



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ของเทศบาลตำบลปะลัฏ

อำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569



คำนำ

การสรรหาบุคลากรอย่างปัจจุบันทันด่วนเพื่อให้ได้คุณสมบัติตามที่เทศบาลต้องการย่อมทำได้ยาก นอกเสียจากว่าจะเป็นการบังเอิญ ผู้บริหารจึงต้องมีการวางแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นการเตรียมดำเนินการให้ได้บุคลากรตามความต้องการมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ และการวางแผนอัตรากำลังเป็นกระบวนการหนึ่งในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาทรัพยากรมนุษย์และการธำรงรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฉะนั้นการวางแผนอัตรากำลังจึงมีความสำคัญที่ครอบคลุมส่วนประกอบที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคาดคะเนล่วงหน้าถึงความต้องการบุคลากรว่าต้องการบุคลากรจำนวนเท่าใดโดยจำแนกเป็นประเภทและระดับ

๒. การพัฒนาบุคลากรและการใช้บุคลากรที่มีอยู่ในหน่วยงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด

๓. การศึกษาวิจัยบุคลากรเพื่อมาตรการและโครงการปรับปรุงระบบการจัดการบุคลากร อันจะเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลปะลัฏจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลปะลัฏ อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดนครพนม เป็นการวางแผนการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัดในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง อีกทั้ง เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีอีกทางหนึ่งด้วย

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลปะลัฏ	๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลปะลัฏ	๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลปะลัฏจะดำเนินการ	๖
๗. สรุปลักษณะและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลปะลัฏ	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๔๑

ภาคผนวก

๑. ประกาศเทศบาลตำบลปะลัฏ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒. คำสั่งเทศบาลตำบลปะลัฏ ที่ ๒๔๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลปะลัฏ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๔. ประกาศเทศบาลตำบลปะลัฏ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลปะลัฏ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลปะลู่ ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลปะลู่ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลปะลู่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลโดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลปะลู่แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลปะลู่วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลปะลู่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลปะลู่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลปะลู่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปะลู่

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลปะลู่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลปะลู่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลปะลู่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลปะลู่โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งเทศบาลตำบลปะลู่ ๒๔๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาลและผู้อำนวยการกองเป็นกรรมการ และหัวหน้าฝ่ายอำนวยการเป็นเลขานุการ โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลปะลู่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลปะลู่

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนราธิวาสได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอื่นของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานเทศบาลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลปะลู่ ได้ยึดถือปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลปะลู่ ประกาศ ณ วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. เส้นทางคมนาคม ในพื้นที่เทศบาลที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กโดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงถนนในเขตเทศบาลทุกสาย ปัญหาคือ เทศบาลไม่สามารถดำเนินการตามความต้องการของประชาชนทุกโครงการได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๒. การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทั่วครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ มีไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด

๓. การประปา เทศบาลมีกิจการประปาเป็นของตนเอง สามารถให้บริการครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ปัญหาคือ มีข้อร้องเรียนเรื่องน้ำประปาขุ่นบ่อยครั้ง สาเหตุเนื่องจากเป็นท่อประปาเก่าเกิดการแตกตะกอนของน้ำ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตร เช่นทำสวนยาง สวนผลไม้ รายได้ส่วนมากมาจากการทำการเกษตร และมีรายได้จากการค้าขาย คนอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี มีอาชีพและรายได้ ผู้สูงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มีอาชีพและมีรายได้ ประชากรบางส่วนมีรายได้จากการรับจ้างทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ ชุมชนในเขตเทศบาลบางชุมชนบางส่วนมีอาชีพค้าขาย มีร้านค้าทำให้มีรายได้มาจากการค้าขาย ซึ่งภาวะเศรษฐกิจของเทศบาลจึงไม่เท่ากัน ปัญหา คือ ราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ค่าครองชีพสูง การขยายตัวของประชากรเพิ่มขึ้นมาก

๔.๓ ด้านสังคม

๑. ด้านแรงงาน ประชากรที่มีอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี อยู่ในวัยแรงงาน ร้อยละ ๙๕ แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ – ๕๐ ปี บางส่วนไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหา คือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย

๒. ด้านสุขภาพและสาธารณสุข ประชากรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่น ๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหา คือ ประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี

๓. ด้านการศึกษา ประชากรอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี เต็ม ๑๐๐ เปอร์เซนต์ อ่านเขียนภาษาไทย และคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ – ๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหา คือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ได้

๔. ด้านค่านิยมของคนในพื้นที่ ประชากรมีการจัดกิจกรรมทั้งทางศาสนาอิสลาม ศาสนาพุทธ ประชากรในเขตเทศบาลให้ความร่วมมือกันทำกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ ผู้สูงอายุ ผู้พิการได้รับการดูแล ปัญหา คือ ประชากรในครัวเรือนบางครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ บางครัวเรือนขาดความอบอุ่น

๕. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหา คือ งบประมาณไม่เพียงพอ ในการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

ปัญหา คือ การแข่งขันทางการเมืองค่อนข้างสูง มีจุดที่น่าสังเกต คือ มีการย้ายเข้าย้ายออกช่วงที่จะมีการเลือกตั้ง ไม่ว่าจะเป็นการเลือก นายกเทศมนตรี สมาชิกสภา

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ของเทศบาลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับการเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศไม่มีมลพิษ พื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านขยะมูลฝอยมีจำนวนมากขึ้น เนื่องจากการขยายที่อยู่อาศัยในแต่ละชุมชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

- การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลปะลู่ แบบองค์รวม มีดังนี้

๑. จุดแข็ง

๑. ประชาชนรักสันติ มีความสามัคคี อยู่อย่างเอื้ออาทร และยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้ง มีอิสระและมีอำนาจในการบริหารและในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. มีทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์
๔. มีแหล่งผลิต และการออกแบบเครื่องแต่งกายมุสลิม และได้รับการสนับสนุนที่ดี

๒. จุดอ่อน

๑. ขาดความรู้ในด้านการจัดการผลิตและแปรรูปสินค้า OTOP
๒. ชุมชนยังไม่นิยมใช้ผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP
๓. ข้าราชการต้องปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัย
๔. ประชาชนขาดการศึกษา ขาดความรู้ในด้านการดูแลสุขภาพและการบริหารจัดการกลุ่ม ขาดความกระตือรือร้นที่จะหาอาชีพเสริม และขาดความตระหนักในการพัฒนาตนเอง ชุมชนและสังคม

๓. โอกาส

๑. เป็นเทศบาลห่างจากประเทศเพื่อนบ้านเพียง ๑๗ กิโลเมตร
๒. มีกลุ่มอาชีพและองค์กรประชาชนหลากหลาย สามารถจัดตั้งเป็นเครือข่ายทางสังคมได้เป็นอย่างดี
๓. ภาพลักษณ์การบริหารท้องถิ่นที่ดีขึ้น
๔. ประชาชนให้ความร่วมมือกับเทศบาลมากขึ้น

๔. ข้อจำกัด

๑. ภาพลักษณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่/ความมั่งคั่งและพื้นที่ที่มีความเสี่ยง
๒. ขาดการพัฒนา ส่งเสริมด้านกีฬา และการส่งเสริมระบบสุขภาพที่ดีพอ
๔. ความไม่ต่อเนื่องของผู้นำชุมชนหรือผู้บริหาร
๕. สภาพเศรษฐกิจในครัวเรือนไม่เพียงพอ ทำให้อพยพแรงงานออกนอกพื้นที่
๖. ขาดแคลนเงินทุนในการพัฒนา

วิสัยทัศน์ “ปะลู่ก้าวหน้า ชุมชนเข้มแข็งยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.๑ บุกเบิก สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ
- ๑.๒ สร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค
- ๑.๓ จัดทำผังเมืองรวมจังหวัด ผังเมือง และผังตำบล
- ๑.๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร
- ๑.๕ จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น
- ๒.๒ ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาทั้งในนอกระบบและตามอัธยาศัย โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- ๒.๔ ส่งเสริมศักยภาพศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
- ๒.๕ ส่งเสริมด้านการออกกำลังกายการกีฬาและนันทนาการ
- ๒.๖ ส่งเสริมการป้องกัน รักษา ควบคุมโรค ตลอดจนการพัฒนาด้านการสาธารณสุข
- ๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจดังนี้

- ๓.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน เกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย
- ๓.๒ พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
- ๓.๓ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
- ๓.๔ ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาทและศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่นคง

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ และการท่องเที่ยว มีภารกิจ ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น และเมืองชายแดน เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
- ๔.๒ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชนและผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น
- ๔.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔.๔ พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
- ๔.๕ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ ดังนี้

- ๕.๑ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง
- ๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ดังนี้

- ๖.๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
- ๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์บุคคล
- ๖.๓ เสริมสร้างทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๖.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชน และประชาชน

๗. ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีภารกิจ ดังนี้

- ๗.๑ พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร
- ๗.๒ พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดถึงสถานที่ในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ๗.๔ ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- ๗.๕ ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารประชาชน
- ๗.๖ พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กร
เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์การพัฒนา

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ระบบจราจรและผังเมืองชุมชนมีคุณภาพได้มาตรฐาน
๒. ประชาชนมีอาชีพ รายได้ที่มั่นคง บริการด้านสวัสดิการสังคม การศึกษา ตลอดทั้งการปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดมีประสิทธิภาพ การกีฬา นันทนาการ และการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
๓. ประชาชนมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดถึงการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุน ผลผลิตกันชนอย่างมั่นคงและยั่งยืนสู่ประชาคมอาเซียนและยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๕. มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ปรับปรุงภูมิทัศน์ ระบบการจัดการขยะ น้ำเสีย สิ่งปฏิกูลและการใช้พลังงานอย่างยั่งยืน
๖. สืบสานประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงศาสนา ให้คงอยู่สืบไป และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
๗. การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลดำเนินการ

เทศบาลตำบลปะลฐู วิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรแล้วเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปการ ระบบจราจร ผังตำบล และผังเมืองรวมจังหวัด
๒. ส่งเสริมอาชีพ งานสวัสดิการสังคม การจัดการศึกษา การปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด กีฬา นันทนาการ และการสาธารณสุข ตลอดทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์ การกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูล บำบัดน้ำเสีย และการใช้พลังงานทดแทน
๔. อนุรักษ์ ฟื้นฟู จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม โบราณวัตถุ โบราณสถาน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำนุบำรุงศาสนา และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

๖.๒ การกิจรอง

๑. ส่งเสริมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุน เมืองชายแดน การท่องเที่ยว เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ตลอดจนสนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชน โครงการตามแนวพระราชดำริ และหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๓. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลปะลู่ อำเภอสู่โขงปาดัง จังหวัดนราธิวาส เป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๖ กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะและรับผิดชอบงานด้านการพัฒนาชุมชน การส่งเสริมอาชีพ งานสังคมสงเคราะห์ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- งานธุรการ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานจดทะเบียนพาณิชย์

๑.๒ ฝ่ายปกครอง

- งานทะเบียนราษฎร
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง
- งานเทศกิจ

๑.๓ ฝ่ายพัฒนาชุมชน

- งานพัฒนาชุมชน
- งานสวัสดิการและสังคม

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่ายงานทางบดลง-ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานผลประโยชน์
- งานแผนที่ภาษี

๓. กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลการรวบรวมประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานธุรการ
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- งานสวนสาธารณะ

๓.๒ ฝ่ายการโยธา

- งานวิศวกรรม
- งานสาธารณูปโภค

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่เกี่ยวกับงานสาธารณสุขชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตว์แพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานธุรการ
- งานสุขาภิบาล อนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด

๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข

- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานสัตว์แพทย์

๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

มีหน้าที่เกี่ยวกับงานรวมรวบวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผน และประเมินผลตามแผนทุกระดับ งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนของเทศบาล และหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง จัดทำและเรียบเรียงแผนพัฒนาและกำหนดเค้าโครงของแผนพัฒนาท้องถิ่น งานร่างและพิจารณาตรวจร่างเทศบัญญัติงานส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม รวมไปถึงการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารของการบริหารงานเทศบาล งาน ประชาสัมพันธ์ รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับ มอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

- งานธุรการ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานนิติการ

๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ

- งานบริการข้อมูลข่าวสารของท้องถิ่น

๖. กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานงบประมาณกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการงานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรมงานห้องสมุดงานการศึกษาปฐมวัยงานศึกษานิเทศก์งานโรงเรียนงานบริหารวิชาการและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานบริหารการศึกษา
- งานสันทนการ
- งานธุรการ

๗. กองการประปา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณรายได้ รายจ่าย การบัญชี การพัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการประปา รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๗.๑ ฝ่ายผลิต

- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานผลิตและบริการ

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆภายในเทศบาล ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘.๑ งานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๔๒ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๘ อัตรา (งบถ่ายโอน) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา (งบถ่ายโอน) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔๐ อัตรา (งบถ่ายโอน ๑ อัตรา) รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคคลทั้งสิ้น จำนวน ๙๖ อัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลปลู้งกล่าว เทศบาลตำบลปลู้งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานทั่วไป - งานจดทะเบียนพาณิชย์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานเทศกิจ ๑.๓ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานผลประโยชน์ ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานธุรการ - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานทั่วไป - งานจดทะเบียนพาณิชย์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานเทศกิจ ๑.๓ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานผลประโยชน์ ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานธุรการ - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสัตว์แพทย์ ๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานธุรการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ ๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารของท้องถิ่น ๖. กองการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานสันทนการ - งานธุรการ ๗. กองการประปา ฝ่ายผลิต - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานผลิตและบริการ ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสัตว์แพทย์ ๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานธุรการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ ๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารของท้องถิ่น ๖. กองการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานสันทนการ - งานธุรการ ๗. กองการประปา ฝ่ายผลิต - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานผลิตและบริการ ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ เทศบาลตำบลปะลารู้ ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ โดยนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลปลื้ม อำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ฝ่ายอำนวยการ								
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๗	คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	ฝ่ายปกครอง								
๘	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๑๒	คนงาน	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
	ฝ่ายพัฒนาชุมชน								
๑๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๑๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๒. กองคลัง (๐๔)								
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง								
๑๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๒๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายพัฒนารายได้								
๒๑	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่ (ตามโครงสร้าง)
	พนักงานจ้าง								
๒๔	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	๓. กองช่าง (๐๕)								
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
๒๖	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๒๘	นายช่างโยธา	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
	พนักงานจ้าง								
๒๙	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๓๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายการโยธา								
๓๑	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	
	พนักงานจ้าง								
๓๕	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๓๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
๓๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๔๐	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๔๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริการสาธารณสุข								
๔๒	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
๔๔	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ								
๔๕	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๔๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ								
๔๘	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๔๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.กองการศึกษา (๐๘)								
๕๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ฝ่ายบริหารการศึกษา								
๕๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๕๓	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโคกตา								
๕๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจาก กรมส่งเสริมการปกครองแล้ว
๕๖	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕๗	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจาก กรมส่งเสริมการปกครองแล้ว
	พนักงานจ้าง								
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กออลาลัย								
๕๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจาก กรมส่งเสริมการปกครองแล้ว
๖๐	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจาก กรมส่งเสริมการปกครองแล้ว
	พนักงานจ้าง								
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๗.กองการประปา (๐๙)								
๖๔	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายผลิต								
๖๕	หัวหน้าฝ่ายผลิต (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗	เจ้าพนักงานการประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๖๘	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	๘.หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๖๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๙๓	๙๖	๙๕	๙๔	+๓	-๑	-๑	

๙.การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น																			
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙										
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๗๘,๔๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	(๔๘,๒๐๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
สำนักงานปลัดเทศบาล																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	(๔๒,๒๐๐)
ฝ่ายอำนวยการ																			
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๖,๘๘๐	๕๘๔,๘๘๐	๖๐๒,๘๘๐	(๔๔,๒๘๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	(๒๑,๗๐๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง																			
๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
ฝ่ายปกครอง																			
๑๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๓๒,๖๘๐	๕๔๙,๓๖๐	๕๖๖,๘๘๐	(๔๑,๕๕๐)
๑๓	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	(๒๘,๔๓๐)
๑๕	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง																			
๑๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙											
๒๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
ฝ่ายพัฒนาชุมชน																				
๒๔	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๐๘,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)	
๒๕	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)	
พนักงานจ้าง																				
๒๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
กองคลัง																				
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	๖๓๕,๗๖๐	(๕๔,๙๙๐)	
ฝ่ายบริหารงานคลัง																				
๒๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเดิม	
๒๙	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๕๕,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	(๒๑,๒๔๐)	
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	(๑๑,๗๐๐)	
๓																				
๓๑	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม	
ฝ่ายพัฒนารายได้																				
๓๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเดิม	
๓๓	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม	
๓๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดใหม่ (ตามโครงสร้าง)	
พนักงานจ้าง																				
๓๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๓๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๓๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
กองช่าง																				
๓๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๕๖๘,๕๖๐	๕๘๘,๑๒๐	๖๐๘,๐๔๐	(๕๕,๗๕๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๙	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๐	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ	ลจ.ประจำ	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐	๑	-	-	-	-๑	-	๘,๖๔๐	-	-	๒๗๑,๒๐๐	๐	๐	(๒๑,๘๘๐)
๔๑	นายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๒	พนักงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๓	พนักงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๔	พนักงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๕	พนักงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๖	พนักงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๔๗	ฝ่ายการโยธา	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๘	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๐๔๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๓,๘๔๐	๒๕๕,๘๘๐	(๑๘,๔๗๐)
๔๙	วิศวกรโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑๑๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๑๒๑,๙๒๐	๑๒๖,๒๔๐	๑๓๐,๕๖๐	(๙,๘๐๐)
	ลูกจ้างประจำ	ลจ.ประจำ	๑	๑	๒๙๓,๔๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-๑	๙,๖๐๐	๒๐,๗๖๐	-	๓๐๓,๐๐๐	๓๒๓,๗๖๐	๐	(๒๔,๔๕๐)
๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	พนักงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๑	พนักงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๒	พนักงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๓	พนักงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๕๔	พนักงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	๑	๖๕๙,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐	๗๒๒,๗๖๐	๗๔๕,๗๒๐	๗๖๗,๔๐๐	(๕๕,๙๖๐)
๕๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเต็ม
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๑๐)
๕๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเต็ม
๕๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙										
	พนักงานจ้าง																		
๕๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๒	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	ฝ่ายบริการสาธารณสุข																		
๖๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๖๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๑	๑	๔๑๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๐๔๐	๔๓๓,๐๘๐	๔๔๖,๕๒๐	๔๖๐,๕๖๐	(๓๔,๙๙๐)
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ																		
๖๕	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๖๐๒,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๖๖๔,๔๔๐	๖๘๕,๐๘๐	๗๐๖,๐๘๐	(๕๐,๑๗๐)
	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ																		
๖๖	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๐๘,๘๐๐	๕๒๔,๕๒๐	๕๔๐,๙๖๐	(๓๙,๖๓๐)
๖๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ขก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	(๒๓,๐๘๐)
	พนักงานจ้าง																		
๖๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ																		
๖๙	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๖,๘๘๐	๕๘๔,๘๘๐	๖๐๒,๘๘๐	(๔๔,๒๘๐)
	พนักงานจ้าง																		
๗๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา																		
๗๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	ฝ่ายบริหารการศึกษา																		
๗๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเดิม
๗๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ขก.	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๔,๑๖๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๓๐๒,๒๘๐	(๒๒,๑๗๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙										
๗๔	พนักงานจ้าง คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๖	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๗๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโคกตา		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		ให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรร อัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
๗๘	ครู		๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๙	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว
๘๐	พนักงานจ้าง		๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรร
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)																		อัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
๘๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอ้ออสิย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว
๘๒	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรร
๘๓	ครูผู้ช่วย		๒	-	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
																			จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
๘๔	พนักงานจ้าง		๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
กองการประปา																			ว่างเดิม
๘๖	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเดิม
๘๗	ฝ่ายผลิต	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเดิม
๘๗	หัวหน้าฝ่ายผลิต (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๘๘	เจ้าพนักงานประจำ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	(๒๙,๓๔๐)	
๘๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๘๕,๑๖๐	๑๙๔,๒๘๐	(๑๔,๐๗๐)	
	พนักงานจ้าง																			
๙๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๙๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
หน่วยตรวจสอบภายใน																				
๙๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
(๕)	รวม		๙๖	๗๐	๒๐,๔๗๔,๔๐๐	๘๓๐,๔๐๐	๙๖	๙๕	๙๔	+๓	-๑	-๑	๘๕๘,๖๖๐	๕๘๐,๘๐๐	๕๗๓,๒๔๐	๒๑,๘๗๙,๐๖๐	๒๒,๑๘๘,๖๖๐	๒๒,๔๓๘,๑๔๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																๓,๒๘๑,๘๕๙	๓,๓๒๘,๒๙๙	๓,๓๖๕,๗๒๑	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๒๕,๑๖๐,๙๑๙	๒๕,๕๑๖,๙๕๙	๒๕,๘๐๓,๘๖๑	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๓.๒๒	๓๒.๐๙	๓๐.๙๐	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาณูปาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในเทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

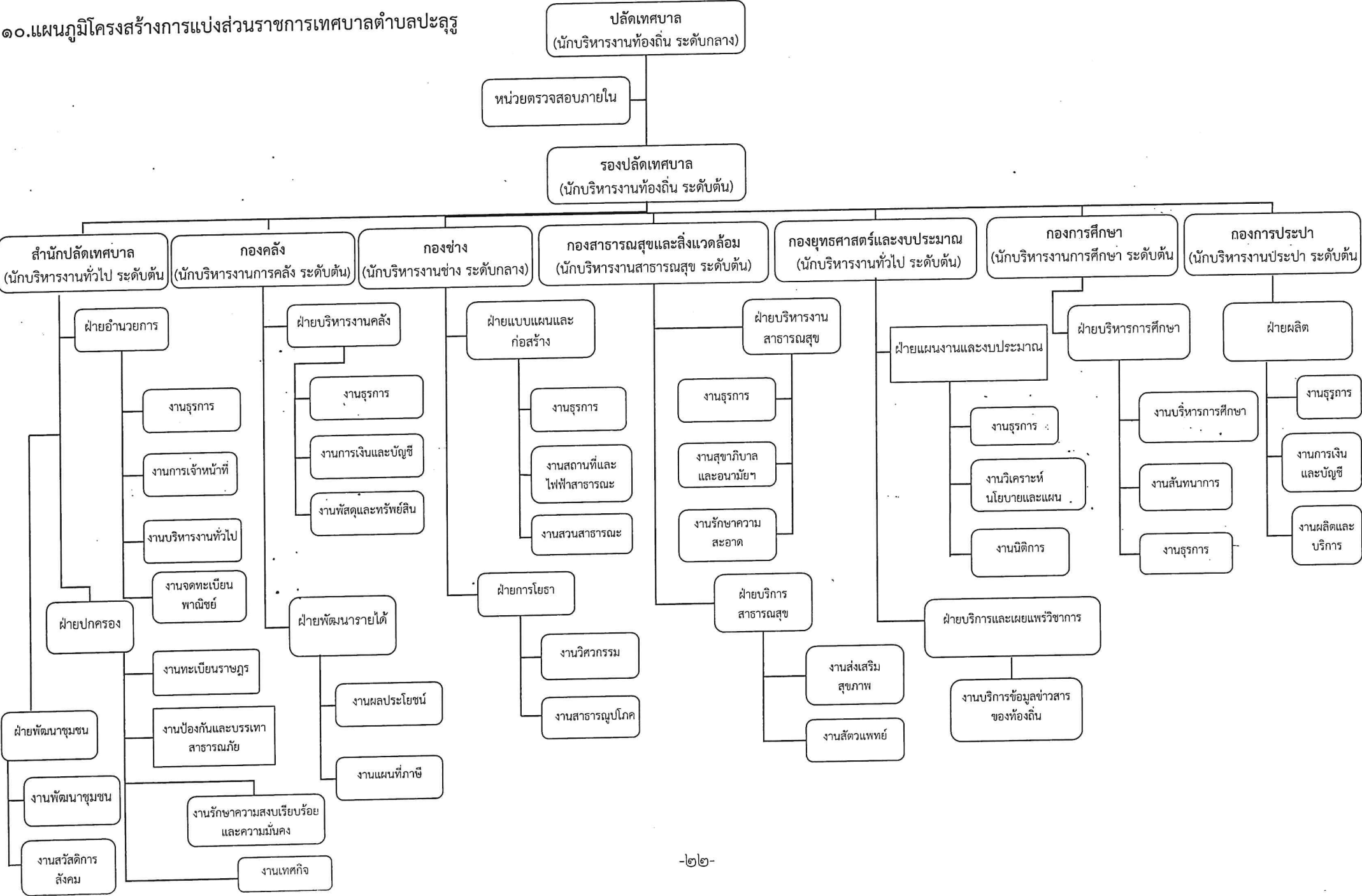
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๗๒,๑๒๘,๖๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๗๕,๗๓๕,๐๓๐ บาท = (๗๒,๑๒๘,๖๐๐ x ๕%) + ๗๒,๑๒๘,๖๐๐ = ๗๕,๗๓๕,๐๓๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

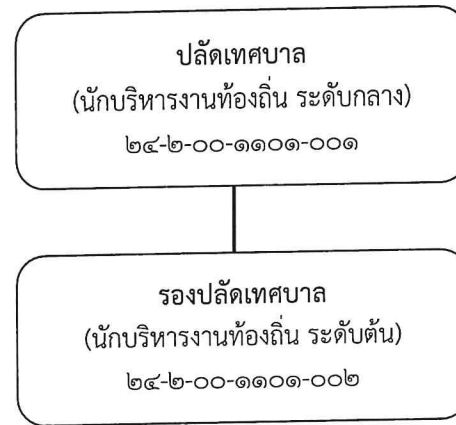
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๗๙,๕๒๑,๗๘๒ บาท = (๗๕,๗๓๕,๐๓๐ x ๕%) + ๗๕,๗๓๕,๐๓๐ = ๗๙,๕๒๑,๗๘๒
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๘๓,๔๙๗,๘๗๑ บาท = (๗๙,๕๒๑,๗๘๒ x ๕%) + ๗๙,๕๒๑,๗๘๒ = ๘๓,๔๙๗,๘๗๑

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลปะลัรู



โครงสร้างของปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล



โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒

หัวหน้าฝ่ายปกครอง
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑

งานธุรการ

งานจดทะเบียน
พาณิชย์

งานการเจ้าหน้าที่

งานบริหารทั่วไป

งานทะเบียนราษฎร

งานป้องกันและ
บรรเทา
สาธารณภัย

งานรักษาความสงบ
เรียบร้อยและความมั่นคง

งานเทคนิค

งานพัฒนาชุมชน

งานสวัสดิการ
สังคม

เจ้าพนักงานธุรการ
(ปง./ชง.)
๒๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
(ว่าง)

นักทรัพยากรบุคคล
(ปก./ชก.)
๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑

นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
(ปก./ชก.)
๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑

จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(ปง./ชง.)
๒๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑

เจ้าพนักงานเทคนิค (ปง./ชง.)
๒๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑
(ว่าง)

นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)
๒๔-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑

คนงาน
(๑)

คนงาน
(๑)

คนงาน
(๑)

คนงาน
(๒)

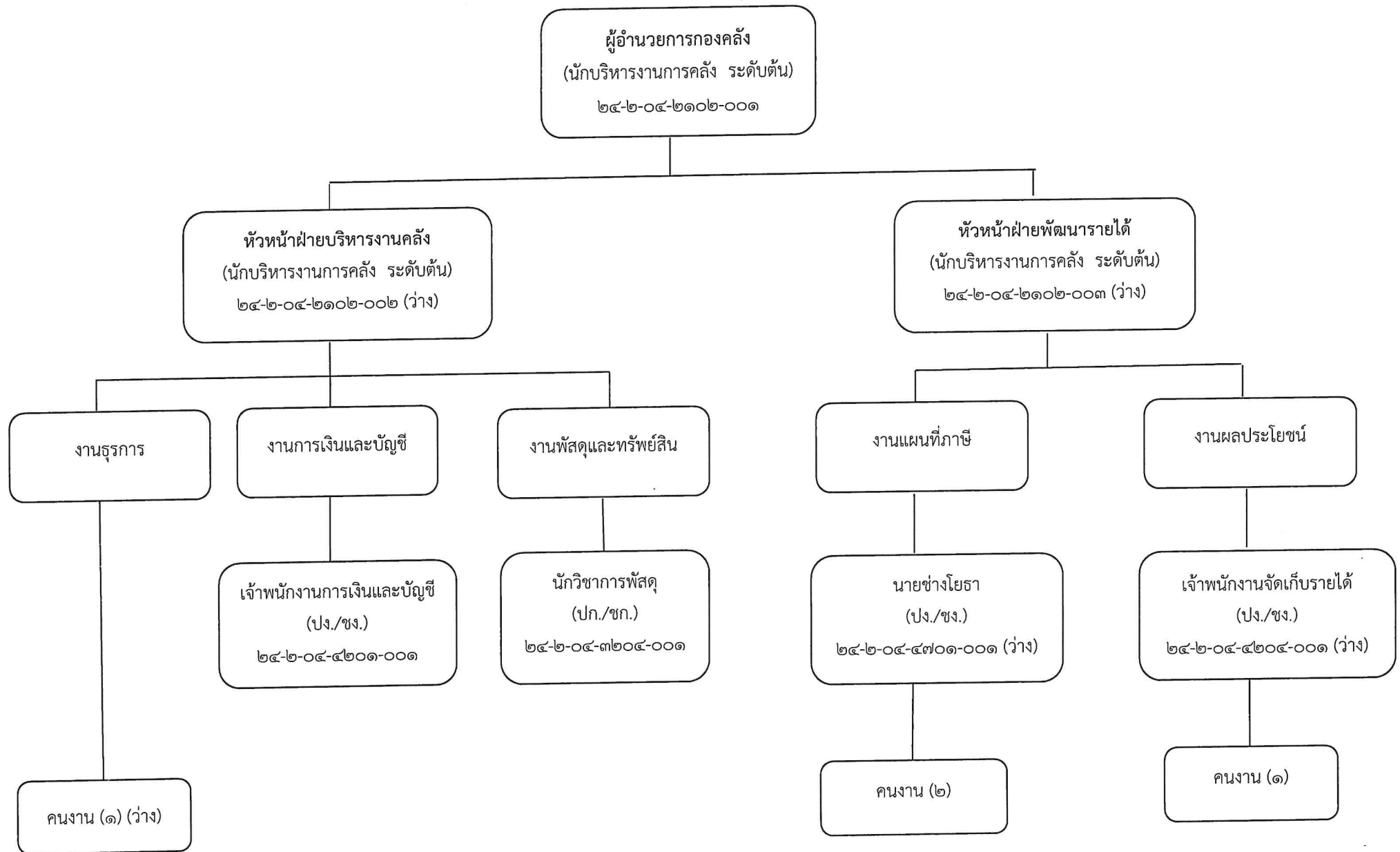
คนงาน
(๑)

คนงาน
(๔)

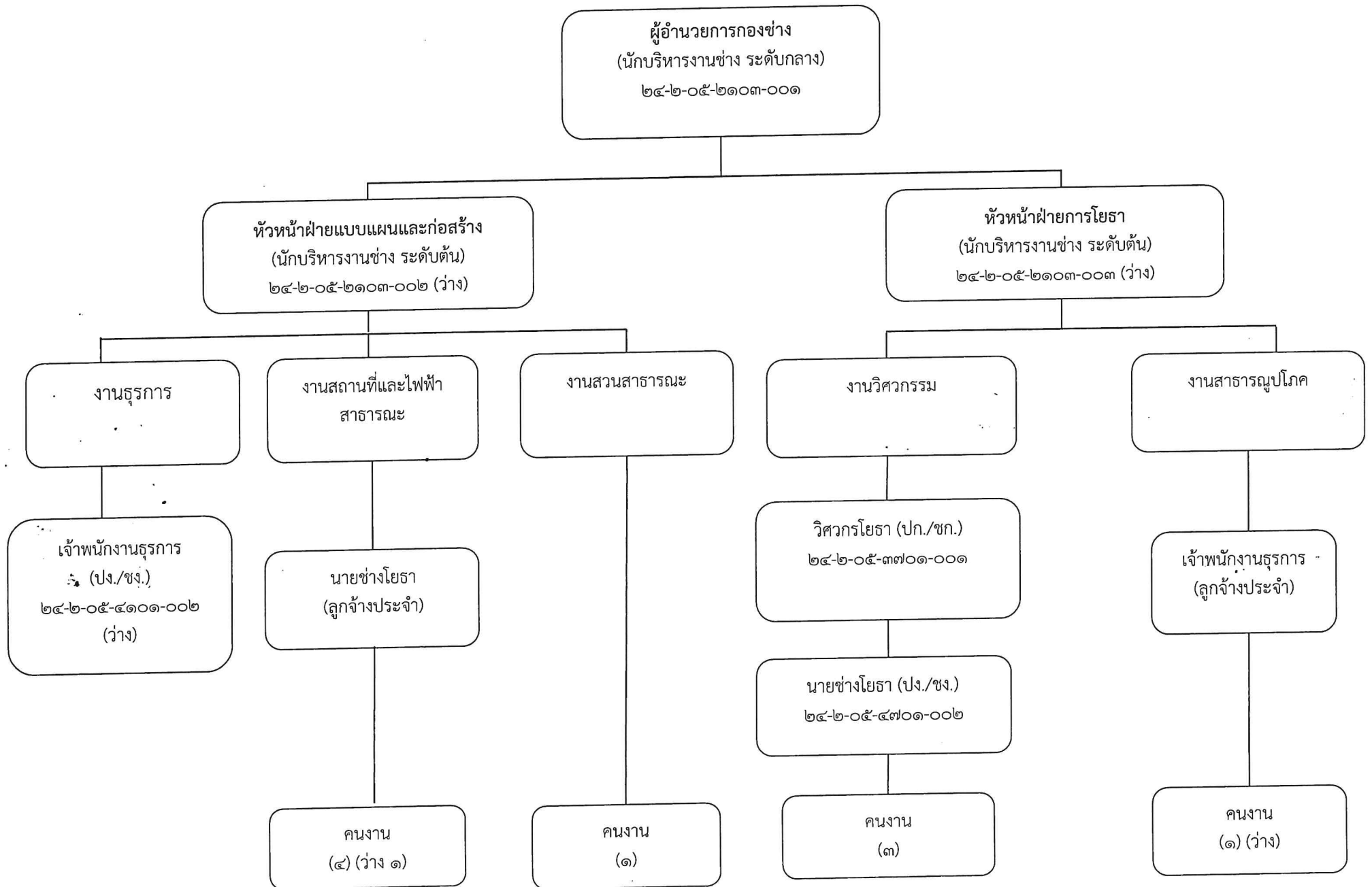
คนงาน
(๓)

คนงาน
(๑)

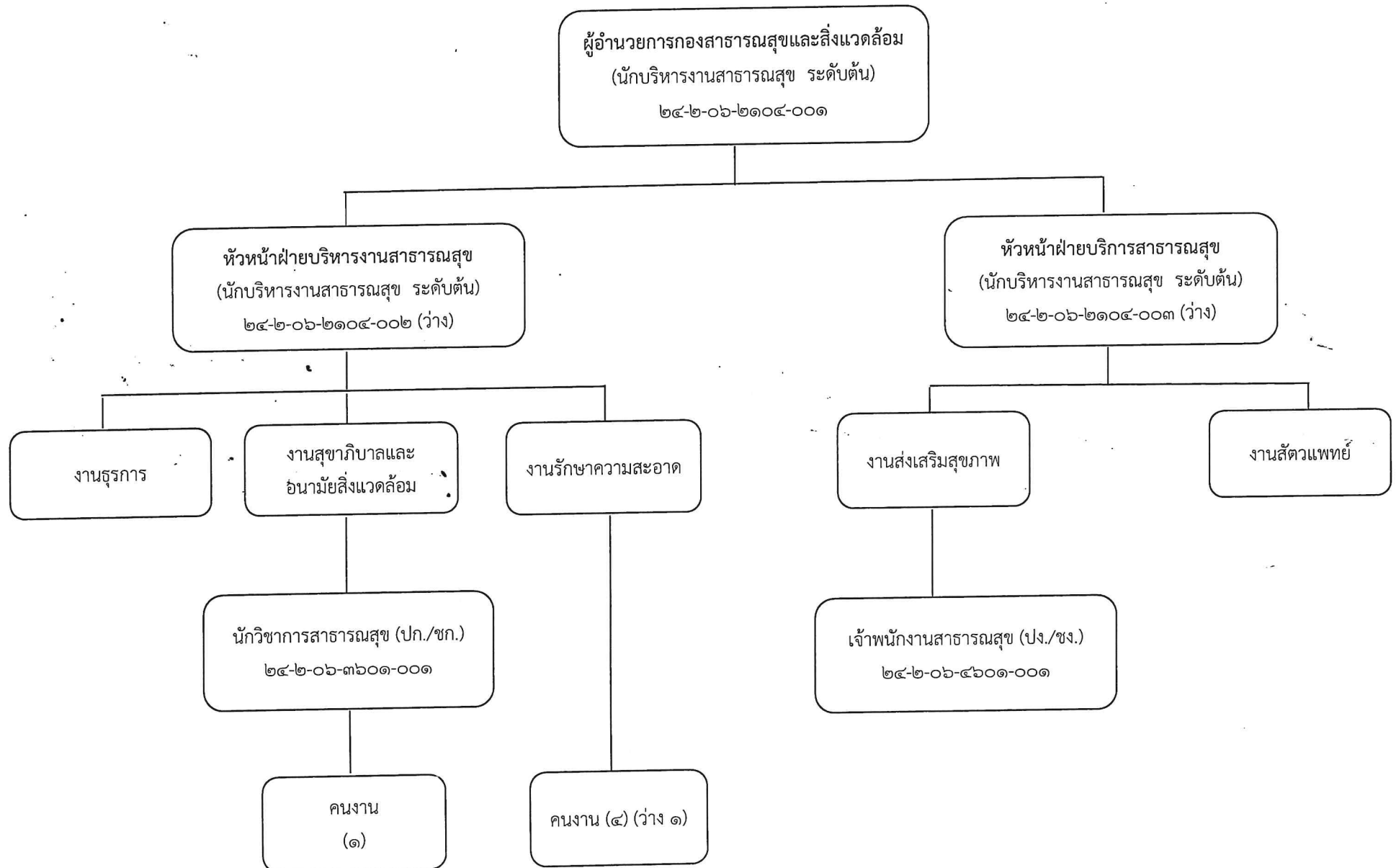
โครงสร้างกองคลัง



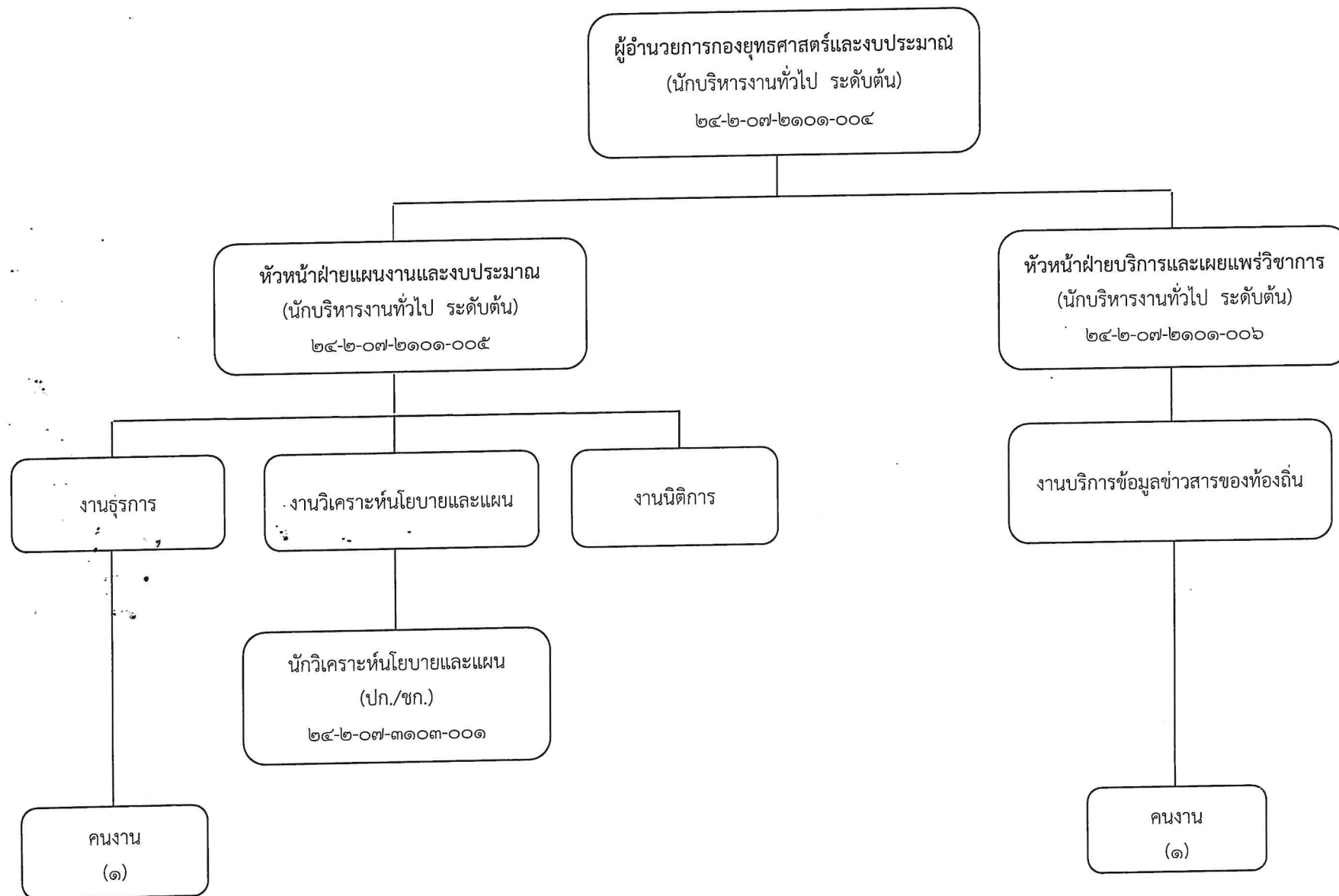
โครงสร้างของกองช่าง



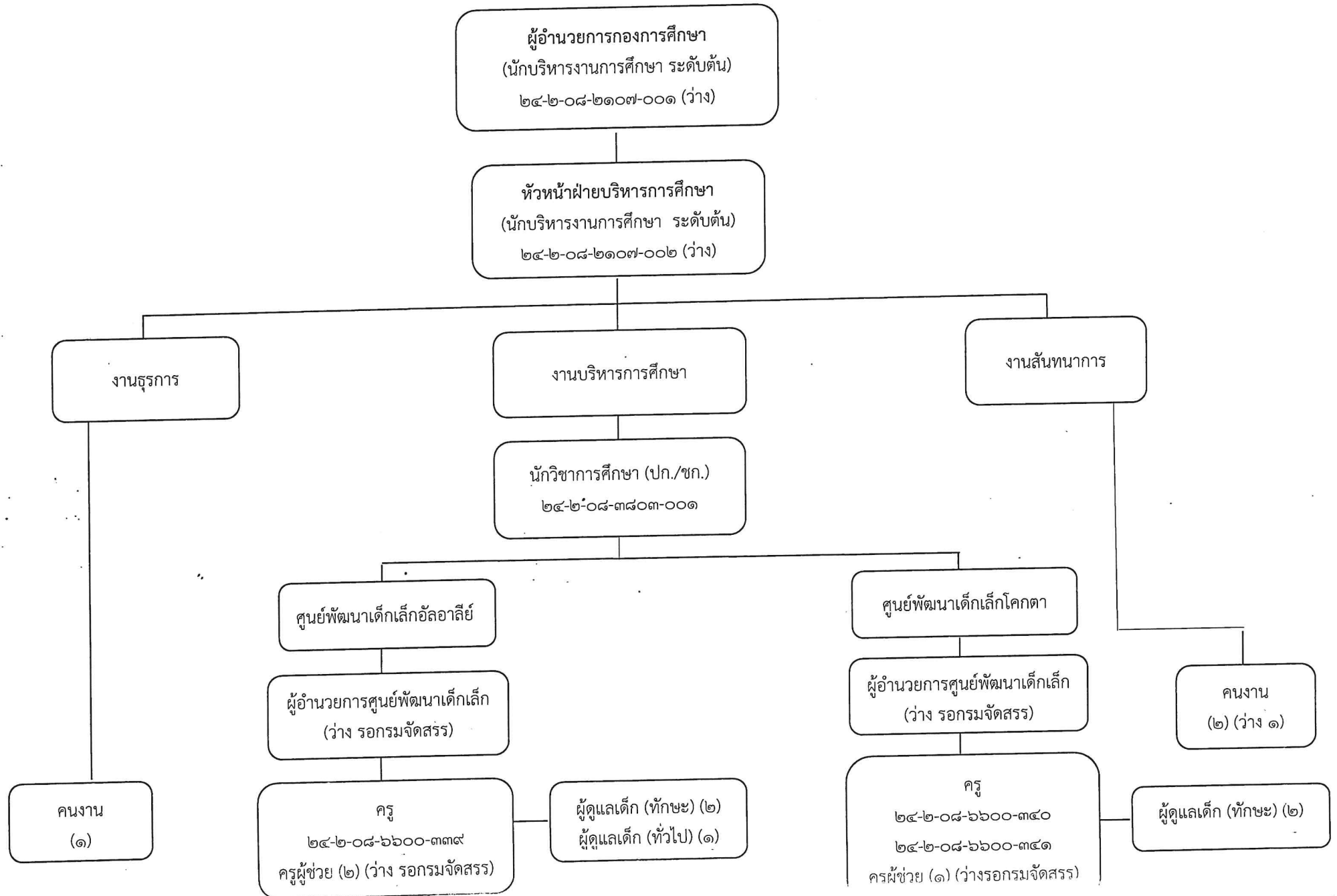
โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



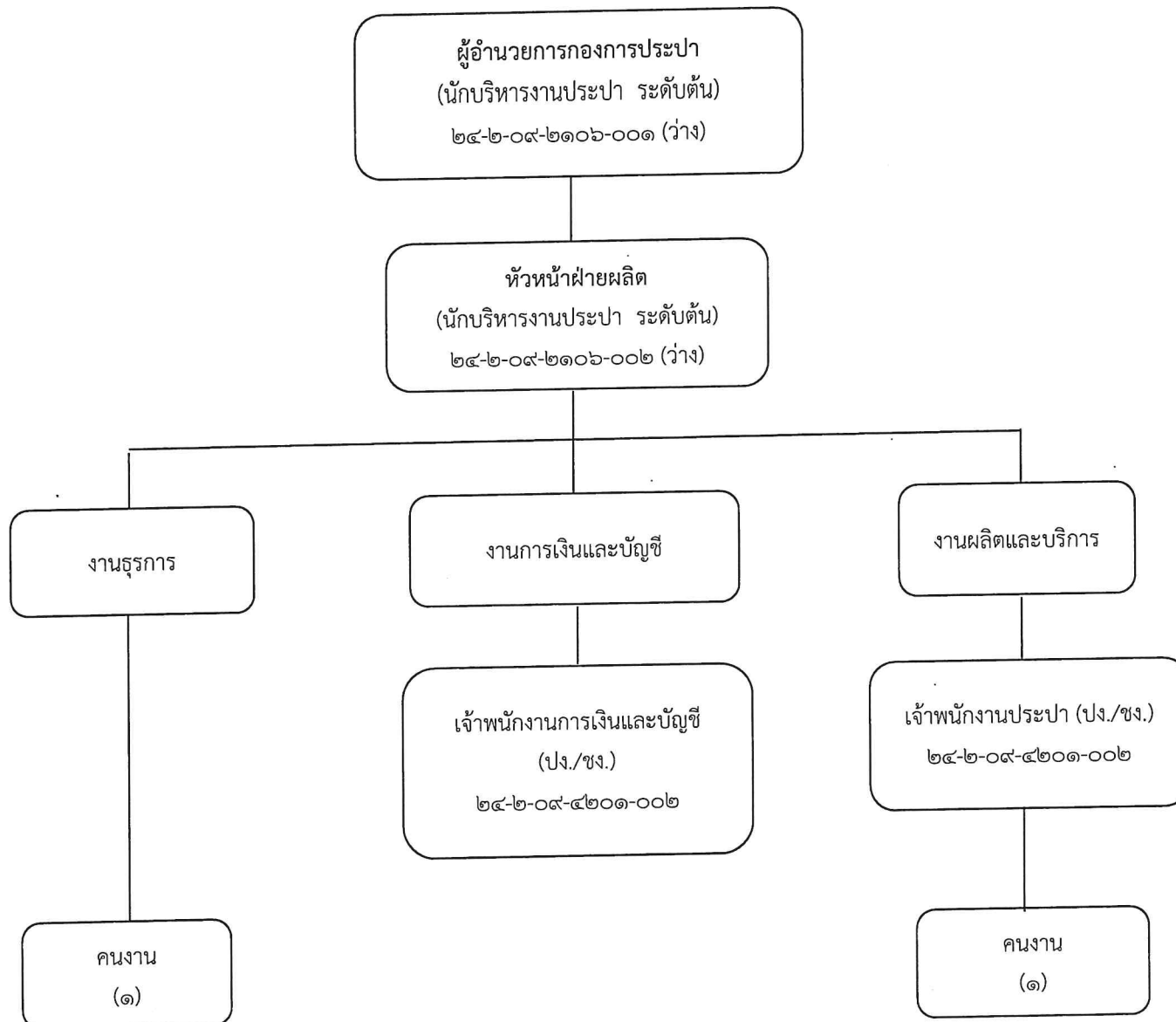
โครงสร้างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



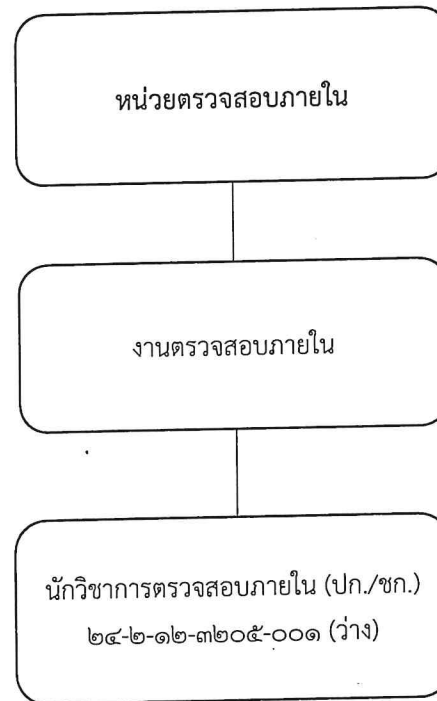
โครงสร้างของกองการศึกษา



โครงสร้างของกองการประปา



โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายอุสมาน นาคสง่า	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๗๘,๔๐๐ (๔๘,๒๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๔๖,๔๐๐
๒	นางสาวอุ๋นใจ สิทธิมาก	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
ส่วนนักปลัดเทศบาล												
๓	นายมุกริม สามะ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐
ฝ่ายอำนวยการ												
๔	นางสิริพรรณ จันทรวิชัย	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๑,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๙,๓๖๐
๕	นางสาวดลันนิม หับคำ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๖๐,๕๒๐ (๒๑,๗๑๐x๑๒)	-	-	๒๖๐,๕๒๐
๖			๒๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้าง												
๗	นางกัญญาภักดิ์ บัวคง	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘	นางสาวอาริตา มะ	บัญชีบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙	นางสาวอภิษฐา ชูกรณ์	ปวช.(พาณิชย์การ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นายคำแปลง แก้วหาญ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายสกล หะยิ์เซ็ง	ปวส.(ช่างยนต์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ฝ่ายปกครอง												
๑๒	นายเนติกร อินน้อย	นิติศาสตรบัณฑิต	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๖,๖๐๐
๑๓	นางสุทิษา ทองไกร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๔	นายบุญกุล อินน้อย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)	-	-	๓๔๑,๑๖๐
๑๕	-	-	๒๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง./ชง.	๒๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้าง												
๑๖	นางลลินนา อินตนิมิต	ครุศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายนริศ ยูโซ๊ะ	อนุปริญญาสังคมศาสตร	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายวิโรจน์ อาดอละ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายดิออรอชิง สะมะแอ	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายรอยยะ ดอเลาะ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายมะนาเซ อารอมะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายเกียรติศักดิ์ ก้องเวหา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายสมชาย หะยัมะยิ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ฝ่ายพัฒนาชุมชน												
๒๔	นายวรพจน์ สาลัย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๖,๙๒๐
๒๕	นางภัทรวดี แก้วเมฆ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๔-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๔-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
พนักงานจ้าง												
๒๖	นางสาวสิริวิภา อักษรชู	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง												
๒๗	นางสุนีย์ แป้นเชียร	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ (๔๔,๙๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๘๑,๘๘๐
ฝ่ายบริหารงานคลัง												
๒๘		-	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๒๙	นางสาวอรรณ ทอกรมย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๔-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๔-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๓๐	นางสาววารกรณ์ พรอินทร์	ปวส.(การบัญชี)	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐
พนักงานจ้าง												
๓๑		-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐
ฝ่ายพัฒนารายได้												
๓๒		-	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๓๓		-	๒๔-๒-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔-๒-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๓๔		-	-	-	-	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดใหม่ (ตามโครงสร้าง) ๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้าง												
๓๕	นายรุสตัน หะยีเซ็ง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (การกีฬา)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นางสะอาดะห์ เจนวนารี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นางสาวไอรุณิชน หะยิอุสมัน	ครุศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
๓๘	นายสายันต์ กองสุวรรณ	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๒๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๒๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๕๔๙,๐๐๐ (๔๕,๗๕๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐.๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๘๓,๔๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง												
๓๙	-	-	๒๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๔๐	-	-	๒๔-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๔-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
ลูกจ้างประจำ												
๔๑	นายศักดิ์ดา ดือราฮือะ	ปวส.(ก่อสร้าง)	-	นายช่างโยธา	ลจ.ประจำ	-	นายช่างโยธา	ลจ.ประจำ	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
พนักงานจ้าง												
๔๒	นางสาวสุนิสา ตระระจิตต์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายชาวุฒิ อูมา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายปรีดี สมะแอะ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นายสากริ สิมัง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
ฝ่ายวิศวกรรมโยธา												
๔๗	-	-	๒๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๔๘	นายฟาอิส เจ้าเจ๊ะย๊ะ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๒๔-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๒๔-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๒๒๑,๖๔๐ (๑๘,๔๗๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๖๔๐
๔๙	นายคณิตพงศ์ บุญคง	ปวช.(การก่อสร้าง)	๒๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๒๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑๑๗,๖๐๐ (๙,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๖๐๐
ลูกจ้างประจำ												
๕๐	นายอาลีเยะ บินวาเด็ง	ปวส.(เกษตร)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ลจ.ประจำ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ลจ.ประจำ	๒๙๓,๔๐๐ (๒๔,๔๕๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๔๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้าง													
๕๑	น.ส.จินตนา	ชั้นจิวรัตน์	ปวส.(การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นายตรีมีชี	สุหลง	ปวส.(ช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นายบุรีชีข้า	สิงหะ	อนุปริญญาศิลปศาสตร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	-	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													
๕๕	นายอาชั้น	ลูโละ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๒๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ฯ)	ต้น	๖๕๙,๕๒๐ (๕๔,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๗๐๑,๕๒๐
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข													
๕๖	-	-	-	๒๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๒๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๕๗	นางสาวสุนิศา	วาทะ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๒๔-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๔-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
พนักงานจ้าง													
๕๘	นายยาการียา	อาลี	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๙	นายอายิ	อาแว	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๐	นายเจียรรี	เจือราแม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นางสาวอาอีชีะฮ์	หะมะ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	-	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
ฝ่ายบริการสาธารณสุข												
๖๓		-	๒๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๖๔	นางซูไวยะห์ สมานธรรมกุล	สาธารณสุขศาสตร์	๒๔-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๒๔-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๔๑๙,๘๘๐ (๓๔,๙๙๐x๑๒)	-	-	๔๑๙,๘๘๐
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ												
๖๕	นางอรทัย มรรชนันท์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๔-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๐๒,๐๔๐ (๕๐,๑๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๔๔,๐๔๐
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ												
๖๖	นางสาวพรพรรณ สว่างกิจวัฒนา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๔-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๓,๕๖๐
๖๗	นายอัสนุเลาะ หะยือสมัน	รัฐศาสตรบัณฑิต	๒๔-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๔-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
พนักงานจ้าง												
๖๘	น.ส.นุรลีดา หะรอแม	ปวส.(การบัญชี)		คนงานทั่วไป (ทั่วไป)			คนงานทั่วไป (ทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ												
๖๙	นางพัชวิรินทร์ ชุ่มเพียน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๔-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๑,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๙,๓๖๐
พนักงานจ้าง												
๗๐	นายยันรี มีนา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา												
๗๑		-	๒๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
ฝ่ายบริหารการศึกษา												
๗๒		-	๒๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๗๓	นายการิยา สามะ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ศึกษาศาสตร์)	๒๔-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๔-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๖๖,๐๔๐ (๒๒,๑๗๐x๑๒)	-	-	๒๖๖,๐๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้าง												
๗๔	นางจุฑามาศ ปัญญาผ่อง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๕	นายฮัสโร ยูโซ๊ะ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๖	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโคกตา												
๗๗	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๗๘	น.ส.ยาดิ นาวี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๔๐	ครู	ชก.	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๔๐	ครู	ชก.	-	-	-	-
๗๙	น.ส.รุสนี อาบูอาแซ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๔๑	ครู	ชก.	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๔๑	ครู	ชก.	-	-	-	-
๘๐	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง												
๘๑	น.ส.นุริตาวาดี กาจิ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	-	-
๘๒	น.ส.สะกียะ นิเลาะ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอัลฮาลีย์												
๘๓	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๘๔	น.ส.อาสม๊ะ หะมะ	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๙	ครู	ชก.	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๙	ครู	ชก.	-	-	-	-
๘๕	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-
๘๖	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้าง												
๘๗	น.ส.ธัสมาวดี เจ๊ะมะ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	-	-
๘๘	น.ส.อาชียะ อาหะมะ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	-	-
๘๙	นางสาวอนิตา สาเฮาะ	อนุปริญญา (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	-	-	-
กองการประปา												
๙๐		-	๒๔-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๒๔-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
ฝ่ายผลิต												
๙๑		-	๒๔-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารกิจการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๒๔-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายผลิต (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๙๒	นายอุตร สีจันทร์	ปวส.(ช่างยนต์)	๒๔-๒-๐๙-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๒๔-๒-๐๙-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๙๓	นางสาวอัฟณี อิสมาแอ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๔-๒-๐๙-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๔-๒-๐๙-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑๖๘,๘๔๐ (๑๔,๐๗๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๘๔๐
พนักงานจ้าง												
๙๔	นายอันวา มะเย็ง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๕	นายทศพร ประวัติ	ปวส.(เครื่องกล)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๙๖		-	๒๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง

เทศบาลได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัว เข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self – Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ เทศบาลได้กำหนดวิธีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ใน ส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เทศบาลได้มีประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลปะลुरु มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลปะลัฏ
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลปะลัฏ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลปะลัฏ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมานันต์ อุดรสินธุ์)
นายกเทศมนตรีตำบลปะลัฏ



คำสั่งเทศบาลตำบลปะลูลู
ที่ ๒๔๕ / ๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๓๐๐ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลปะลูลู ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลปะลูลู	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลปะลูลู	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกองการประปา	กรรมการ
๑๑. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เลขานุการ
๑๒. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

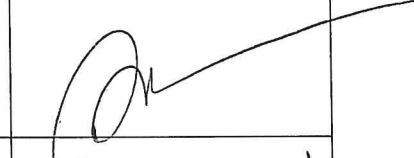
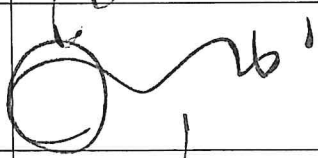
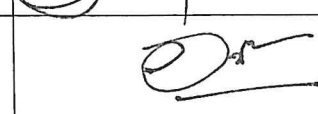
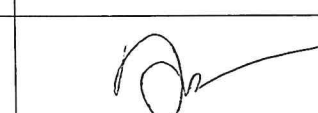
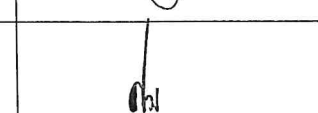
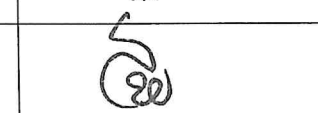
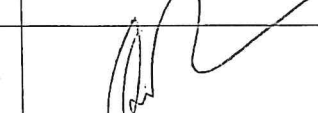
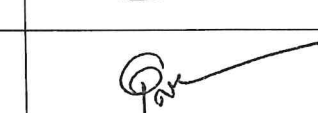
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอมรินทร์ อุตระสินธุ์)
นายกเทศมนตรีตำบลปะลูลู

บันทึกการรายงานการประชุม
 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลปะลฐู
 ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖
 ณ ห้องประชุมหน้าห้องปลัดเทศบาล ชั้น ๒
 เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น. เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายมานิตร์ อุตระสินธุ์	นายกเทศมนตรีตำบลปะลฐู ประธานกรรมการฯ	
๒	นายอุสมาน นาคสง่า	ปลัดเทศบาลตำบลปะลฐู กรรมการฯ	
๓	นางสาวอุ๋นใจ สิทธิมาก	รองปลัดเทศบาล กรรมการฯ	
๔	นายมุกริม สามะ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล กรรมการฯ	
๕	นางสุนีย์ แป้นเขียร	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการฯ	
๖	นายสายันต์ กองสุวรรณ	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการฯ	
๗	นายฮาซัน ลูโล๊ะ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรรมการฯ	
๘	นางอรัญ มรรชนัยน์	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กรรมการฯ	
๙	นางสุนีย์ อีสริยนา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการฯ	
๑๐	นายอุดร สีจันทร์	รักษาการผู้อำนวยการกองการประปา กรรมการฯ	
๑๑	นางสิริพรรณ จันทร์วิชัย	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เลขานุการฯ	
๑๒	นางสาวตัสนิม ทับคำ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการฯ	

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระการประชุม

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ถ้ามี)
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง การชี้แจงคณะกรรมการและการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลปะลुरु
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่นๆ

การประชุม

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายมานิต อุตสินธุ์ ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ กล่าวเปิดประชุม และมอบหมายให้ นายอุสมาน นาคสง่า ปลัดเทศบาล
กรรมการ ดำเนินการประชุม โดยมีระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายอุสมาน นาคสง่า
กรรมการฯ

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ใกล้ครบรอบระยะเวลา
ที่ได้จัดทำไว้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่
คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดจึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๒๔๔ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลปะลुरु ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้ว
เสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยนักทรัพยากรบุคคลเป็น
ผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป และคณะกรรมการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ได้แต่งตั้งจากหัวหน้าสำนักและผู้อำนวยการกอง จึงขอให้ทุกท่าน
พิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคนในการเสนอเพื่อจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด
ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนใด
ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพ
ของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลปะลुरु ที่จะต้องจ่ายใน
ด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลปะลुरु จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อ
ใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
(ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงาน
เทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการ
กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลโดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลปะลुरुจัดทำแผน
อัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง
พนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้
ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลปะลुरु แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลปะลुरु

วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ
อัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลปะลัฐ จึงได้จัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

เป็นการประชุมครั้งแรก ไม่มีรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายอุสมาน นาคสง่า
กรรมการฯ

เป็นการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่
ประชุมเพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผนฯ ต่อไป ซึ่งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้นำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างเข้ามา
รวบรวมให้เป็นแผนอัตรากำลังเดียวกัน ขอให้เลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุม
ทราบครับ

สิริพรรณ จันทร์วิชัย
เลขานุการ

ภารกิจที่สำคัญของเทศบาลตำบลปะลัฐ คือ การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความ
เข้มแข็งโดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับการ
ขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริม
ศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่น การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของ
ชุมชนในการพึ่งตนเอง และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วน
ร่วมจากทุกภาคส่วน การวิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาล ตาม
พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน
การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และระเบียบ
กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องโดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล
และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยกำหนดภารกิจของเทศบาลตำบลปะลัฐ ซึ่ง
ภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และ
พระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คือ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.๑ บุกเบิก สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ
- ๑.๒ สร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค
- ๑.๓ จัดทำผังเมืองรวมจังหวัด ผังเมืองและผังตำบล
- ๑.๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร
- ๑.๕ จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง

๒. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น

๒.๒ ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาทั้งใน นอกระบบและตามอัธยาศัย โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมใน

๒.๔ ส่งเสริมศักยภาพศูนย์ปฏิบัติการการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด

๒.๕ ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ

๒.๖ ส่งเสริมการป้องกัน รักษา ควบคุมโรค ตลอดจนการพัฒนาด้านการสาธารณสุข

๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่ประชาชน เกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย

๓.๒ พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

๓.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

๓.๔ ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาทเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่นคง

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

๔.๑ ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น และเมืองชายแดน เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

๔.๒ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น

๔.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๔ พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

๔.๕ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง

๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์บุคคล

๖.๓ เสริมสร้างและทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๖.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน

๗. ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

- ๗.๑ พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร
- ๗.๒ พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสถานที่ในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ๗.๔ ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- ๗.๕ ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน
- ๗.๖ พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กร เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปการ ระบบจราจร ผังตำบล และผังเมืองรวม จังหวัด
๒. ส่งเสริมอาชีพ งานสวัสดิการสังคม การจัดการศึกษา การปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด กีฬา นันทนาการ และการสาธารณสุข ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๓. อนุรักษ์ ปันฟู และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์ การกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูล บำบัดน้ำเสีย และการใช้พลังงานทดแทน
๔. อนุรักษ์ ปันฟู จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม โบราณวัตถุ โบราณสถาน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำนุบำรุงศาสนา และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุน เมืองชายแดน การท่องเที่ยว เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ตลอดจนสนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชน โครงการตามแนวพระราชดำริ และหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๓. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลปลูรุ แบบองค์รวม มีดังนี้

๑. จุดแข็ง

๑. ประชาชนรักสันติ มีความสามัคคี อยู่อย่างเอื้ออาทร และยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้ง มีอิสระและมีอำนาจในการบริหารและในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. มีทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์
๔. มีแหล่งผลิต และการออกแบบเครื่องแต่งกายมุสลิม และได้รับการสนับสนุนที่ดี

๒. จุดอ่อน

๑. ขาดความรู้ในด้านการจัดการผลิตและแปรรูปสินค้า OTOP
๒. ชุมชนยังไม่นิยมใช้ผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP

๓. ข้าราชการต้องปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัย

๔. ประชาชนขาดการศึกษา ขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพและการบริหารจัดการกลุ่ม ขาดความกระตือรือร้นที่จะหาอาชีพเสริม และขาดความตระหนักในการพัฒนาตนเอง ชุมชนและสังคม

๓. โอกาส

๑. เป็นเทศบาลที่ตั้งห่างจากประเทศมาเลเซียเพียง ๑๗ กิโลเมตร

๒. มีกลุ่มอาชีพและองค์กรประชาชนหลากหลาย สามารถจัดตั้งเป็นเครือข่ายทางสังคมได้เป็นอย่างดี

๓. ภาพลักษณ์การบริหารท้องถิ่นที่ดีขึ้น

๔. ประชาชนให้ความร่วมมือกับเทศบาลมากขึ้น

๔. ข้อจำกัด

๑. ภาพลักษณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่/ความมั่นคงและพื้นที่ที่มีความเสี่ยง

๒. ขาดการพัฒนา ส่งเสริมด้านกีฬา และการส่งเสริมระบบสุขภาพที่ดีพอ

๓. ความไม่ต่อเนื่องของผู้นำชุมชนหรือผู้บริหาร

๔. สภาพเศรษฐกิจในครัวเรือนยังไม่พอดี ทำให้อพยพแรงงานออกนอกพื้นที่

๕. ขาดแคลนเงินทุน

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง เทศบาลตำบลปะลัฏ อำเภอสู่ไหงปาดิ จังหวัดนราธิวาส เป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๖ กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้ เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ และรับผิดชอบงานด้านการพัฒนาชุมชน การส่งเสริมอาชีพ งานสังคมสงเคราะห์ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- งานธุรการ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานจดทะเบียนพาณิชย์

๑.๒ ฝ่ายปกครอง

- งานทะเบียนราษฎร
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง
- งานเทศกิจ

๑.๓ ฝ่ายพัฒนาชุมชน

- งานพัฒนาชุมชน
- งานสวัสดิการสังคม

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง - ประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานผลประโยชน์
- งานแผนที่ภาษี

๓. กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลการรวบรวมประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานธุรการ
- งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
- งานสวนสาธารณะ

๓.๒ ฝ่ายการโยธา

- งานวิศวกรรม
- งานสาธารณูปโภค

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่เกี่ยวกับงานสาธารณสุขชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรค ติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตว์แพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานธุรการ
- งานสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด

๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข

- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานสัตวแพทย์

๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

มีหน้าที่เกี่ยวกับงานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต่องานมาใช้ในการวางแผน และประเมินผลตามแผนทุกระดับ งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนของเทศบาล และหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องจัดทำและเรียบเรียงแผนพัฒนาและกำหนดเค้าโครงของแผนพัฒนาเทศบาล ๕ ปี และแผนพัฒนาประจำปี งานร่างและพิจารณาตรวจร่างเทศบัญญัติ งานส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม รวมไปถึงการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารของการบริหารงานเทศบาล งาน ประชาสัมพันธ์ รวมทั้งงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

- งานธุรการ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานนิติการ

๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ

- งานบริการข้อมูลข่าวสารของท้องถิ่น

๖. กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานงบประมาณ กิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานห้องสมุด งานการศึกษาปฐมวัย งานศึกษานิเทศก์ งานโรงเรียน งานบริหารวิชาการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานบริหารการศึกษา
- งานสันทนการ
- งานธุรการ

๗. กองประปา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณรายได้ รายจ่าย การบัญชี การพัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการประปา รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๗.๑ ฝ่ายผลิต

- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานผลิตและบริการ

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในเทศบาล ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- งานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๔๒ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๘ อัตรา (งบถ่ายโอน) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา (งบถ่ายโอน) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔๐ อัตรา (งบถ่ายโอน ๑ อัตรา) รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคคลทั้งสิ้น จำนวน ๙๖ อัตรา เนื่องจากเทศบาลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลปะลุดังกล่าว เทศบาลตำบลปะลุดังกล่าวมีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานทั่วไป - งานจดทะเบียนพาณิชย์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานเทศกิจ ๑.๓ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานผลประโยชน์ ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานธุรการ - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานทั่วไป - งานจดทะเบียนพาณิชย์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานเทศกิจ ๑.๓ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานผลประโยชน์ ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานธุรการ - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสัตว์แพทย์ ๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานธุรการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ ๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารของท้องถิ่น ๖. กองการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานสันทนการ - งานธุรการ ๗. กองการประปา ฝ่ายผลิต - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานผลิตและบริการ ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสัตว์แพทย์ ๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานธุรการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ ๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารของท้องถิ่น ๖. กองการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานสันทนการ - งานธุรการ ๗. กองการประปา ฝ่ายผลิต - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานผลิตและบริการ ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

- นายอุสมาน นาคสง่า
กรรมการฯ
- ตามที่เลขาธิการได้ชี้แจงแล้วนั้นขอให้คณะกรรมการวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดแต่ละส่วนราชการ เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของส่วนราชการ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามภารกิจของเทศบาล ครับ
- นางสุนีย์ แป้นเชียร
ผอ.กองคลัง
- เนื่องจากกองคลัง ฝ่ายพัฒนารายได้มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งนายช่างโยธา ซึ่งสังกัดงานแผนที่ภาษี โดยในส่วนงานผลประโยชน์ ไม่มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลรับผิดชอบงานผลประโยชน์ อีกทั้งตามโครงสร้างเทศบาลสามัญแล้ว ฝ่ายพัฒนารายได้ยังมีจำนวนพนักงานเทศบาลไม่เป็นไปตามโครงสร้างตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งสามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นได้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ดังนั้น ดิฉันจึงขอเสนอให้กำหนดเพิ่ม ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดฝ่ายพัฒนารายได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บรายได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและท้องถิ่นค่ะ
- นายอุสมาน นาคสง่า
กรรมการฯ
- ส่วนราชการใดจะเสนอกรอบอัตรากำลังอีกไหมครับ ถ้าไม่มี ผมขอให้เลขาธิการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามที่คณะกรรมการได้เสนอ เพื่อพิจารณาต่อไปครับ
- สิริพรรณ จันทรวิชัย
เลขาธิการฯ
- จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ๑ อัตรานั้น ภาระค่าใช้จ่ายเท่ากับร้อยละ ๓๓.๒๒ ซึ่งไม่ถึงร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ ค่ะ
- นายอุสมาน นาคสง่า
กรรมการฯ
- ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้เสนอกรอบอัตรากำลัง และเลขาธิการได้แจ้งจำนวนภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แล้วนั้น ดังนั้น จึงขอมติที่ประชุมครับ
- ที่ประชุม
- มีมติเห็นด้วยกับการจัดทำแผนครั้งนี้
- นายมานิต อุตสินธุ์
ประธานกรรมการฯ
- เป็นอันว่าที่ประชุมมีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในครั้งนี้ ดังนั้น ให้งานการเจ้าหน้าที่จัดทำและนำเสนอร่างแผนอัตรากำลังดังกล่าวต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาสต่อไปครับ
- ระเบียบวาระที่ ๔
- เรื่องอื่นๆ
- ไม่มี -

นายมานิตร์ อุตฺรสินธุ์
ประธานกรรมการฯ

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีผมขอขอบคุณ
คณะกรรมการทุกท่านที่ได้มาประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน และการประชุมเป็นไป
ด้วยความเรียบร้อย ผมขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา

๑๑.๓๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จดยางงานการประชุม

(นางสาวตัสนีม ทับคำ)

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายอุสมาน นาคสง่า)

กรรมการฯ



ประกาศเทศบาลตำบลปะลฐู
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลปะลฐู

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๓ (โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ) ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลปะลฐู ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนั้น เทศบาลตำบลปะลฐู ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๖ กอง ๑ หน่วย ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ และรับผิดชอบงานด้านการพัฒนาชุมชน การส่งเสริมอาชีพ งานสังคมสงเคราะห์ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- งานธุรการ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานจดทะเบียนพาณิชย์

๑.๒ ฝ่ายปกครอง

- งานทะเบียนราษฎร
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง
- งานเทศกิจ

๑.๓ ฝ่ายพัฒนาชุมชน

- งานพัฒนาชุมชน
- งานสวัสดิการสังคม

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง-ประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานผลประโยชน์
- งานแผนที่ภาษี

๓. กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานธุรการ
- งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
- งานสวนสาธารณะ

๓.๒ ฝ่ายการโยธา

- งานวิศวกรรม
- งานสาธารณูปโภค

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่เกี่ยวกับงานสาธารณสุขชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานธุรการ
- งานสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด

๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข

- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานสัตวแพทย์

๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

มีหน้าที่เกี่ยวกับงานรวบรวบวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผน และประเมินผลตามแผนทุกระดับ งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนของเทศบาล และหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง จัดทำและเรียบเรียงแผนพัฒนาและกำหนดเค้าโครงของแผนพัฒนาท้องถิ่น งานร่างและพิจารณาตรวจร่างเทศบัญญัติ งานส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม รวมไปถึงการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูล ข่าวสารของการบริหารงานเทศบาล งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ รวมทั้งงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับ มอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

- งานธุรการ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานนิติการ

๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ

- งานบริการข้อมูลข่าวสารของท้องถิ่น

๖. กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานงบประมาณ กิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานห้องสมุด งานการศึกษาปฐมวัย งานศึกษานิเทศก์ งานโรงเรียน งานบริหารวิชาการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานบริหารการศึกษา
- งานสันทนากการ
- งานธุรการ

๗. กองการประปา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณรายได้ รายจ่าย การบัญชี การพัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการประปา รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๗.๑ ฝ่ายผลิต

- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานผลิตและบริการ

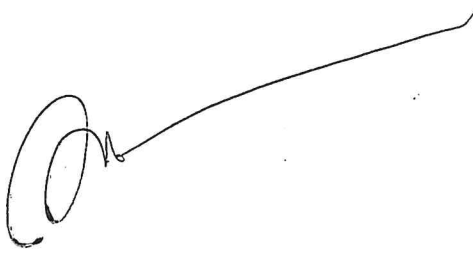
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆภายในเทศบาลที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- งานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสมานิตร์ อุดรสินธุ์)
นายกเทศมนตรีตำบลปะลัน