



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ของ

เทศบาลตำบลน่าน

ปรับปรุงครั้งที่ 2

อำเภอเขาชะเมา จังหวัดน่าน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ของเทศบาลตำบลต้นไทร อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลต้นไทรได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้เทศบาลตำบลต้นไทร สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลต้นไทร ให้เหมาะสมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลต้นไทร จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลต้นไทรได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส (ก.ท.จังหวัดนราธิวาส) ในการประชุมครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2564 โดยได้ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 29 มกราคม 2564 เป็นต้นมา เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลต้นไทรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลต้นไทร ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลต้นไทร
อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566
เทศบาลตำบลต้นไทร อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	6
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	10
6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลต้นไทรจะดำเนินการ	12
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	14
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	17
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	25
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	33
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	40
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	47
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	48

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
เทศบาลตำบลต้นไทร อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ฯลฯ

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลต้นไทร อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลต้นไทร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลต้นไทร มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

2.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลต้นไทร สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลต้นไทร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาล พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาล เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนราธิวาส ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้กำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณ เวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจจะทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางในส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นผลประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลต้นไทร อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ได้ยกฐานะมาจากสุขาภิบาลต้นไทร เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอบาเจาะ ประมาณ 12 กิโลเมตร ประกอบด้วย พื้นที่ของตำบลปะลุกาสาเมาะ ได้แก่ หมู่ที่ 1 และหมู่ที่ 6 บางส่วน มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2 (สายปัตตานี - นราธิวาส) พาดผ่าน นอกจากนั้นยังมีทางหลวงหมายเลข 4163 และ 4167 เชื่อมกับอำเภอไม้แก่น จังหวัดปัตตานี และทางหลวงจังหวัดหมายเลข 4168 เชื่อมกับทางหลวงจังหวัดหมายเลข 4060 ไปยัง อำเภอริ้วเสาะ จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดยะลาได้ มีชุมชนภายในเขตเทศบาล จำนวน 8 ชุมชน ได้แก่

1. ชุมชนบือแนปีแยะ
2. ชุมชนบอเวาะลือเมาะ
3. ชุมชนตลาดต้นไทร
4. ชุมชนเฉลิมกอดอ
5. ชุมชนเฉลิม
6. ชุมชนบาตุ
7. ชุมชนลูโบะกาหยี
8. ชุมชนลูโบะบูตา

จำนวนประชากรเขตพื้นที่เทศบาลตำบลต้นไทร อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

(ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม 2563)

ประชากรทั้งสิ้น	4,976	คน
ชาย	2,377	คน
หญิง	2,599	คน

มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ อาศัยเส้นแบ่งเขตการปกครอง ได้แก่ เส้นแบ่งเขตจังหวัดปัตตานีกับจังหวัดนราธิวาส มีพื้นที่ติดต่อกับเขตอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

ทิศตะวันออก อาศัยเส้นแบ่งเขตการปกครอง ได้แก่ เส้นแบ่งเขตจังหวัดปัตตานีกับจังหวัดนราธิวาส มีพื้นที่ติดต่อกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทรายทอง อำเภอไม้แก่น จังหวัดปัตตานี

ทิศใต้ อาศัยเส้นตรงที่กำหนดขึ้น ติดต่อกับหมู่ที่ 5 ตำบลปะลุกาสาเมาะ เขตองค์การบริหารส่วนตำบลปะลุกาสาเมาะ และหมู่ที่ 2 ตำบลบาเราะเหนือ เขตองค์การบริหารส่วนตำบลบาเราะเหนือ

ทิศตะวันตก อาศัยเส้นขนานกับศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 42 ปัตตานี – นราธิวาส ติดต่อกับหมู่ที่ 2 และหมู่ที่ 7 ตำบลปะลุกาสาเมาะ เขตองค์การบริหารส่วนตำบลปะลุกาสาเมาะ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลต้นไทร

เทศบาลฯ มีพื้นที่รับผิดชอบ 11.80 ตารางกิโลเมตร เป็นศูนย์กลางสามารถติดต่อได้ 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ทำให้มีสภาพปัญหาของพื้นที่ ที่จะต้องแก้ไข สามารถสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่นและตรงกับความต้องการของประชาชน สามารถแยกได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

1. ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านมีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
 2. ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับการเกษตร
- #### ความต้องการ
1. เทศบาลตำบลต้นไทรติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
 2. ขยายเขตประปา/ก่อสร้างประปาเพิ่มเติม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

1. ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ
2. ประชาชนว่างงานจำนวนมาก เนื่องจากสถานการณ์โควิด ไม่สามารถเดินทางไปประกอบอาชีพอื่นๆ
3. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

ความต้องการ

1. เทศบาลตำบลต้นไทรฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร
2. ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ
3. สนับสนุนงบประมาณและวิทยากร เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

1. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง

ความต้องการ

1. จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ
3. การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน ด้านการเมือง การปกครอง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

1. ลำคลองตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา
2. ดินเสื่อมสภาพ เพราะทิ้งร้างเป็นเวลานาน

ความต้องการ

1. เทศบาลตำบลต้นไทรจัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกหญ้าแฝก ปลูกต้นไม้ การปรับปรุงภูมิทัศน์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

1. ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา
2. ปัญหาเรื่องสุขภาพ

ความต้องการ

1. เทศบาลตำบลต้นไทรได้รับจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการจัดสร้างสนามกีฬาหญ้าเทียม
2. ก่อสร้างลานกีฬาประจำชุมชน
3. เทศบาลตำบลต้นไทรส่งเสริมเรื่องสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

1. ด้านข้อมูลข่าวสารสื่อสารไร้พรมแดนวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรม ดั้งเดิม
2. ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน

ความต้องการ

1. เทศบาลตำบลต้นไทรจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริม พิธี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT)

1. จุดแข็ง (STRENGTH)

1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน
4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. จุดอ่อน (WEAKNESS)

1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านการวิชาชีพ
2. มีปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
3. อาคารสำนักงานคับแคบ และอุปกรณ์ด้านอิเล็กทรอนิกส์ไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน

3. โอกาส (OPPORTUNITIES)

1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล
2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี
4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี / ปริญญาโท เพิ่มขึ้น
5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าหมาย

4. อุปสรรค (THREATS)

1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบญาติพี่น้อง
2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล และเนื่องจากไม่มีผู้ปฏิบัติงานตามกรอบอัตรากำลังที่ได้กำหนดไว้ เนื่องจากไม่มีผู้ใดมาบรรจุ แต่งตั้งสังกัดเทศบาลตำบลต้นไทร
3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา 16 (2) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
2. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา 16 (4)
3. การสาธารณูปการ มาตรา 16 (5) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
4. การควบคุมอาคาร มาตรา 16 (28) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การจัดการศึกษา มาตรา 16 (9)
2. การส่งเสริมกีฬา มาตรา 16 (14)
3. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา 16 (19)
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ มาตรา 50 (4)

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน มาตรา 50 (1)
2. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มาตรา 16 (30)
3. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา 16 (12)

4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา 51 (5)
2. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา 16 (6)
3. การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน มาตรา 16 (7)
4. การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา 16 (8)
5. การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลต้นไทร และประสานการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตามระเบียบที่กำหนด

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา 16 (24)
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา 16 (13)
3. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา 16 (17)
4. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย มาตรา 16 (18)

6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น มาตรา 16 (11)

7. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ด้านการป้องกันยาเสพติด
2. ด้านการป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ เช่น โรคเอดส์ ไข้เลือดออก เป็นต้น

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลตันไทร ได้ดังนี้

1. ทำให้เทศบาลฯ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้ตามความต้องการของประชาชน ตามความเร่งด่วนของปัญหา
2. ทำให้เทศบาลสามารถวางแผนในการพัฒนาท้องถิ่นได้ตามความต้องการของประชาชน

6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลต้นไทรจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
2. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
3. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
4. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
5. การจัดให้มีการสาธารณสุขปลอดภัยและการก่อสร้างอื่น ๆ
6. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
7. การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา
8. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
9. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
10. การส่งเสริมสงเคราะห์คุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการ
11. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
12. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
13. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
14. การควบคุมอาคาร
15. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือประปา
16. การให้มีสุสานและฌาปนสถาน
17. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่นอันดีงาม
2. การส่งเสริมการเกษตร
3. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

การสรุปสถานการณ์การพัฒนา

ตามที่เทศบาลตำบลต้นไทร ได้ประเมินสถานภาพของเทศบาลในการพัฒนาในปัจจุบันและความเป็นไปได้ในโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยได้ประเมินจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายของรัฐบาลด้านต่างๆ นโยบายกลุ่มจังหวัด วิสัยทัศน์และนโยบายจังหวัดนราธิวาส รวมทั้งปัจจัยที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาของอำเภอเขาเจาะ และปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลต้นไทร ได้แก่

นโยบายของผู้บริหาร ความต้องการของชุมชน ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลต้นไทรสามารถสรุปเป็นจุดแข็งจุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสในการพัฒนาของเทศบาลตำบลต้นไทร

การวิเคราะห์จากปัจจัยภายนอก

อุปสรรค

1. ปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ปัญหาด้านงบประมาณการพัฒนาท้องถิ่นไม่เพียงพอ
3. ปัญหาเรื่องระเบียบ กฎหมาย ข้อปฏิบัติ ไม่สอดคล้องกับการบริหารงานแบบบูรณาการ

จุดอ่อน

1. ปัญหาขาดความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนา ตนเอง และครอบครัว มีเกณฑ์การศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
2. ปัญหาการอพยพแรงงานไปทำงานในประเทศมาเลเซีย และจังหวัดอื่นๆ
3. ปัญหาด้านการเมือง – การบริหาร ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติที่เพียงพอ

จุดแข็ง

1. เทศบาลตำบลตันไทร อยู่ในภูมิประเทศรอยต่อ 3 จังหวัด ในการคมนาคมสามารถพัฒนาเป็นเมืองเศรษฐกิจได้
2. เป็นเมืองประตูสู่จังหวัดนราธิวาส มีจุดเด่น คือ ตลาดตันไทร เป็นที่รู้จักของประชาชนสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. มีทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์ สามารถเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรได้เป็นอย่างดี
4. เป็นเส้นทางท่องเที่ยวสู่วัดเชิงเขต ตำบลปะลุกาสาเมาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส
5. ประชาชนส่วนใหญ่เป็นชาวไทยมุสลิม ยึดมั่นในศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี
6. เทศบาลตำบลตันไทร มีพื้นที่ 11.80 ตารางกิโลเมตร และอยู่ในจุดที่เหมาะสมเป็นประตูสู่จังหวัดนราธิวาส ยังสามารถพัฒนาวางผังเมืองให้เป็นเมืองน่าอยู่ได้ ต่อไป

โอกาส

1. เป็นเมืองประตูหน้าด่านสู่จังหวัดนราธิวาส จึงเหมาะสมแก่การพัฒนาเป็นเมืองสำหรับพักระหว่างทางในการคมนาคมถนนเพชรเกษม บัตตานี – นราธิวาส
2. สามารถพัฒนาพื้นที่ในเขตเทศบาลให้กลายเป็นจุดศูนย์กลางในการกระจายขนาดเล็กสำหรับสินค้าพื้นเมืองและผลผลิตสินค้าเกษตรได้
3. สามารถส่งเสริมและเปิดพื้นที่วัดเชิงเขา ตำบลปะลุกาสาเมาะ และพื้นที่โดยรอบในเขตเทศบาลให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงศาสนาแห่งใหม่ได้
4. สามารถส่งเสริมกลุ่มอาชีพและประชาชนร่วมมือกับเทศบาลช่วยกันพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่ได้

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลต้นไทร ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ สำนัก ปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และกองการศึกษา และ กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 67 อัตรา 44 ตำแหน่ง ประกอบด้วยตำแหน่งที่มีคนครองจำนวนทั้งสิ้น 24 ตำแหน่ง 45 อัตรา และตำแหน่งว่างจำนวนทั้งสิ้น 20 ตำแหน่ง 22 อัตรา ซึ่งตำแหน่งที่มีคนครอง แบ่งออกได้ดังนี้

7.1 พนักงานเทศบาล จำนวน 29 ตำแหน่ง 36 อัตรา ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| 1. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ) | จำนวน 1 อัตรา |

สำนักปลัดเทศบาล

- | | |
|---|---------------|
| 4. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| 5. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| 6. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| 7. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ) | จำนวน 1 อัตรา |
| 8. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชำนาญการ) | จำนวน 1 อัตรา |
| 9. นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ) | จำนวน 1 อัตรา |

กองคลัง

- | | |
|---|---------------|
| 10. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| 11. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| 12. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| 13. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ / ชำนาญงาน) | จำนวน 1 อัตรา |
| 14. เจ้าพนักงานพัสดุ (ชำนาญงาน) | จำนวน 1 อัตรา |
| 15. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน) | จำนวน 1 อัตรา |

กองช่าง

- | | |
|--|---------------|
| 16. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| 17. หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| 18. เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน) | จำนวน 1 อัตรา |

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

19. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
20. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
21. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชำนาญงาน) จำนวน 1 อัตรา

กองการศึกษา

22. ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
23. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
24. หัวหน้าฝ่ายศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
25. นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ) จำนวน 1 อัตรา
26. ครูผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลต้นไทร) จำนวน 6 อัตรา
27. ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา
28. ครูผู้ช่วย (โรงเรียนอนุบาลเทศบาลต้นไทร) จำนวน 2 อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

29. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
30. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
31. หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
32. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน) จำนวน 1 อัตรา

7.2 ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ประกอบด้วย

สำนักปลัดเทศบาล

1. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 1 อัตรา

7.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 7 ตำแหน่ง 12 อัตรา ประกอบด้วย

สำนักปลัดเทศบาล

1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา
2. พนักงานดับเพลิง จำนวน 4 อัตรา

กองคลัง

- ไม่มี -

กองช่าง

- | | |
|-----------------------|---------------|
| 3. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน 1 อัตรา |
| 4. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน 1 อัตรา |

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| 5. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 6. พนักงานประจำรถขยะ | จำนวน 1 อัตรา |
| 7. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน 1 อัตรา |

กองการศึกษา

- | | |
|--------------------------|---------------|
| 8. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน 2 อัตรา |
|--------------------------|---------------|

กองสวัสดิการสังคม

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| 9. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | จำนวน 1 อัตรา |
|---------------------------------|---------------|

7.4 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 4 ตำแหน่ง 13 อัตรา ประกอบด้วย

สำนักปลัดเทศบาล

- | | |
|--------------------|---------------|
| 1. คนงานทั่วไป | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. พนักงานดับเพลิง | จำนวน 2 อัตรา |

กองคลัง

- | | |
|----------------|---------------|
| 3. คนงานทั่วไป | จำนวน 3 อัตรา |
|----------------|---------------|

กองช่าง

- | | |
|-------------------------------|---------------|
| 4. ผู้ช่วยพนักงานผลิตน้ำประปา | จำนวน 1 อัตรา |
| 5. คนงานทั่วไป | จำนวน 3 อัตรา |

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- | | |
|----------------|---------------|
| 6. คนงานทั่วไป | จำนวน 3 อัตรา |
|----------------|---------------|

กองการศึกษา

- | | |
|----------------|---------------|
| 7. คนงานทั่วไป | จำนวน 1 อัตรา |
| 8. ภารโรง | จำนวน 1 อัตรา |

กองสวัสดิการสังคม

- ไม่มี -

เนื่องจากเทศบาลตำบลต้นไทร มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องเปิดกรอบตำแหน่งใหม่เพื่อปฏิบัติการกิจที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น จึงมีกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่เพิ่มจากเดิม จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลต้นไทรดังกล่าว เทศบาลตำบลต้นไทรมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้างเทศบาลตำบลต้นไทร มีการกำหนดภารกิจ โครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดเทศบาล - บริหารงานทั่วไป 1.งานธุรการ 2.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 3.งานประชาสัมพันธ์ 4.งานการเจ้าหน้าที่ 5.งานเลขานุการสภา - ฝ่ายปกครอง 1.งานทะเบียนราษฎร 2.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1. สำนักปลัดเทศบาล - บริหารงานทั่วไป 1.งานธุรการ 2.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 3.งานประชาสัมพันธ์ 4.งานการเจ้าหน้าที่ 5.งานเลขานุการสภา - ฝ่ายปกครอง 1.งานทะเบียนราษฎร 2.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
2. กองคลัง - ฝ่ายบริหารงานคลัง 1.งานการเงินและบัญชี 2.งานพัสดุและทรัพย์สิน - ฝ่ายพัฒนารายได้ 1.งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	2. กองคลัง - ฝ่ายบริหารงานคลัง 1.งานการเงินและบัญชี 2.งานพัสดุและทรัพย์สิน - ฝ่ายพัฒนารายได้ 1.งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
3. กองช่าง 1.งานธุรการ - ฝ่ายโยธา 1.งานวิศวกรรมโยธา 2.งานสาธารณูปโภค 3.งานควบคุมอาคาร 4.งานไฟฟ้าสาธารณะ	3. กองช่าง 1.งานธุรการ - ฝ่ายโยธา 1.งานวิศวกรรมโยธา 2.งานสาธารณูปโภค 3.งานควบคุมอาคาร 4.งานไฟฟ้าสาธารณะ	
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1.งานธุรการ - ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข 1.งานรักษาความสะอาด 2.งานควบคุมโรคติดต่อ 3.งานป้องกันและบำบัดยาเสพติด 4.งานส่งเสริมสุขภาพ 5.งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1.งานธุรการ - ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข 1.งานรักษาความสะอาด 2.งานควบคุมโรคติดต่อ 3.งานป้องกันและบำบัดยาเสพติด 4.งานส่งเสริมสุขภาพ 5.งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - ฝ่ายบริหารการศึกษา 1.งานธุรการ 2.งานบริหารการศึกษา - ฝ่ายศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา 1.งานกีฬาและนันทนาการ 2.งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม	5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - ฝ่ายบริหารการศึกษา 1.งานธุรการ 2.งานบริหารการศึกษา - ฝ่ายศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา 1.งานกีฬาและนันทนาการ 2.งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม	

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
6. กองสวัสดิการสังคม 1.งานธุรการ 2.งานพัฒนาชุมชน 3.งานจัดระเบียบชุมชน 4.งานสนับสนุนกิจกรรมเยาวชน - ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ 1.งานธุรการ 2.งานสังคมสงเคราะห์ 3.งานฌาปนกิจสงเคราะห์	6. กองสวัสดิการสังคม 1.งานธุรการ 2.งานพัฒนาชุมชน 3.งานจัดระเบียบชุมชน 4.งานสนับสนุนกิจกรรมเยาวชน - ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ 1.งานธุรการ 2.งานสังคมสงเคราะห์ 3.งานฌาปนกิจสงเคราะห์	
7. หน่วยตรวจสอบภายใน	7. หน่วยตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง เทศบาลตำบลต้นไทร ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลในอนาคตว่าในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ของเทศบาลตำบลต้นไทร

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	ใหม่			เพิ่ม - ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	4	4	4	4	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	2	2	2	2	-	-	-	
รวม	16	18	18	18	+2	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	ใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนารายได้								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	-	1	1	1	1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	3	3	3	+2	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	6	9	9	9	+3	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายโยธา								
หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานที่ธุรการ (ชง)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ช่วยพนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	
รวม	9	9	9	9	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	ใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ขง)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	4	3	3	3	-1	-	-	ยุบเลิก 1
รวม	10	9	9	9	-1	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.)	6	6	6	6	-	-	-	ได้รับการจัดสรรฯ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	ได้รับการจัดสรรฯ

หมายเหตุ ***"การสรรหาคำแหน่งครูให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	ใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
<u>โรงเรียนอนุบาล</u>								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครูผู้ช่วย (รร.อนุบาล)	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม
<u>ฝ่ายศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา</u>								
หัวหน้าฝ่ายศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	16	17	17	17	+2	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>ฝ่ายพัฒนาชุมชน</u>								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ขง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</u>								
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	4	5	5	5	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	61	67	67	67	+8/-1	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่ค่า จะคิดใช้ในช่วงระยะ 3 ปี			อัตราค่า เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	558,720	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,560	20,280	746,400	765,960	786,240	
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	
3	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	-	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	710,640	722,640	กำหนดเพิ่ม
	สำนักปลัดเทศบาล (01)																		
4	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	389,400	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป																		
5	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	349,320	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	380,640	394,080	407,400	
6	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	411,600	13,620	13,620	411,600	425,220	438,840	ว่างเดิม
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	710,640	722,640	ว่างเดิม
8	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	1	1	299,640	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,840	311,640	323,760	336,600	
9	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	-	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	710,640	722,640	กำหนดเพิ่ม
	อุ้งรังประจำ																		
10	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	240,480	-	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะได้รับ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ	
				จำนวน คน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	209,880	-	1	1	1	-	-	8,400	8,760	9,120	218,280	227,040	236,160
12	พนักงานดับเพลิง	-	4	4	471,240	-	4	4	4	-	-	18,960	19,680	20,640	490,200	509,880	530,520
	พนักงานจ้างทั่วไป																
13	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
14	พนักงานดับเพลิง	-	2	2	216,000	-	2	2	2	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000
	รวม	-	16	14	3,278,400	270,000	18	18	18	+2	-	1,585,200	158,700	160,980	5,133,600	6,322,260	6,483,240

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องสิ้นวงระยะเวลา 3 ปี			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองคลัง (04)																		
1	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	369,480	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	
2	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	411,600	13,620	13,620	411,600	425,220	438,840	ว่างเดิม
3	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	411,600	13,620	13,620	411,600	425,220	438,840	ว่างเดิม
4	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ปง/ชง.	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่างเดิม
5	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	296,760	-	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	10,920	307,920	318,960	329,880	
6	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	-	-	-	-	1	1	1	.+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป															-	-	-	
7	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	3	3	3	+2	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	กำหนดเพิ่ม2
	รวม		6	3	774,240	42,000	9	9	9	.+3	-	-	1,443,240	71,160	70,920	2,475,480	2,546,640	2,617,560	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองช่าง (05)															
1	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	435,600	449,220	462,840	ว่างเดิม
2	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	411,600	425,220	438,840	ว่างเดิม
3	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	1	1	296,760	-	1	1	1	-	-	-	11,160	318,960	329,880	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
4	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	209,880	-	1	1	1	-	-	-	8,400	227,040	236,160	
5	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	142,440	-	1	1	1	-	-	-	5,760	154,200	160,440	
	พนักงานจ้างทั่วไป															
6	ผู้ช่วยพนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	
7	คนงานทั่วไป	-	3	3	324,000	-	3	3	3	-	-	-	-	324,000	324,000	
	รวม		9	7	1,081,080	-	9	9	9	-	53,040	53,520	872,520	2,006,640	2,060,160	

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้จ่ายในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	กองสวัสดิการและสิ่งแวดล้อม (06)	ต้น	1	1	531,360	42,000	1	1	1	-	-	-	17,520	18,000	18,000	590,880	608,880	626,880	
2	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	411,600	13,620	13,620	411,600	425,220	438,840	ว่างเดิม
3	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง	1	1	341,160	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,400	11,640	352,080	363,480	375,120	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															-	-	-	
4	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	154,080	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,320	166,800	173,520	
5	พนักงานประจำรถขยะ	-	1	1	154,080	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,320	166,800	173,520	
6	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	142,440	-	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,200	154,200	160,440	
	พนักงานจ้างทั่วไป															-	-	-	
7	คนงานทั่วไป	-	3	3	324,000	-	3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	
	รวม		9	8	1,647,120	42,000	9	9	9	-	-	-	458,280	61,980	62,940	2,147,400	2,209,380	2,272,320	

9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทน จะคิดใช้จนระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำไรคงคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																		
1	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	435,600	13,620	13,620	435,600	449,220	462,840	ว่างเต็ม
2	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	411,600	13,620	13,620	411,600	425,220	438,840	ว่างเต็ม
3	หัวหน้าฝ่ายศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	411,600	13,620	13,620	411,600	425,220	438,840	ว่างเต็ม
4	นักวิชาการศึกษา	ปว/ชก	-	-	-	-	1	1	1	.+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
5	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.)	-	6	6	1,869,840	210,000	6	6	6	-	-	-	111,720	119,400	126,480	1,981,560	2,100,960	2,227,440	ได้รับจัดสรร
6	ครูผู้ช่วย (ร.อนุบาล)	-	2	-	-	-	2	2	2	-	-	-	379,200	22,760	22,760	379,200	401,960	424,720	ได้รับจัดสรร
7	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	238,320	20,660	20,660	238,320	258,980	279,640	ได้รับจัดสรร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
8	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	2	2	280,080	-	2	2	2	-	-	-	11,400	11,760	12,240	11,400	23,160	35,400	ได้รับจัดสรร
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
9	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
10	ภารโรง	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	รวม		16	10	216,000	-	17	17	17	+1	-	-	1,614,120	52,860	52,860	1,830,120	1,882,980	1,935,840	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คิดค่า จะคิดใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองสวัสดิการสังคม (11)																		
1	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	435,600	13,620	13,620	435,600	449,220	462,840	ว่างเดิม
2	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	369,480	18,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	400,560	414,000	427,320	
3	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	396,000	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	427,320	440,640	453,720	
4	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	1	1	212,280	-	1	1	1	-	-	-	9,000	9,120	9,240	221,280	230,400	239,640	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	กำหนดเพิ่ม
	รวม		4	3	977,760	36,000	5	5	5	+1	-	-	583,800	54,060	54,060	1,597,560	1,651,620	1,705,680	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องจ่ายในช่วงระยะ 3 ปี			อัตราภาษีเงินได้			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	สำนักงานปลัดเทศบาล (01)	-	16	14	3,278,400	270,000	18	18	18	+2	-	-	1,585,200	158,700	160,980	5,133,600	6,322,260	6,483,240	
2	กองคลัง (04)	-	6	3	774,240	42,000	9	9	9	+3	-	-	1,443,240	71,160	70,920	2,475,480	2,546,640	2,617,560	
3	กองช่าง (05)	-	9	7	1,081,080	-	9	9	9	-	-	-	872,520	53,040	53,520	1,953,600	2,006,640	2,060,160	
4	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	-	10	8	1,647,120	42,000	9	9	9	-	-	-	458,280	61,980	62,940	2,147,400	2,209,380	2,272,320	
5	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)	-	16	10	216,000	-	17	17	17	+1	-	-	1,614,120	52,860	52,860	1,830,120	1,882,980	1,935,840	
6	กองสวัสดิการสังคม (11)	-	4	3	977,760	36,000	5	5	5	+1	-	-	583,800	54,060	54,060	1,597,560	1,651,620	1,705,680	
(4)	รวม		61	45	7,974,600	390,000	67	67	67	+7	-	-	6,557,160	451,800	455,280	15,137,760	16,619,520	17,074,800	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%		10	44												2,270,664	2,492,928	2,561,220	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															17,408,424	19,112,448	19,636,020	
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															34.13	35.69	34.92	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564

51,000,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565

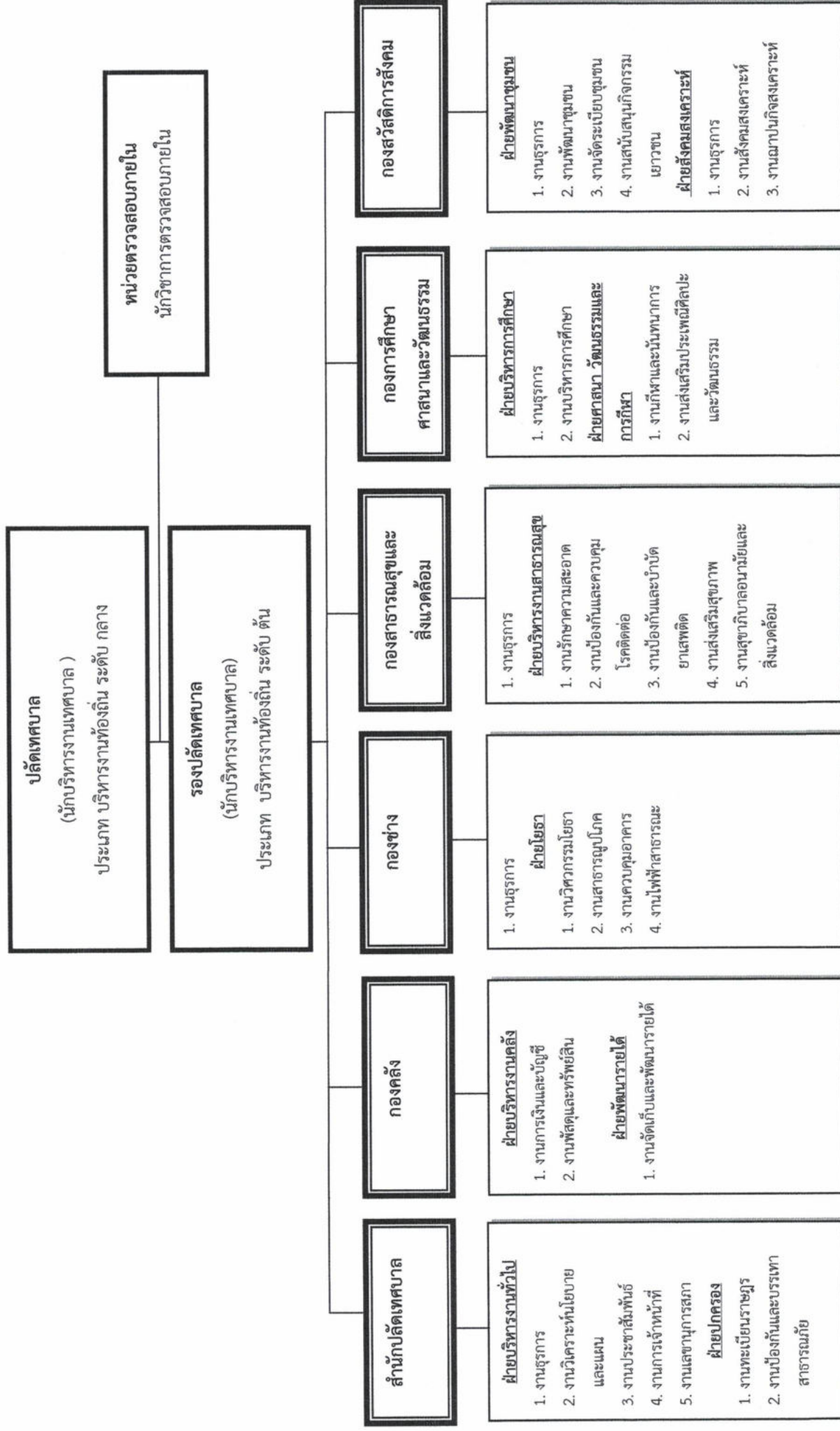
53,550,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566

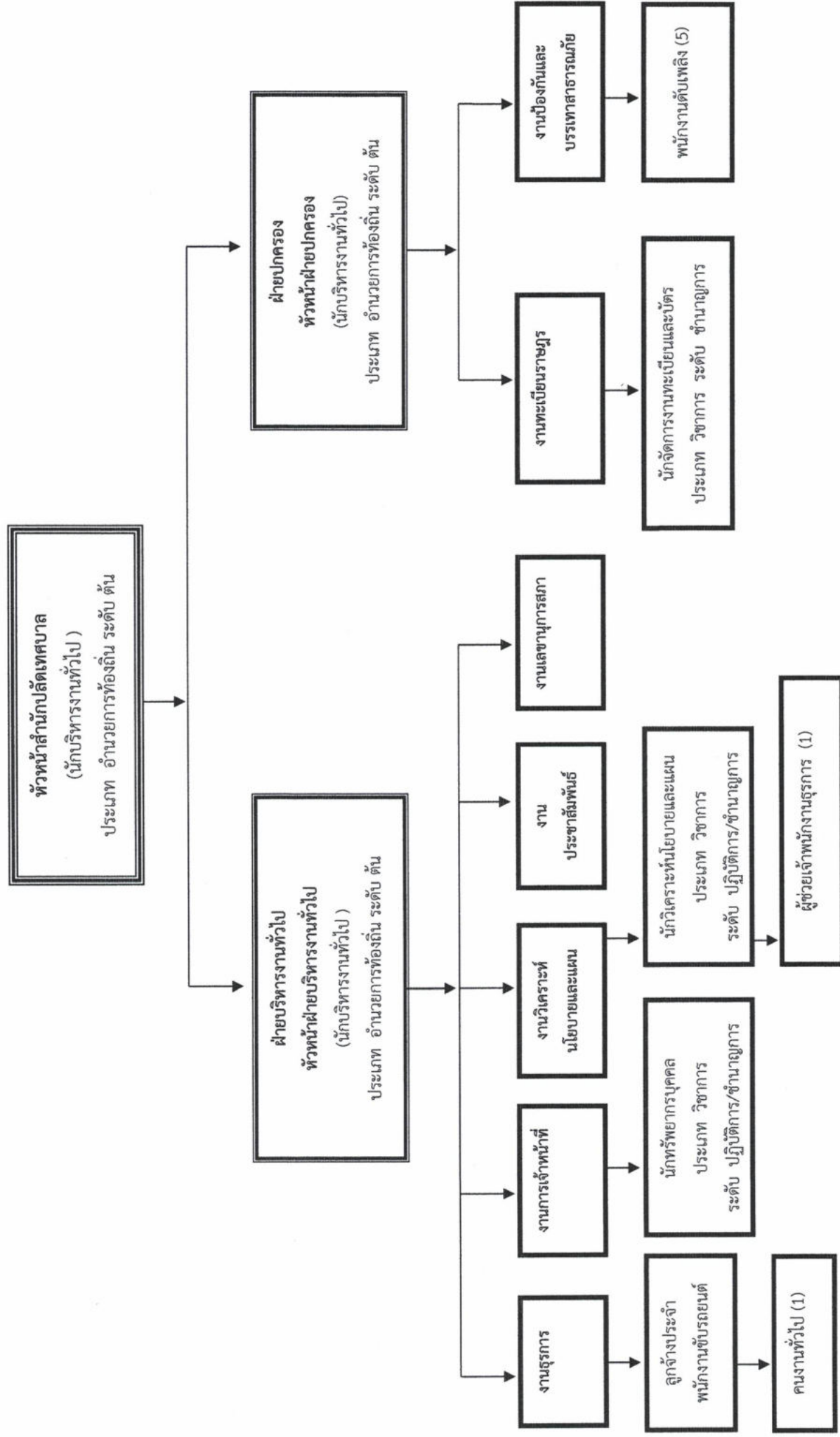
56,227,500 บาท

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

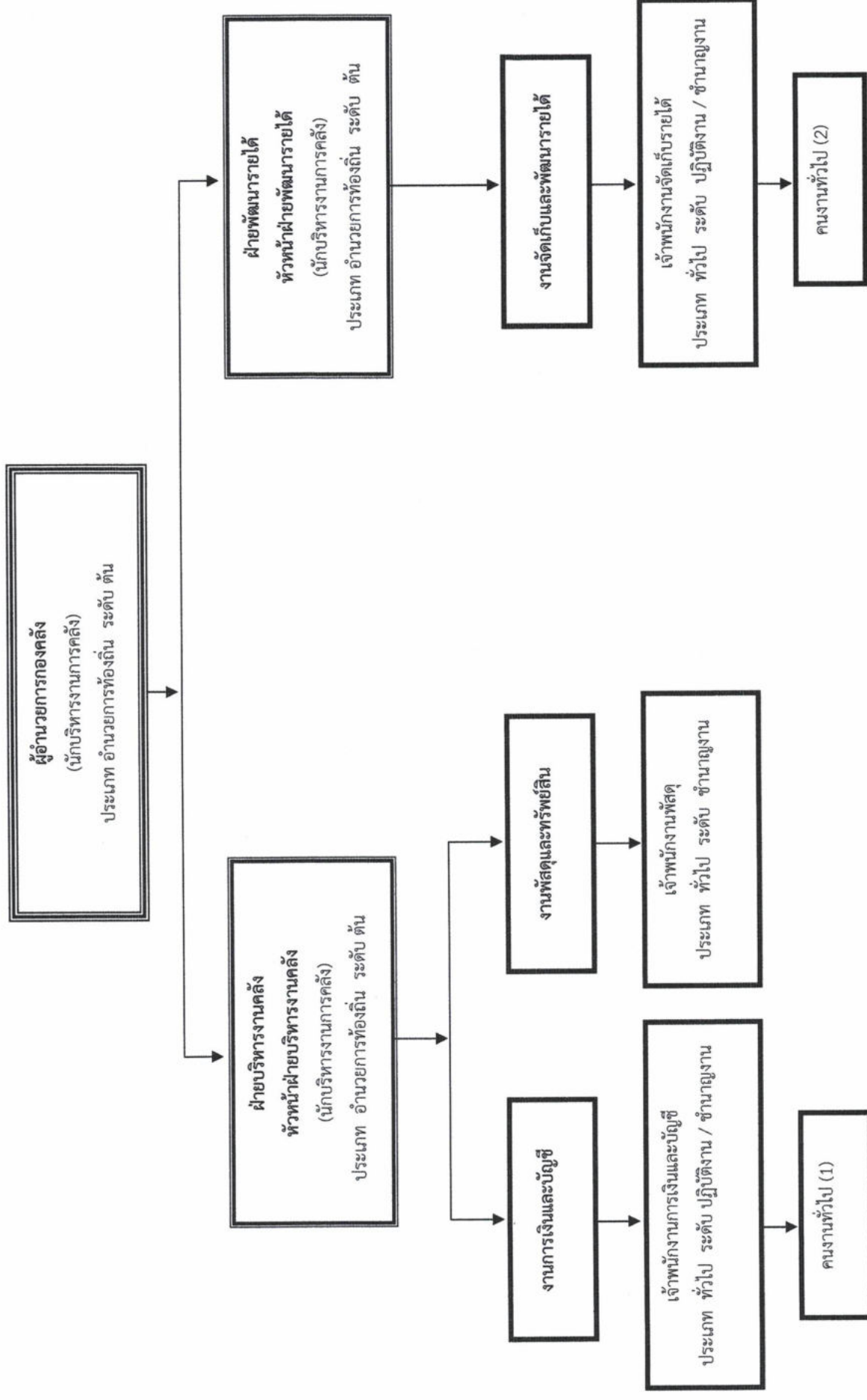
โครงสร้างของเทศบาลตำบลไทร



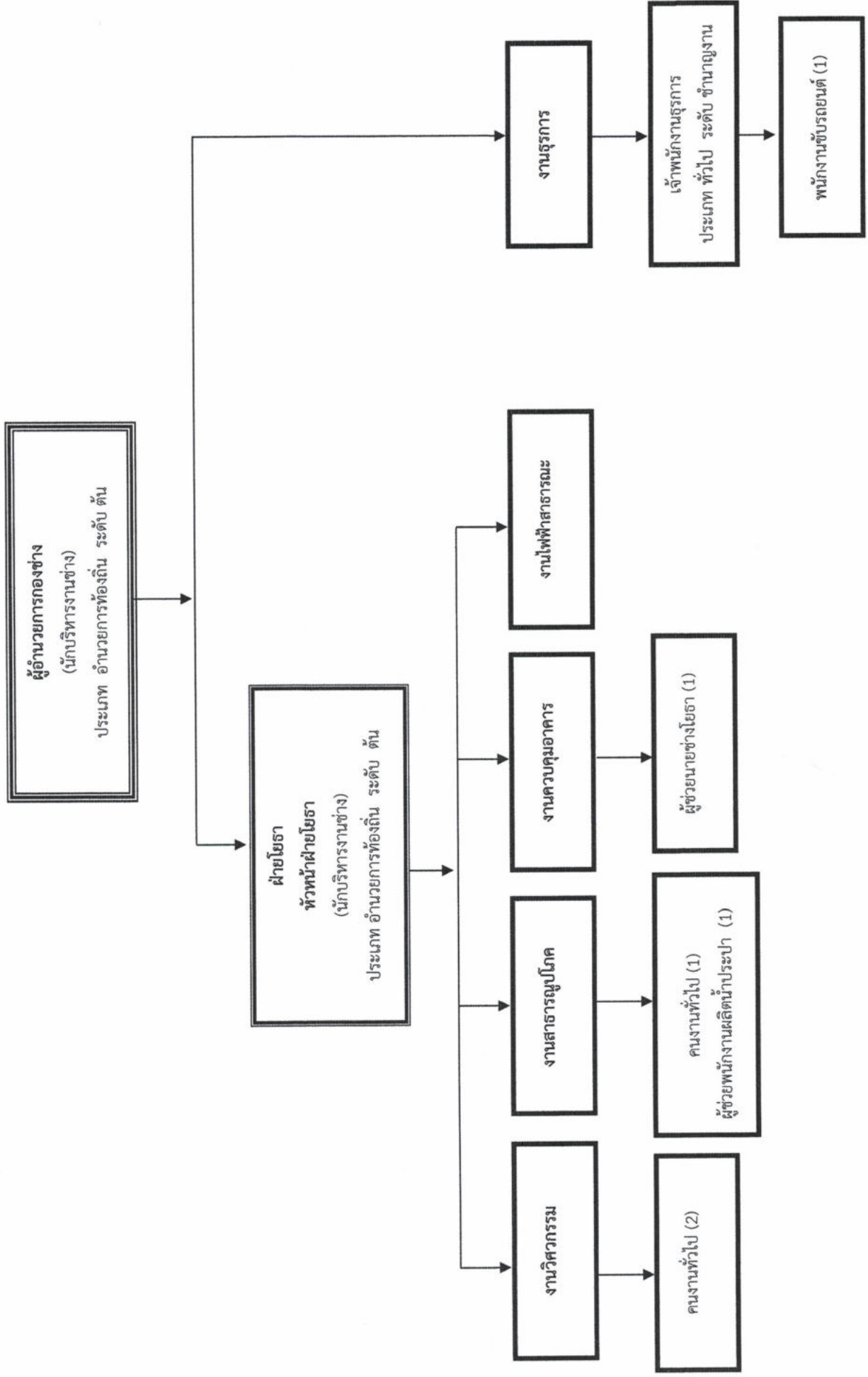
โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



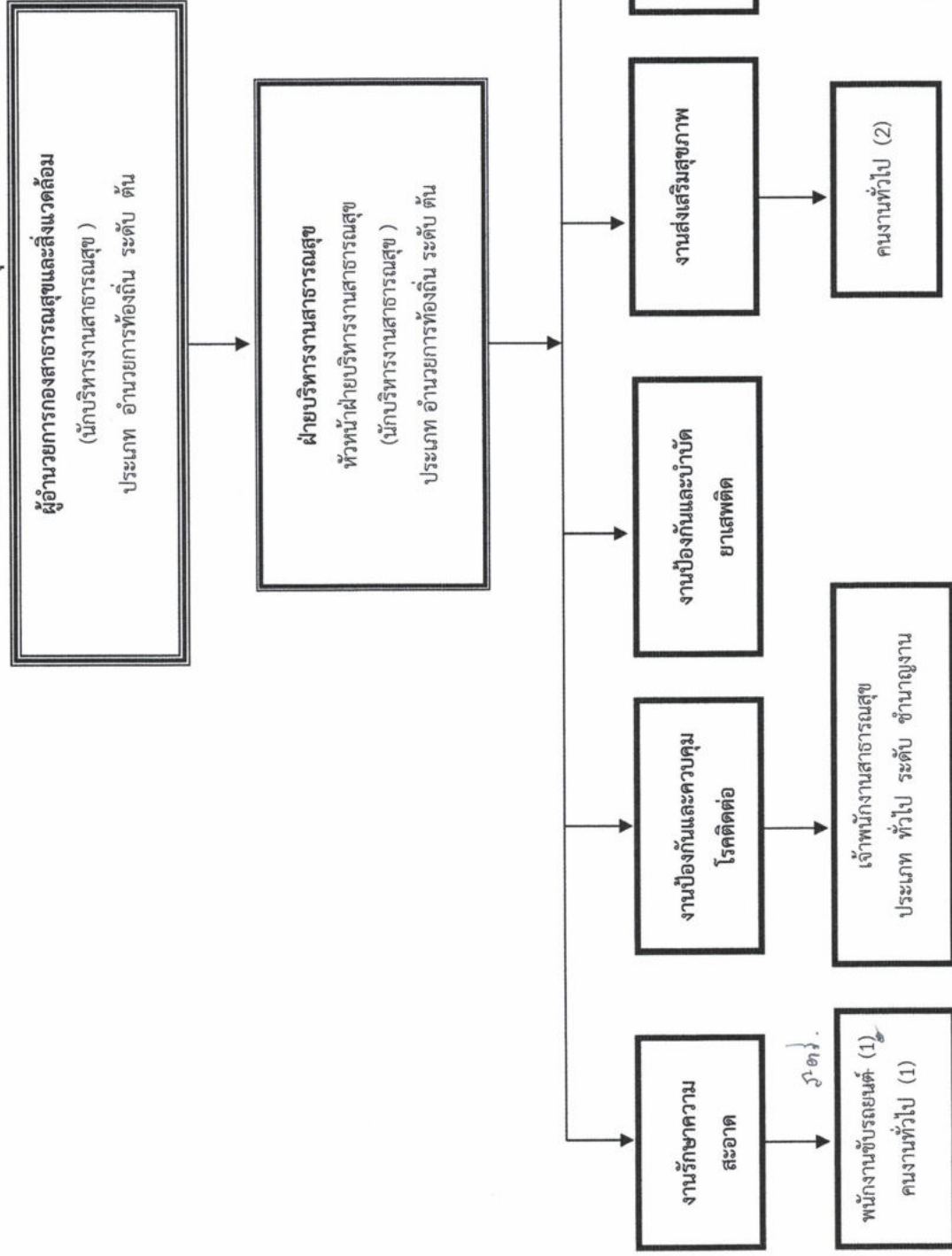
โครงสร้างของกองคลัง



โครงสร้างของกองช่าง



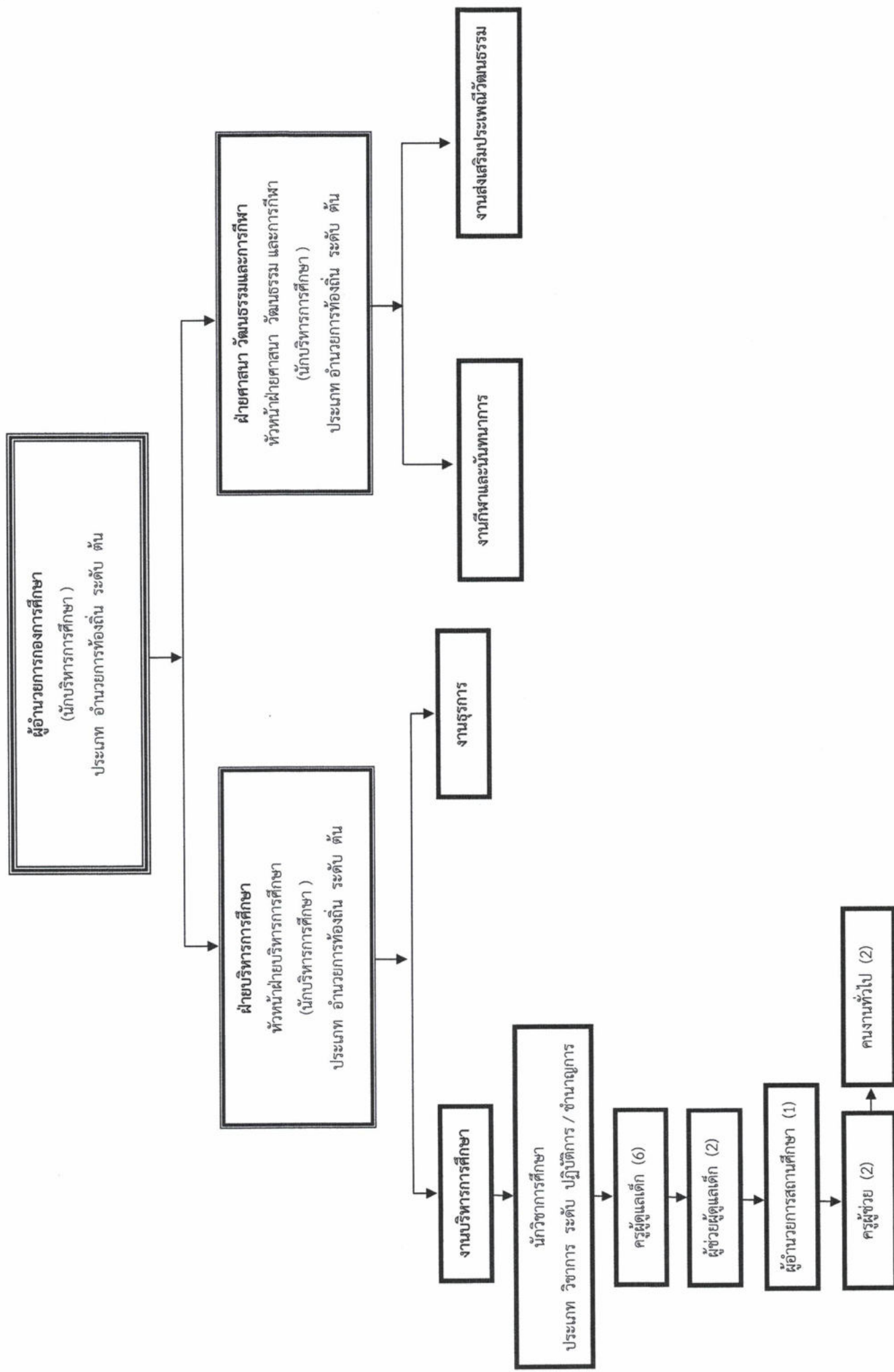
โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



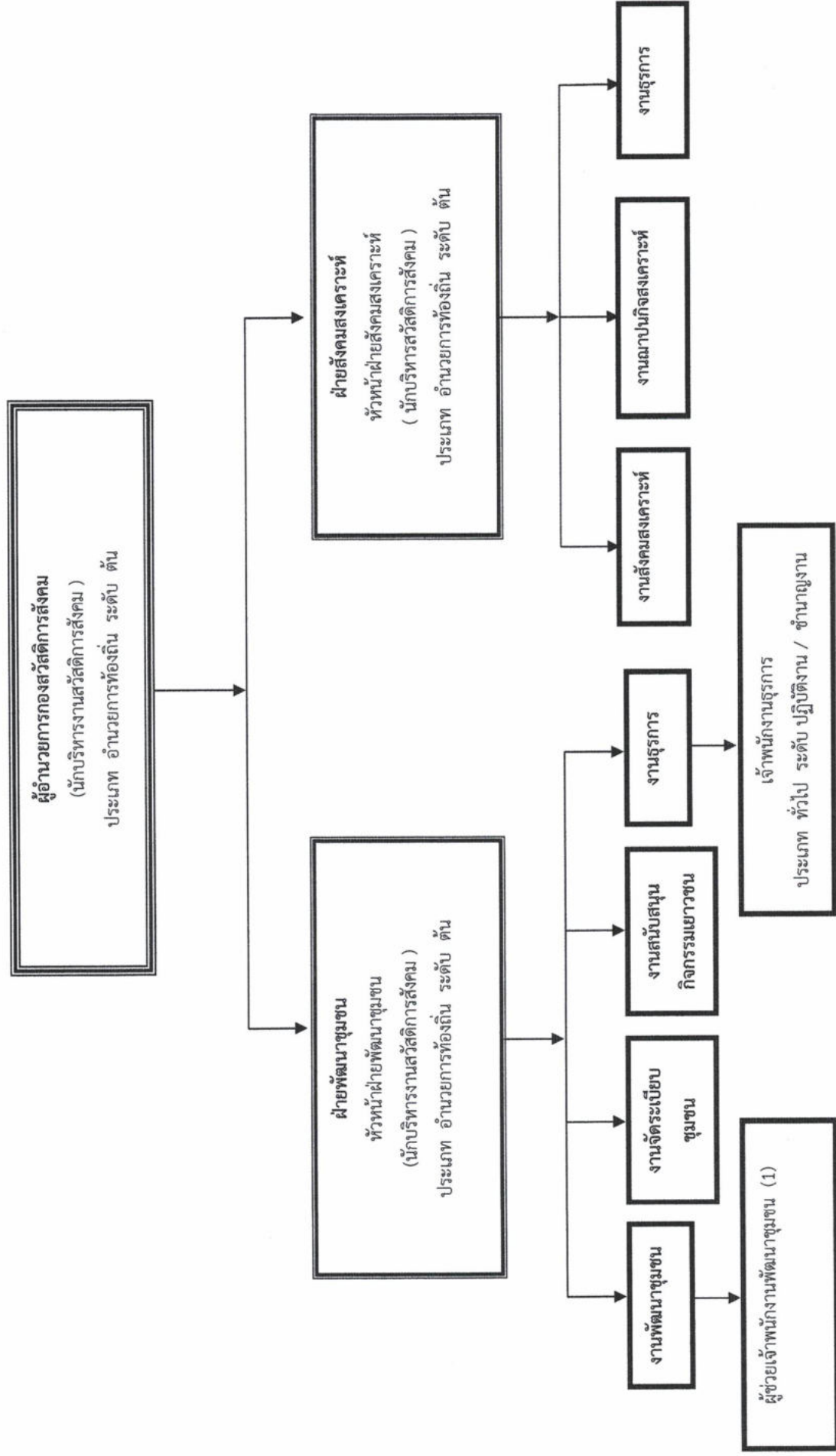
๖๖ ๑

๖๖ ๑

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
1	นางชรีเพ็ญ ด่วนเพ็ง	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	24-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารเทศบาล)	กลาง	24-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารเทศบาล)	กลาง	558,720	84,000	122,640	
2	นายมังกรใจร์ สามแม	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	24-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารเทศบาล)	ต้น	24-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารเทศบาล)	ต้น	435,720	42,000	21,360	
3	ว่าง	-	24-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ชก	24-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ชก	180,600	-	-	กำหนดเพิ่ม
4	นางสาวอรุณี กะนอง	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	24-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	24-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	389,400	42,000	16,200	
5	นางมัลลิกา ปาพาน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	24-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	24-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	349,320	18,000	-	
6	ว่าง	-	24-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก/ชก	24-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก/ชก	355,320	-	-	ว่างเดิม
7	ว่าง	-	24-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก/ชก	24-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก/ชก	355,320	-	-	กำหนดเพิ่ม
8	ว่าง	-	24-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	24-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	411,600	18,000	-	ว่างเดิม
9	นางสาววิภา เรืองชาติ	รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต	24-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	24-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	299,640	-	25,680	
ลูกจ้างประจำ												
10	นายอัฒลลสะ เกตุยงค์ ม.6		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	240,480	-	-	

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและทำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราทำสิ่งใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
11	นางพริดา มะลี	ปริญญาตรี	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	209,880	-
12	นายชอว์รี ก่อจิ	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	164,400	-
13	นายสุลภีลี ลาตะ	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	164,400	-
14	นายหามะ ภูแสด	ป.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	142,440	-
15	ว่าง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป										
16	นางสาวสวริระห์ แซมะ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-
17	นายมะนิสรี อาแซ	ม.3	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000	-
18	นายมะยาศิส มะแซ	ป.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

กองคลัง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
1	นางสาวมริชัช มนะแซ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	24-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	24-2-04-2102-001	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	369,480	42,000	11,880
2	ว่าง	-	24-0-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	24-0-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	411,600	18,000	ว่างเดิม
3	ว่าง	-	24-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	24-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	297,900	-	ว่างเดิม
4	นายอานันต์เพนที สาและ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	24-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	24-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	296,760	-	3,600
5	ว่าง	-	24-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	24-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	411,600	18,000	ว่างเดิม
6	ว่าง	-	24-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	24-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	297,900	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป											
7	นางสุรา จรกา	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-
8	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	กำหนดเพิ่ม
9	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	กำหนดเพิ่ม

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

กองช่าง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
1	ว่าง	-	24-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	24-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	435,600	42,000	-	ว่างเดิม
2	ว่าง	-	24-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	24-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	411,600	18,000	-	ว่างเดิม
3	นางสาวอวิเสษห์ สะมะเ็ง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	24-2-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง	24-2-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง	296,760	-	6,960	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
4	นายสุรศักดิ์ บกสวทชา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	209,880	-	-	
5	นายชอبری แคมหะ	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์		142,440	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
6	นายอสิส สิบแซ	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
7	นางสาวนุริชา สาและ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
8	นายธณินันท์ อีเดลา	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
9	นายอิพัพล บินเจ๊ะละ	ปริญญาโท	-	คนงานผลิตน้ำประปา	-	-	คนงานผลิตน้ำประปา	-	108,000	-	-	

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
1	นายฤกษ์ดา วงษ์วรวิทย์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	24-2-06-2104-001	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	24-2-06-2104-001	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	531,360	42,000	42,960	
2	ว่าง	-	24-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	24-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	411,600	18,000	-	ว่างเดิม
3	นายอุทัยพันธุ์ดี วานิชศาสตร์	อนุปริญญาสาธารณสุขศาสตร์	24-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง	24-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง	341,160	-	13,200	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
4	นางสาวสารีเพหะห์ อาแวโกะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	154,080	-	-	
5	นายสะอารี สามะ	ป.6	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	154,080	-	-	
6	นายอมณี เจ็มะ	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	142,440	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
7	นายอรพา มะตุเภา	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
8	นายสัมพันธ์ คอละ	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
9	นางสาวอับดุลัน วาปะ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน
1	ว่าง	-	24-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	24-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	435,600	-
2	ว่าง	-	24-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	24-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	411,600	-
3	นางอิลมี มูเก็ม	-	24-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป/ชก	24-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป/ชก	355,320	-
4	นางรสนาณีย์ หัสละ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	24-2-08-6600-076	ครู จำนวนการ	คศ.2	24-2-08-6600-076	ครู จำนวนการ	คศ.2	317,640	42,000
5	นางรุธิ์ชัย สมณะ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	24-2-08-6600-077	ครู จำนวนการ	คศ.2	24-2-08-6600-077	ครู จำนวนการ	คศ.2	310,560	42,000
6	นางซูบารีย์ห์ อามิง	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	24-2-08-6600-078	ครู จำนวนการ	คศ.2	24-2-08-6600-078	ครู จำนวนการ	คศ.2	317,520	42,000
7	นางสาวอัสซ๊ะ สาและ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	24-2-08-6600-079	ครู จำนวนการ	คศ.2	24-2-08-6600-079	ครู จำนวนการ	คศ.2	317,520	42,000
8	นางสาวพวยะ สาลี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	24-2-08-6600-080	ครู	คศ.1	24-2-08-6600-080	ครู	คศ.1	295,320	-
9	นางชยคม สิละ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	24-2-08-6600-081	ครู จำนวนการ	คศ.2	24-2-08-6600-079	ครู จำนวนการ	คศ.2	311,280	42,000
10	ว่าง	-	24-2-08-5500-361	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	24-2-08-5500-361	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	238,320	-
11	ว่าง	-	24-2-08-6500-359	ครูผู้ช่วย	-	24-2-08-6500-359	ครูผู้ช่วย	-	189,600	-
12	ว่าง	-	24-2-08-6500-360	ครูผู้ช่วย	-	24-2-08-6500-360	ครูผู้ช่วย	-	189,600	-
13	ว่าง	-	24-2-08-2107-003	หัวหน้าฝ่ายศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	24-2-08-2107-003	หัวหน้าฝ่ายศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	411,600	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
14	นางสาวกัญเภา แซ่แม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	162,720	-
15	นางสาวสุไรดา ศาเดร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	117,360	-
พนักงานจ้างทั่วไป										
16	นายมะลุดิง สิบเส	ป.6	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000	-
17	นางสาวรอยยาน ยูน	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

กองสวัสดิการสังคม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
1	ว่าง	-	24-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	24-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	435,600	42,000	-	ว่างเดิม
2	นางสาววรรณสุ้ยดา มะลี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	24-2-11-2105-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	24-2-11-2105-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	369,480	18,000	8,880	
3	นางสาวสาธิตีี หลงจิ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	24-2-11-2105-002	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	24-2-11-2105-002	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	396,000	18,000	-	
4	ว่าง	-	24-2-11-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก/ชง	24-2-11-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก/ชง	297,900	-	-	ว่างเดิม
5	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	112,800	-	-	ว่างเดิม

54,980

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขอทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลต้นไทร มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลต้นไทร

เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566)

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตามที่เทศบาลตำบลต้นไทร ได้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566 เพื่อไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลต้นไทร นั้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2564 ในการประชุมครั้งที่ 4/2564 เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2564 ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลต้นไทรได้นำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2564 เพื่อไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลต้นไทร ได้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้)

เทศบาลตำบลต้นไทร จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2564 มาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2564

(นายอาทิตย์ เบญจมาพร)

นายกเทศมนตรีตำบลต้นไทร