เพิ่ม ๕%

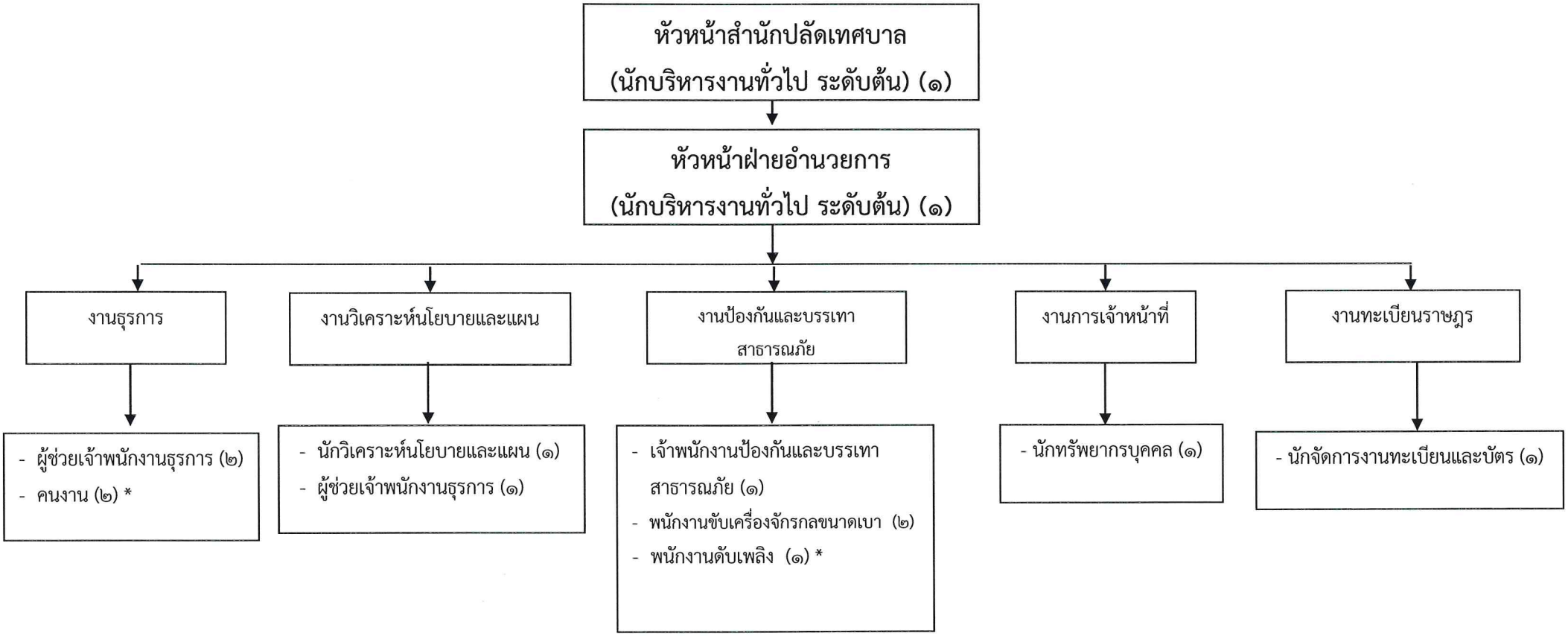
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๓๘,๕๘๗,๕๐๐ บาท ประมาณการตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เพิ่ม ๕%

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๔๐,๕๑๖,๘๗๕ บาท ประมาณการตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เพิ่ม ๕%

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

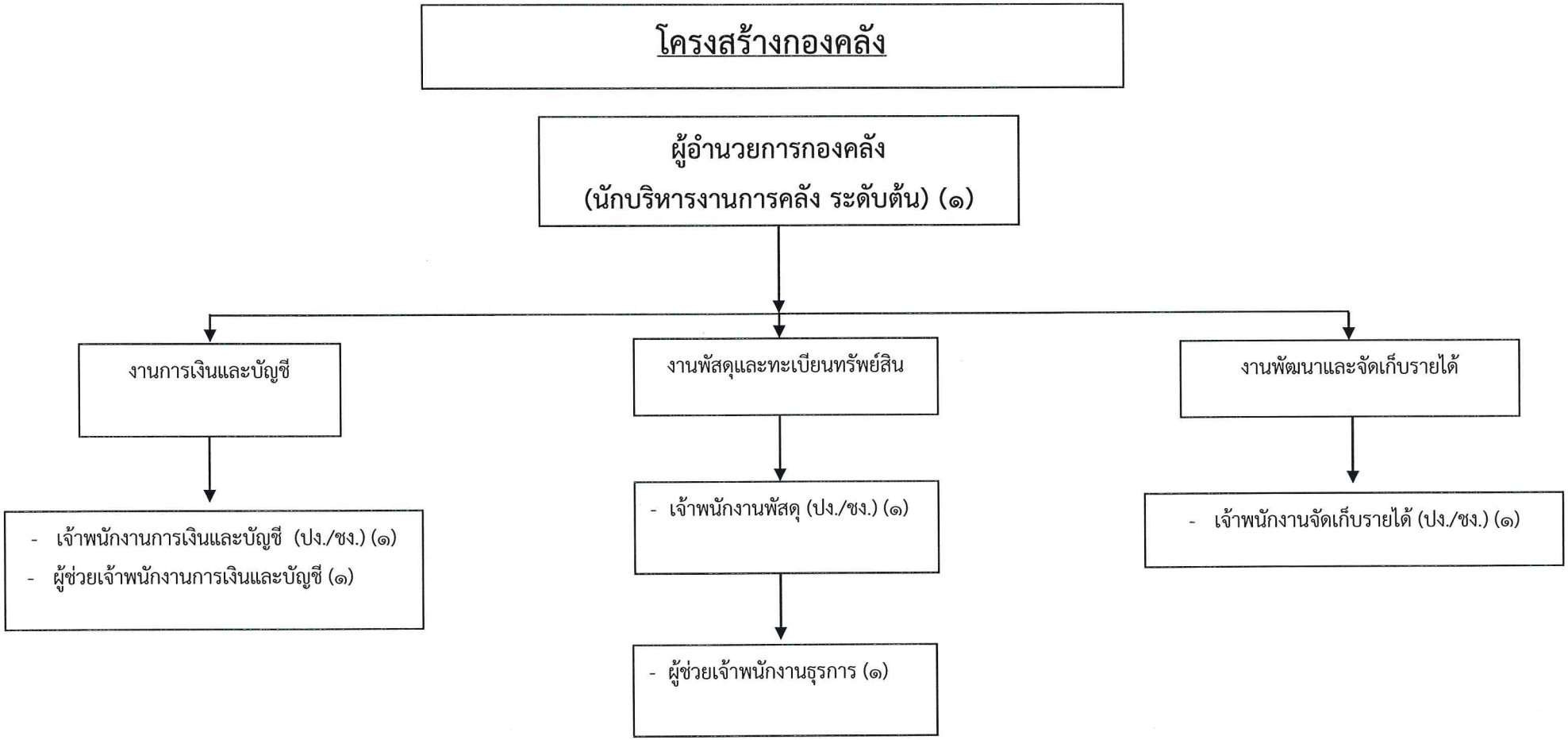


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



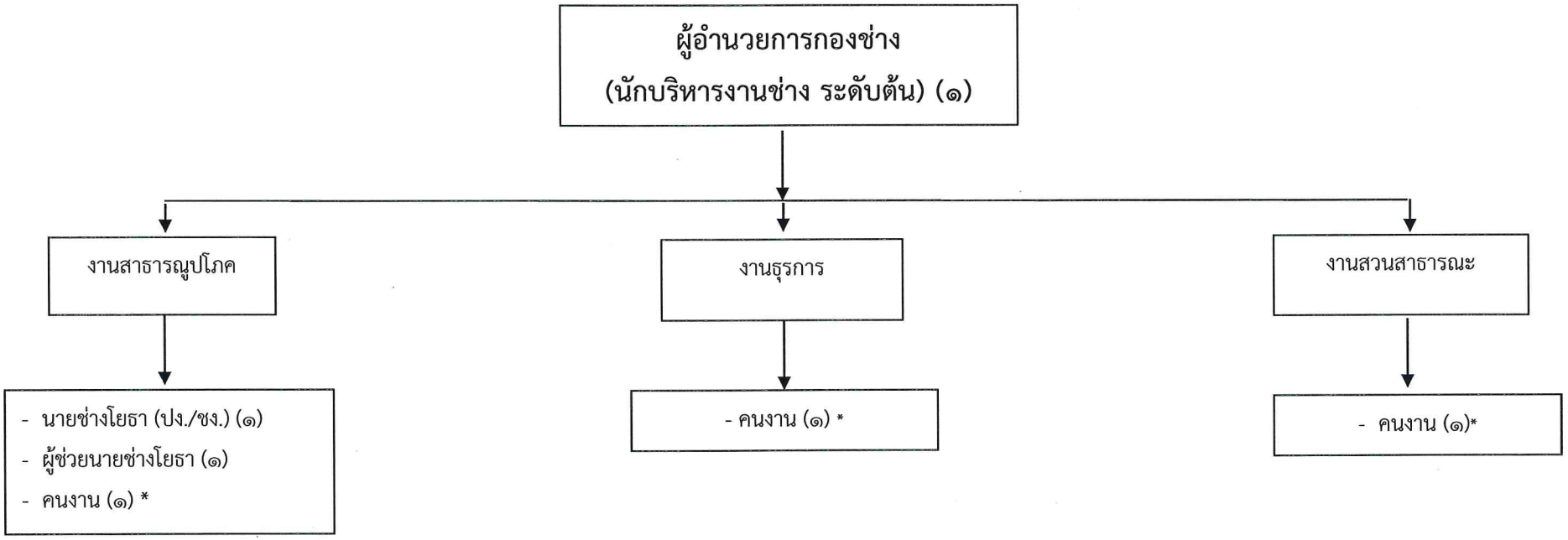
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
จำนวน	๒	-	-	๒	๑	-	-	๑	-	๒	๒	๓	๑๓

โครงสร้างกองคลัง



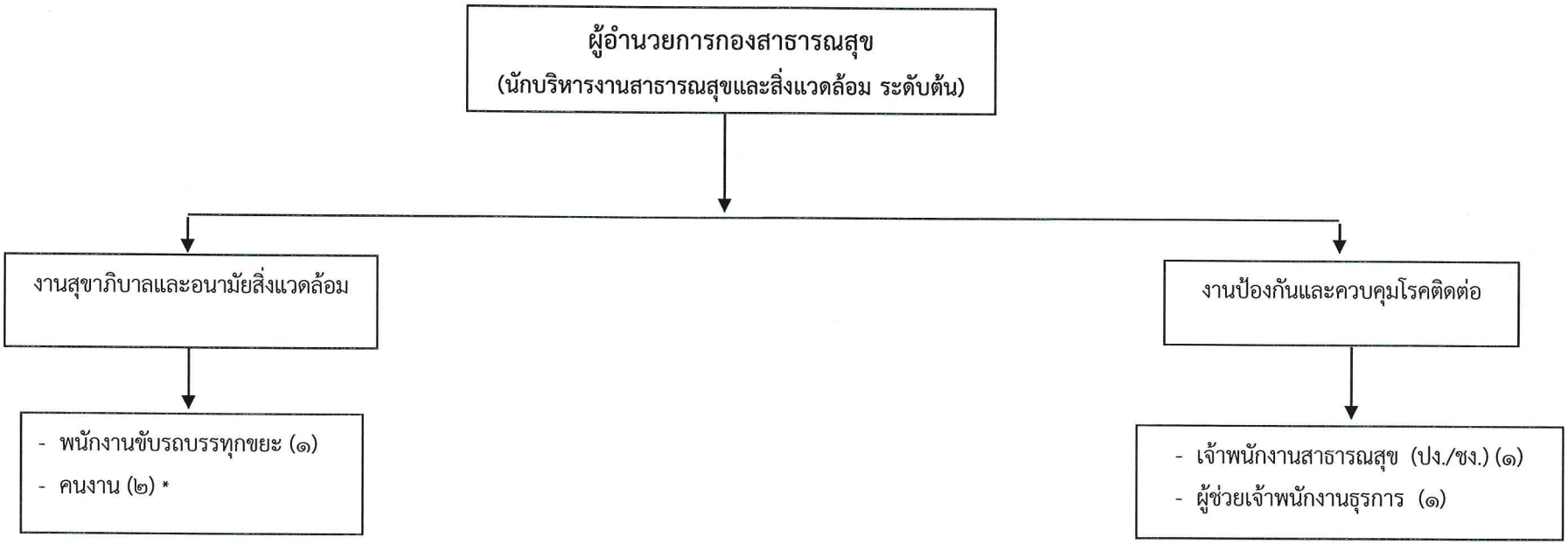
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	๒	-	๖

โครงสร้างกองช่าง



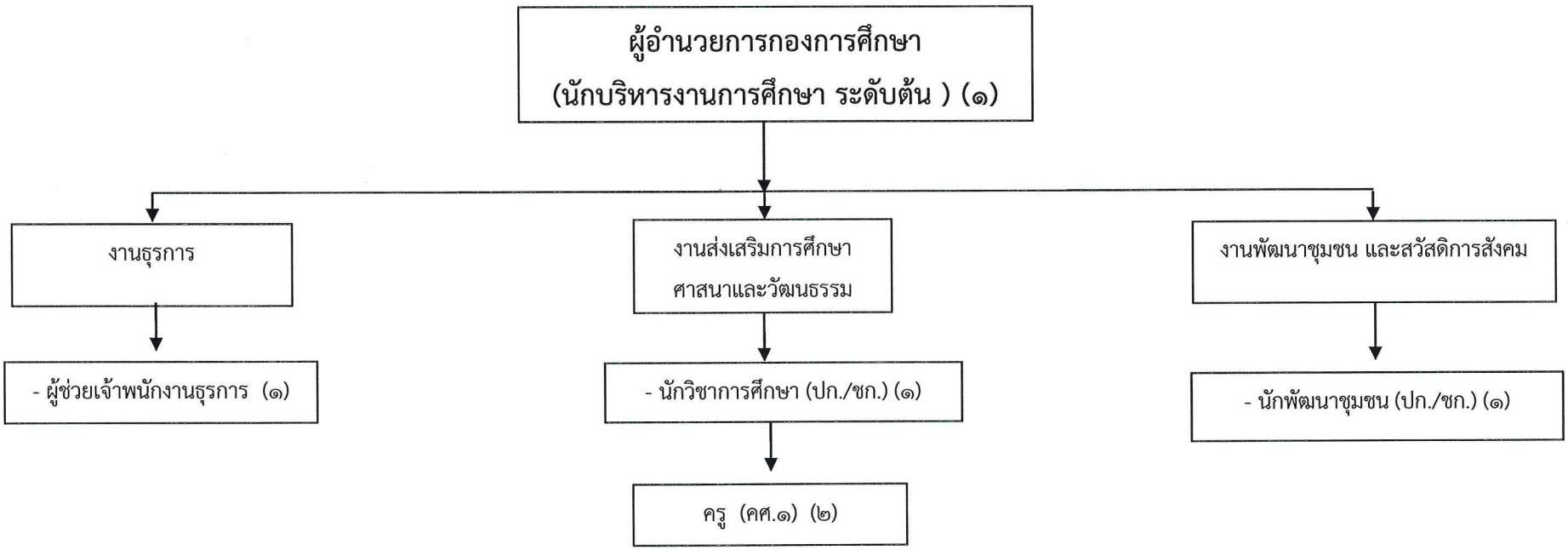
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๓	๖

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



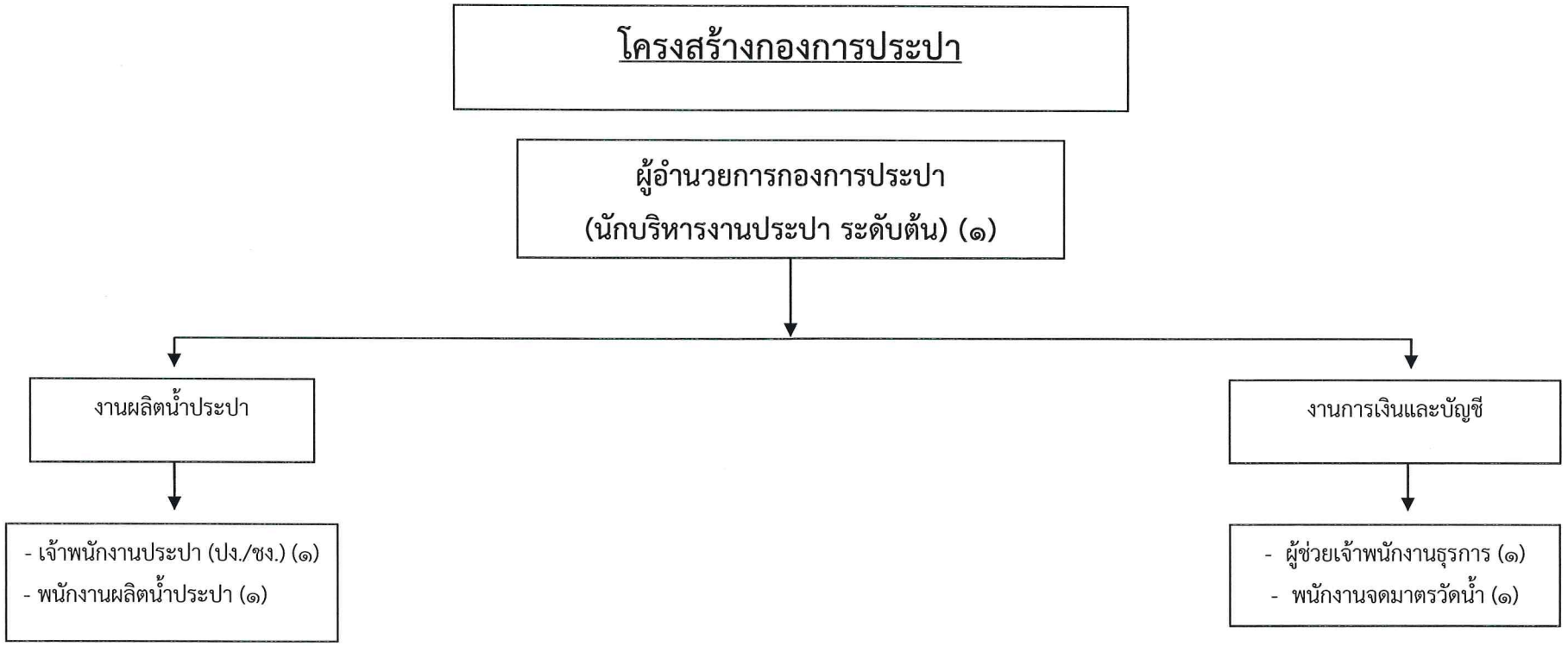
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	๒	๖

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	-	-	-	-	๑	-	๖

โครงสร้างกองการประปา



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายเจ๊ะมูหามัดสัน เจ๊ะอูมา	รป.ม.	๓๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒๙,๑๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๙๗,๑๒๐
	สำนักปลัดเทศบาล											
๒	นางกาญจนี อินบุญส่ง	รป.บ.	๓๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๙,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๘๑,๘๘๐
	ฝ่ายอำนวยการ											
๓	ว่าง	-	๓๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
	งานทะเบียนราษฎร											
๔	นางสุไรดา แวสาเมาะ	น.บ.	๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๓๒๓,๐๔๐	-	-	๓๒๓,๐๔๐
	งานนโยบายและแผน											
๕	นางนัสหมั๊ะ โตะดะ	บธ.บ	๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๖	นายพิชัย จันทร์แก้ว	ปวส.	๓๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๑๘,๙๖๐	-	-	๓๑๘,๙๖๐
	ลูกจ้างประจำ											
๗	นายดอเลาะ แวหามะ	ม.๖	๐๑-๐๐๔	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	ป ๐๑-๐๐๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒๔๐,๔๘๐	-	-	ยุบปี ๖๕
๘	นายดอเลาะ มีนาดิง	ม.ศ.๓	๐๑-๐๐๒	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	ป ๐๑-๐๐๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๐๘,๐๔๐	-	-	ยุบปี ๖๕
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๙	นายอดิศร เจ๊ะดาโอะ	ปวส.	จ.๐๑-๐๐๒	พนักงานดับเพลิง	-	จ.๐๑-๐๐๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานการเจ้าหน้าที่											
๑๐	นายฮาดี้ หนิแหละหมัน	ร.บ.	๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานธุรการ											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๑	นางสาวตอหิเราะ ลาเต๊ะ	วท.บ.	ภ.๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ.๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๗,๖๘๐	-	-	๑๕๗,๖๘๐
๑๒	นางสาวซาบีเราะ บาโงแล	บธ.บ.	ภ.๐๑-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ.๐๑-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๗,๖๘๐	-	-	๑๕๗,๖๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๓	นายอะหามะเพายี แจะแว	ปวส.	จ.๐๑-๐๐๓	คนงานทั่วไป	-	จ.๐๑-๐๐๓	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นางสาวเจะรอกายะ ชาเยะ	ม.๓	จ.๐๑-๐๐๔	คนงานทั่วไป	-	จ.๐๑-๐๐๔	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
๑๕	นางพรทิพย์ บุญบูรณะกิจ	บธ.บ.	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๑,๒๔๐
	งานการเงินและบัญชี											
๑๖	ว่าง	-	๓๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง	๓๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๗	นางสาวนิฟาตีมัะห์ โตะโงะ	บธ.บ.	ภ.๐๔-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ภ.๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๗,๖๘๐	-	-	๑๕๗,๖๘๐
	งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน											
๑๘	ว่าง	-	๓๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง	๓๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๙	นางสาวซูนีตา การี	ศศ.บ.	ภ.๐๔-๐๐๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ.๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๗,๖๘๐	-	-	๑๕๗,๖๘๐
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้											
๒๐	ว่าง	-	-	-	-	๓๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง											
๒๑	นายยุกต์ ราชนุ้ย	ศศ.บ. เทคโนโลยีก่อสร้าง	๓๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๙๙,๘๘๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานสาธารณูปโภค											
๒๒	นายวันอาลี แวสะมาแอ	ปวส.	๓๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๑๓,๔๔๐	-	-	๓๑๓,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๓	ว่าง	-	-	-	-	ภ. ๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๔	นายดอแม แวหามะ	ป.๔	จ.๐๕-๐๐๕	คนงานสาธารณูปโภค	-	จ.๐๕-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานสวนสาธารณะ											
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๕	นายมูหามะ สาและ	ป.๔	จ.๐๕-๐๐๖	คนงานสวนสาธารณะ	-	จ.๐๕-๐๐๒	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานธุรการ											
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๖	นางสาวซาอีบะห์ ยูโซะ	บธ.บ.	จ.๐๕-๐๐๗	คนงานทั่วไป	-	จ. ๐๕-๐๐๓	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๒๗	ว่าง	-	๓๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข [illegible])	ต้น	๓๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ											
๒๘	น.ส.ไสนับ เปาะโซะ	วท.บ.	๓๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๓๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๓๘๗,๒๔๐	-	-	๓๘๗,๒๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๙	นางสาวราณียา นิสะ	บธ.บ.	ภ.๐๖-๐๐๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	ภ.๐๖-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๗,๖๘๐	-	-	๑๕๗,๖๘๐
	งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม											
	ลูกจ้างประจำ											
๓๐	นายเจะอาแซ เจะแต	ป.๖	๐๖-๐๐๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	ป ๐๖-๐๐๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒๙๘,๒๐๐	-	-	๒๙๘,๒๐๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๑	นายดอเลาะ มะ	ม.๖	จ.๐๖-๐๐๗	คนงานทั่วไป	-	จ.๐๖-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายนิรันดร์ นิหามะ	ป.๖	จ.๐๖-๐๐๘	คนงานทั่วไป	-	จ.๐๖-๐๐๒	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษา											
๓๓	ว่าง	-	๓๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ											
๓๔	นางมารียัม แวนิ	ศษ.ม.	๓๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๒๙,๒๔๐	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๓๕	นางอุมัย เบ็ญวรรณดารุส	ศษ.บ.	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๑	ครู	คศ.๑	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	* ใช้เงินอุดหนุน
๓๖	นางสาวฮานีซะ ดอเลาะ	ศษ.บ.	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๒	ครู	คศ.๑	๓๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	* ใช้เงินอุดหนุน
	งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม											
๓๗	นายอูยี เบ็ญฮาวัน	วท.บ.	๓๑-๒-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๑-๒-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
	งานธุรการ											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๘	นางสาวรุสมีนา วาเย็ง	บธ.บ.	ภ.๐๘-๐๐๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ.๐๘-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๕๒๐	-	-	๑๔๙,๕๒๐
	กองการประปา											
๓๙	ว่าง	-	๓๑-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๓๑-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
	งานผลิตน้ำประปา											
๔๐	ว่าง	-	-	-	-	๓๑-๒-๐๙-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐			กำหนดเพิ่ม
	ลูกจ้างประจำ											
๔๑	นายมะแอ ตาเยะ	มศ.๓	๐๙-๐๐๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	ป ๐๙-๐๐๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒๕๒,๑๒๐	-	-	๒๕๒,๑๒๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	งานการเงินและบัญชี											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๒	นางสาวเจะโรสนี มีนาดิง	วท.บ.	ภ.๐๙-๐๐๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ.๐๙-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๗,๖๘๐	-	-	๑๕๗,๖๘๐
๔๓	นายหามะ ลาเตะ	ป.๔	ภ.๐๙-๐๐๑๑	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	ภ.๐๙-๐๐๒	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๕๔,๕๖๐	-	-	๑๕๔,๕๖๐

๑๒. <u>แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลตันหยง</u>

เทศบาลตำบลตันหยงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่เทศบาลตำบลตันหยง ดังนี้

ตำแหน่ง	แนวทาการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้อำนวยการกองกิจการประปา นักจัดการงานทะเบียนและบัตร เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานพัสดุ นายช่างโยธา นักวิชาการศึกษา นักพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานประปา พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา พนักงานขับรถบรรทุกขยะ พนักงานผลิตน้ำประปา พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	- เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการการศึกษาดูงาน ตามที่หน่วยงานอื่นองค์กรสถาบันและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจัด - จะมีการประชุมเพื่อชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานและแนวทางการแก้ไขปัญหามีการติดตามผลการปฏิบัติงาน	- อำเภอ จังหวัด หรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เป็นผู้จัด - หน่วยงานอื่นจัดอบรมหรือเทศบาลจัดเอง	

แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาลดำเนินการเอง	หน่วยงานอื่น
๑.	นักบริหารงานเทศบาลหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารงาน	รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑	๑	๑	-	/
๒.	นักบริหารงานทั่วไปหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารงาน	รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๒	๒	๒	-	/
๓.	นักบริหารงานคลังหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารงาน	รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑	๑	๑	-	/
๔.	นักบริหารงานช่างหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารงาน	รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑	๑	๑	-	/
๕.	นักบริหารงานสาธารณสุขหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารงาน	รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑	๑	๑	-	/
๖.	นักบริหารงานการศึกษาหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารงาน	รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑	๑	๑	-	/
๗.	นักบริหารงานประปาหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารงาน	รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑	๑	๑	-	/
๘.	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรหรืออื่น ๆที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑	๑	๑	-	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาลดำเนินการเอง	หน่วยงานอื่น
๙.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑	๑	๑	-	/
๑๐.	นักทรัพยากรบุคคลหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑	๑	๑	-	/
๑๑.	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑	๑	๑	-	/
๑๒.	จพง.จัดเก็บรายได้หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑	๑	๑	-	/
๑๓.	จพง. พัสดุหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑	๑	๑	-	/
๑๔.	จพง.การเงินและบัญชีหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑	๑	๑	-	/
๑๕.	นายช่างโยธาหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑	๑	๑	-	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	เทศบาลดำเนินการเอง	หน่วยงานอื่น
๑๖.	จพง.สาธารณสุขหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑	๑	๑	-	/
๑๗.	นักวิชาการศึกษาหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑	๑	๑	-	/
๑๘.	ครูผู้ดูแลเด็กหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๒	๒	๒	-	/
๑๙.	นักพัฒนาชุมชนหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑	๑	๑	-	/
๒๐.	ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรเทศบาล	รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ปีละ ๑ ครั้ง	๔๓	๔๓	๔๓	/	-
๒๑.	ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๒๑	๒๑	๒๑	-	/

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลตันหยง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลตันหยง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการทำผิดวินัย

ภาคผนวก

ประกาศเทศบาลตำบลตันหยง

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

.....

ตามที่ เทศบาลตำบลตันหยง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยคำถึงถึงภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลตันหยง ที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี (ก.ท.จ. ปัตตานี) ในคราวประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลตันหยง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสาเหะมูหามัด อัลอิดรุส)
นายกเทศมนตรีตำบลตันหยง

ประกาศเทศบาลตำบลตันหยง
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลตันหยง

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๒๕๒ ข้อ ๒๕๓ ข้อ ๒๕๔ และข้อ ๒๕๕ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลตันหยง ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล ประกอบด้วย

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ
๑.๑.๑ งานธุรการ
๑.๑.๒ งานทะเบียนราษฎร
๑.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๑.๔ งานนโยบายและแผน
๑.๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๒.๑ งานการเงินและบัญชี
๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม

/การก่อสร้าง...

การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงเก็บรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๓.๑ งานสาธารณูปโภค

๓.๒ งานสวนสาธารณะ

๓.๓ งานธุรการ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุขและงานสัตวแพทย์ ประกอบด้วย

๔.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ วางแผนด้านการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลตันหยง จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา รับผิดชอบประสานงานด้านงานศาสนา วัฒนธรรมประเพณี ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ให้แก่เยาวชน ตลอดจนส่งเสริมกิจกรรมด้านงานกีฬาและนันทนาการแก่เด็กเยาวชน และประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลตันหยง ประกอบด้วย

๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕.๒ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม

๕.๓ งานธุรการ

๖. กองการประปา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การจดมาตรวัดน้ำ การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณรายได้รายจ่าย การบัญชี พัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่างๆ ของการประปา รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

๖.๑ งานการเงินและบัญชี

๖.๒ งานผลิตน้ำประปา

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสาเหะมูหามัด อัลอิดรุส)
นายกเทศมนตรีตำบลตันหยง

ประกาศเทศบาลตำบลตันหยง

เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

.....

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) และมาตรา ๒๓ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี (ก.ท.จ. ปัตตานี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงออกประกาศเทศบาลตำบลตันหยง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลตันหยง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสาเหะมูหามัด อัลอิดรุส)
นายกเทศมนตรีตำบลตันหยง

คำสั่งเทศบาลตำบลตันหยง
ที่ ๐๐๗/๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ของเทศบาลตำบลตันหยง

.....

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลตันหยง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี (ก.ท.จ.จังหวัดปัตตานี) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลตันหยง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลตันหยง	กรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการประปา	กรรมการ
๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ/เลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลตันหยงให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลโดยเคร่งครัดทุกประการ และให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เป็นไปอย่างถูกต้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

/สั่ง ณ วันที่...

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายสาเหะมูหามัด อัลอิดรุส)
นายกเทศมนตรีตำบลตันหยง