แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลโกตาบารู
อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ภารกิจความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ปริมาณงานและคุณภาพของงานตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ซึ่งได้มีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดและต้องการเพิ่มขึ้นโดยได้มีการจัดการโครงการสร้างแบ่งส่วนราชการที่เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาด และผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยะลา

ทั้งนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ จะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เทศบาลตำบลโกตาบารู
อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ - ๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลโกตาบารู	๖ - ๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโกตาบารู	๘ - ๑๒
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลโกตาบารูจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓ - ๑๕
๙. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๖ - ๑๘
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙ - ๒๑
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒ - ๒๘
๑๒. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง	๒๙ - ๓๗
๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล	๓๘ - ๓๙
๑๔. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐
ภาคผนวก	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยะลา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลโกตาบารูจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโกตาบารู มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโกตาบารู มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยะลา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโกตาบารู

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลโกตาบารู สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโกตาบารู สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโกตาบารู ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลโกตาบารูเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานเทศบาลเป็นและผู้ช่วยเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโกตาบารู ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมถึงฉบับที่แก้ไขจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลโกตาบารู เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโกตาบารู บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยะลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้านายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปลี่ยนเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลโกตาบารู มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลโกตาบารู

สภาพปัญหาของพื้นที่ของเทศบาลตำบลโกตาบารูมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพภูมิประเทศในเขตเทศบาลพื้นที่บางส่วนติดภูเขาทำให้เกิดปัญหาช่วงหน้าฝนดินโคลนจะไหลลงมาทับคูระบายน้ำทำให้น้ำท่วมขัง ถนนบางสายชำรุดต้องปรับปรุงซ่อมแซม ไฟฟ้าสาธารณะในเขตชุมชนยังสว่างไม่เพียงพอ การสัญจรไปมาของประชาชนไม่สะดวกและไม่ปลอดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในการเดินทางยามค่ำคืน

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ โดยเฉพาะพืชผลทางการเกษตรผลผลิตมีจำนวนมากแต่ยังขาดตลาดรองรับในการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรก่อให้เกิดภาระหนี้สิน เนื่องจากการกู้ยืมเงินมาลงทุนประกอบกับประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่มีงานทำอพยพไปหางานทำในเขตเทศบาลนครยะลาและประเทศเพื่อนบ้านประชาชนที่ประกอบอาชีพทำสวนทำไร่เพียงอย่างเดียวขาดรายได้ในช่วงนอกฤดูกาลที่ไม่มีผลผลิตเนื่องจากไม่มีอาชีพเสริม ส่วนประชาชนที่ประกอบอาชีพประเภทใช้แรงงานยังขาดทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพโดยเฉพาะกลุ่มอาชีพที่ใช้ทักษะฝีมือความประณีต เช่นทางด้านช่าง ด้านคหกรรม และด้านบริการอื่นๆ ด้านเศรษฐกิจการค้าซบเซาไม่มีผู้ประกอบการเข้ามาลงทุนประกอบกิจการในเขตเทศบาลเนื่องจากปัญหาความไม่สงบในพื้นที่

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด มีประชาชนและเยาวชนบางกลุ่มติดยาเสพติดสาเหตุมาจากปัญหาทางครอบครัวเนื่องจากประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ออกไปประกอบอาชีพในเขตประเทศเพื่อนบ้านเป็นระยะเวลานานจึงจะกลับทำให้บุตรหลานขาดการดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครอง ขาดความรักความอบอุ่น ขาดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในครอบครัว จึงทำให้เด็กถูกชักจูงไปในทางที่ผิดได้ง่ายทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาอีกมากมาย นอกจากนี้ยังมีปัญหาในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งมีผลกระทบมาจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้ประชาชนเสียสุขภาพจิตเกิดความวิตกกังวลจนไม่สามารถไปประกอบอาชีพได้ตามปกติ

๔.๔ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติในเขตเทศบาลที่มีอยู่คือน้ำตกโต๊ะนิเสื่อมโทรมขาดการปรับปรุงและพัฒนา เนื่องจากขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์และมีความรู้มาบริหารจัดการ ด้านสภาพแวดล้อมยังไม่ดีพอปัญหาเรื่องขยะมูลฝอยมีปริมาณมากเนื่องจากประชาชนยังขาดวินัยในการทิ้งขยะทำให้คูระบายน้ำอุดตันน้ำท่วมขังและเน่าเสีย ในด้านสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในเขตเทศบาลยังขาดสวนสาธารณะไว้สำหรับเป็นที่ออกกำลังกายหรือทำกิจกรรมของเยาวชน

๔.๕ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

ปัญหาบุคลากรของเทศบาลยังไม่เพียงพอต่อความต้องการทำให้การบริหารงานการจัดการองค์กรเป็นไปด้วยความล่าช้า ในส่วนของสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลต่อสภาวะจิตใจของพนักงานทำให้เกิดความหวาดกลัวเพราะเกรงว่าจะไม่มีความปลอดภัยในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ในด้านการบริหารงานของเทศบาลประชาชนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการบริหารงานของเทศบาล

/โดยไม่ให้...

โดยไม่ให้ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารกิจการของเทศบาลเนื่องจากขาดความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลรวมทั้งเทศบาลยังขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่ดี

๔.๖ ปัญหาด้านสาธารณสุข

ประชาชนยังขาดความรู้ด้านโภชนาการเด็กแรกเกิดถึงเด็กวัยก่อนเรียนยังขาดสารอาหาร ทำให้น้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ การสาธารณสุขมูลฐานยังไม่ทั่วถึง ประชาชนขาดความรู้ด้านการใช้ยา การเลือกบริโภคและเลือกซื้ออาหารจึงต้องให้ความรู้โดยการฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ความรู้และสามารถดูแลตนเองได้ ด้านที่อยู่อาศัยยังขาดการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในบ้านและบริเวณบ้าน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาโรคระบาด เช่น โรคไข้เลือดออก สาเหตุมาจากบริเวณบ้านมีน้ำขังทำให้เกิดลูกน้ำยุงลาย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโกตาบารู

<u>วิสัยทัศน์การพัฒนาของเทศบาลตำบลโกตาบารู</u>

"โกตาบารู เมืองน่าอยู่ น่าอาศัย "

<u>พันธกิจการพัฒนาเทศบาลตำบลโกตาบารู</u>

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ

๒. ส่งเสริมการศึกษา

๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๔. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ส่งเสริมด้านการศาสนาและวัฒนธรรม

๖. ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ

๗. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิต

๑.๑ แนวทางส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ

๑.๒ แนวทางส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๑.๓ แนวทางส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

๑.๔ แนวทางส่งเสริมการสาธารณสุข

๑.๕ แนวทางส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชนน่าอยู่

๒.๑ แนวทางการคมนาคม

๒.๒ แนวทางการจัดสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๒.๓ แนวทางการวางผังเมืองและควบคุมอาคาร

๒.๔ แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารองค์กร ศาสนา และวัฒนธรรม

๓.๑ แนวทางส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารองค์กร

๓.๒ แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ป้ายวิ่ง LED/ปฏิทิน/วารสาร/ป้ายไวนิล/อินเตอร์เน็ต/ค่าเช่า Doman/ ค่าเช่าพื้นที่บอร์ดประชาสัมพันธ์/ป้ายประชาสัมพันธ์

๓.๓ แนวทางส่งเสริมการรับรู้ข่าวสารและการประชาสัมพันธ์

๓.๔ แนวทางส่งเสริมศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเสริมสร้างและรักษาความสงบเรียบร้อย

๔.๑ แนวทางส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๔.๒ แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

เทศบาลตำบลโกตาบารู ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ภายใต้มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

จุดแข็ง (Strategy)

๑. มีเอกลักษณ์ประจำถิ่นในความเป็นเมืองเก่า มีโบราณสถานสำคัญในตำบล
๒. มีความหลากหลายของด้านภาษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๓. พื้นที่การเกษตรมีความอุดมสมบูรณ์ทำให้ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพ (ยางพารา และผลไม้)
๔. มีความสวยงามทางธรรมชาติอากาศดี ผังเมืองสวย มีทรัพยากรและระบบนิเวศน์ที่สมบูรณ์
๕. การเมืองมีเสถียรภาพ มั่นคง
๖. ผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

จุดอ่อน (Weakness)

๑.ภาพลักษณ์ความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา การลงทุนและการท่องเที่ยว
๒. ประชาชนมีความตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนน้อยกว่าที่ควร
๓. ประชาชนเฉพาะบางกลุ่มที่ให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน
๔. ภาคเกษตรและอุตสาหกรรมยังขาดการพัฒนาในมิติด้านการตลาดการผลิต การเพิ่มมูลค่า และการลงทุนขนาดใหญ่
๕.ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนบางกลุ่มในพื้นที่ ทำให้การพัฒนาเฉพาะกลุ่ม

โอกาส (Opportunity)

๑. ความเจริญเนื่องจากการขยายเมืองในอนาคตทั้งภาคการเกษตรและอุตสาหกรรม
๒. เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่สำคัญของจังหวัดยะลา เพราะมีทัศนียภาพที่สวยงามและมีเอกลักษณ์เป็นเมืองเก่า
๓. รัฐบาลมีนโยบายที่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้
๔. การคมนาคมที่มีความสะดวกรวดเร็วติดต่อกับถนนทางหลวง
๕. แหล่งการของบประมาณมีหลากหลาย เนื่องจากการมีบูรณาการโครงการร่วมกัน
๖. โลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน ทำให้มีการติดต่อสื่อสารสะดวกรวดเร็ว

ข้อจำกัด / อุปสรรค (Threat)

๑. เกิดข้อจำกัดทางประเพณีบางอย่างให้การพัฒนาเป็นไปได้ยาก
๒. ข่าวสารจากภายนอกเกี่ยวกับความไม่สงบในพื้นที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการลงทุน
๓. งบประมาณของเทศบาลมีจำนวนจำกัด
๔. งบประมาณในส่วนการพัฒนาปรับปรุงพื้นที่เป็นส่วนสาธารณะและสวนสุขภาพมีจำกัด
๕. เกิดข้อจำกัดด้านกฎหมาย ระเบียบบางอย่าง ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามสิ่งที่ประชาชนต้องการ

/นอกจากนี้...

นอกจากนี้เทศบาลตำบลโกตาบารู ยังได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน เทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
(๓) การสาธารณูปการ
(๔) การควบคุมอาคาร
(๕) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ
(๖) การผังเมืองและดูแลการจราจร
(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(๒) การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
(๓) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
(๔) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
(๕) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
(๖) การส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
(๗) การจัดให้มีและบำรุงสถานพยาบาล
(๘) การรักษาความสะอาดของถนนทางเดินและที่สาธารณะ
(๙) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
(๒) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
(๓) การแรงงาน สวัสดิการ และการประกันสังคม
(๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
(๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
(๒) จัดทำแผนพัฒนาเทศบาลและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

/(๓) ส่งเสริม...

(๓) ส่งเสริมการลงทุน การผลิตทางการเกษตร อุตสาหกรรม และการบริการ
(๔) จัดให้มีตลาดท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
(๕) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
(๖) การพาณิชย์

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการ บำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
(๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
(๕) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
(๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
(๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
(๘) การดูแลที่สาธารณะ
(๙) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(๒) ส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
(๓) จัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
(๔) บูรณะสุสานเจ้าเมืองรามัน (เมืองเก่า)
(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม
(๖) การส่งเสริมการกีฬา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด
(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
(๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(๕) ประสานนโยบายของชาติและประสานความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ
(๖) การรักษาความมั่นคงของประเทศ
(๗) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลนั้น สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลโกตาบารูได้ตามความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล

/และนโยบาย...

และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง จึงนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ของประเทศ ซึ่งมีกรอบยุทธศาสตร์ ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. ด้านการเติบโนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ด้านความมั่นคง
๖. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
๙. ด้านการพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

แผนพัฒนาระดับจังหวัด ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์

๑. ด้านส่งเสริม พัฒนา แปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและการส่งออกสู่ AEC ตอนใต้
๒. ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวทางธรรมชาติและทางวัฒนธรรม เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
๓. ด้านการพัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์ OTOP สู่สากล
๔. ด้านเสริมสร้างยะลาสันติสุข
๕. ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลโกตาบารูจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลโกตาบารูวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการได้แก่

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การส่งเสริมการศึกษา
๒. การจัดวางผังเมือง
๓. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสาธารณสุข
๔. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๕. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๗. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๘. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๙. การส่งเสริมด้านการกีฬา
๑๐. การบำรุงศาสนา ฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๑๑. จัดตั้งตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการซื้อขายผลิตผลทางการเกษตร
๑๒. การส่งเสริมการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลโกตาบารู กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาเทศบาลตำบลโกตาบารูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลโกตาบารูดังกล่าว เทศบาลตำบลโกตาบารูมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมถึงฉบับแก้ไข จนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลโกตาบารู

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ▪ งานบริหารทั่วไป ▪ งานธุรการ ▪ งานการเจ้าหน้าที่ ▪ งานการบริการข้อมูลข่าวสาร ▪ งานพัฒนาชุมชน ๑.๒ ฝ่ายปกครอง ▪ งานทะเบียนราษฎร ▪ งานรักษาความสงบ ▪ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ▪ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ▪ งานนิติกรรมสัญญา <u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ▪ งานพัสดุและทรัพย์สิน ▪ งานการเงินและบัญชี ▪ งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ ▪ งานพัฒนารายได้ ▪ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ▪ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ ฝ่ายการโยธา ▪ งานสาธารณูปโภค ▪ งานสวนสาธารณะ ▪ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ▪ งานผลิตน้ำประปา ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ▪ งานวิศวกรรม ▪ งานธุรการ	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑. ฝ่ายปกครอง ๑.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒ งานรักษาความสงบ ๑.๓ งานนิติการและการพาณิชย์ ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานทะเบียนราษฎร ๒. ฝ่ายอำนวยการ ๒.๑ งานการเจ้าหน้าที่ + ๒.๒ งานสวัสดิการสังคม ๒.๓ งานบริหารงานทั่วไป + ข้อมูลข่าวสาร <u>กองคลัง</u> ๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานพัฒนารายได้ ๓. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๕. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ <u>กองช่าง</u> ๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง ๒. งานควบคุมอาคาร ๓. งานวิศวกรรมโยธา ๔. งานบริหารงานทั่วไป ๕. งานสาธารณูปโภค ๖. งานเครื่องจักรกล ๗. งานจัดการคุณภาพน้ำ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ▪ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม ▪ งานรักษาความสะอาด ▪ งานส่งเสริมสุขภาพ ▪ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ▪ งานธุรการ ▪ งานบริการข้อมูลข่าวสาร ๖. <u>กองการศึกษา</u> ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ▪ งานแผนและโครงการ ▪ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ▪ งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ▪ งานธุรการ ▪ งานกีฬาและนันทนาการ ▪ งานส่งเสริม ประเพณีศิลปวัฒนธรรม ๗. <u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u> ▪ งานตรวจสอบภายใน	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๑.งานบริหารงานสาธารณสุข ๒.งานส่งเสริมสุขภาพ ๓.งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๕.งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๖.งานรักษาความสะอาด ๗.งานบริการทางการแพทย์ <u>กองการศึกษา</u> ๑. งานแผนงานและโครงการ ๒. งานบริหารการศึกษา ๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕. งานกิจการโรงเรียน <u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u> ๑. งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลโกตาบารู ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตราพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลโกตาบารู ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลโกตาบารู อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>								
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกรชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๗	พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๘	ยาม	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑
๑๙	ภารโรง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๒๐	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๓๖	๓๔	๓๔	๓๔	+๑/-๓	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ยกมา	๓๖	๓๔	๓๔	๓๔	+๑/-๓	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๐	เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	เจ้าพนักงาธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	คนสวน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๔๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๔๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๕	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๔๘	พนักงานขับรถประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๔๙	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	พนักงานขับรถฉุกเฉิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	กองการศึกษา (๐๘)								
๕๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๖๑	๕๗	๕๗	๕๗	+๒/-๖			

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ยกมา	๖๑	๕๗	๕๗	๕๗	+๒/-๖	-	-	
๕๓	นักวิชาการศึกษา (ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปก./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอัลมูบารัค</u>								
๕๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๖	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเฆาะ</u>								
๕๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๙	ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
๖๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖๖	๖๖	๖๖	๖๖	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลโกตาบารู

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใช้ในช่วงระยะ 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	
																			(๕๒,๓๗๐)
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๘๑๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	
	<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๓	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๗๒๐	๔๗๓,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๔	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๔๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก)	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๗๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	๕๐๖,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
๖	นิติการ (ปก./ชก)	ปก./ชก.	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๑๔,๖๘๐	๕๓๑,๓๖๐	๕๔๘,๙๘๐	(๔๑,๔๕๐)
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๔,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๔,๘๔๐	๓๖๗,๔๘๐	๓๗๒,๕๖๐	(๒๘,๖๙๐)
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	๑	๗๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๖๘๐	๒๔,๒๔๐	๒๔,๒๔๐	๗๒๕,๔๐๐	๗๔๙,๖๔๐	๗๗๓,๘๘๐	(๕๘,๕๖๐)
๙	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๘,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๕,๘๔๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ปง./ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	(๒๓,๘๒๐)
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>																		ยุบเลิก
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง		๑	-	๐	๐	-	-	-	- ๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๒๔,๔๕๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๙๓,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๑๔,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๓,๐๐๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๑๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๘๗,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๙๕,๒๔๐	๒๐๓,๑๖๐	๒๑๑,๓๒๐	(๑๕,๖๔๐)
๑๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๘,๘๔๐	๑๗๕,๖๘๐	(๑๓,๐๐๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๔๘๐	๒๐๐,๑๖๐	๒๐๘,๒๐๐	(๑๕,๔๒๐)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๓,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๑,๒๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๒๐๗,๐๐๐	(๑๕,๓๒๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๔,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๘๐๐	๑๖๗,๒๘๐	๑๗๔,๐๐๐	(๑๒,๘๘๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๗,๖๔๐	๑๗๔,๓๖๐	๑๘๑,๔๔๐	(๑๓,๔๓๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๕๖๐	๑๗๙,๕๒๐	๑๘๖,๗๒๐	(๑๓,๘๒๐)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน		๑	๑	๑๗๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๕๒๐	๑๘๖,๗๒๐	๑๙๔,๒๘๐	(๑๔,๓๘๐)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๒๒	พนักงานดับเพลิง		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๓	ยาม		๒	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	- ๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๔	ภารโรง		๑	-	๐	๐	-	-	-	- ๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๒๕	นักการ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	รวม		๒๙	๒๕	๖,๖๖๕,๗๖๐	๒๔๖,๐๐๐	๒๖	๒๖	๒๖	+๑/-๓	-	-	๕๐๕,๘๐๐	๒๓๒,๗๔๐	๒๓๒,๐๒๐	๗,๔๑๗,๕๖๐	๗,๖๕๐,๓๐๐	๗,๘๘๒,๓๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ยอดยกมา		๒๙	๒๕	๖,๖๖๕,๗๖๐	๒๔๖,๐๐๐	๒๖	๒๖	๒๖	+๑/-๓	-	-	๕๐๕,๘๐๐	๒๓๒,๗๔๐	๒๓๒,๐๒๐	๗,๔๑๗,๕๖๐	๗,๖๕๐,๓๐๐	๗,๘๘๒,๓๒๐	
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๖	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๔,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
๒๗	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๘	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๙๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	ปง./ชง.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	๓,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๗๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๘,๘๔๐	๒๙๙,๗๖๐	๓๑๐,๙๒๐	(๒๒,๙๒๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๙๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๙๙,๙๒๐	๒๐๗,๙๖๐	๒๑๖,๓๖๐	(๑๖,๐๑๐)
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๘๒,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๔๘๐	๑๙๗,๑๖๐	๒๐๕,๐๘๐	(๑๕,๑๘๐)
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๘๔,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๒๔๐	๒๐๐,๐๔๐	๒๐๘,๐๘๐	(๑๕,๔๐๐)
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๖๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๔๔๐	๑๘๒,๕๒๐	๑๘๙,๘๔๐	๑๔,๐๕๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๖	เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง (๐๕)																		
๓๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(๑๕,๗๗๐)
๓๘	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	(๑๖,๒๒๐)
๓๙	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๔๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	(๑๒,๔๗๐)
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	ลูกจ้างประจำ																		
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	(๒๑,๕๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๔๔,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๑๒๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๖๐๐	(๑๒,๐๒๐)
๔๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๗๓,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๗,๙๒๐	๑๙๕,๔๘๐	(๑๔,๔๗๐)
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๖	คนสวน		๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๔๗	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๘	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๙	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๕๐	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.ชก.)	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๕๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๕๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ปง./ชง.	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	(๒๙,๘๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๔	พนักงานขับรถประจำรถขยะ		๑	๑	๑๙๐,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๗,๘๘๐	๒๐๕,๘๐๐	๒๑๔,๐๘๐	(๑๕,๘๕๐)
	รวม		๕๘	๔๗	๑๒,๙๕๗,๑๒๐	๓๙๓,๐๐๐	๕๒	๕๒	๕๒	+๒/-๖	-	-	๑,๐๑๐,๙๔๐	๔๕๒,๗๐๐	๔๕๕,๙๔๐	๑๔,๓๖๑,๐๖๐	๑๔,๘๑๓,๗๖๐	๑๕,๒๖๗,๗๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ยอดยกมา		๕๘	๔๗	๑๒,๙๕๗,๑๒๐	๓๙๓,๐๐๐	๕๒	๕๒	๕๒	+๒/-๖	-	-	๑,๐๑๐,๙๔๐	๔๕๒,๗๐๐	๔๔๕,๙๔๐	๑๔,๓๖๑,๐๖๐	๑๔,๘๑๓,๗๖๐	๑๕,๒๖๙,๗๐๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๕๕	พนักงานขับรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๖	พนักงานขับรถฉุกเฉิน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๗	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา (๐๘)					-													
๕๘	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๙	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙,๘๐๐)
๖๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ปง./ชง.	๑	๑	๓๘๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	(๓๑,๗๖๐)
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอัลมูนาร์ล</u>																		
๖๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การสรรหาฯ
๖๒	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๓	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การสรรหาฯ
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาะ</u>																		
๖๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การสรรหาฯ
๖๕	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การสรรหาฯ
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>															๐	๐	๐	
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๖๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเดิม)
(๕)	รวม		๗๒	๕๕	๑๔,๗๕๖,๗๖๐	๔๓๕,๐๐๐	๖๖	๖๖	๖๖	-	-	-	๑,๐๕๖,๖๐๐	๔๙๙,๖๘๐	๕๐๓,๘๘๐	๑๖,๒๔๘,๓๖๐	๑๖,๗๔๘,๐๔๐	๑๗,๒๕๑,๙๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๔๓๗,๒๕๔	๒,๕๑๒,๒๐๖	๒,๕๘๗,๗๘๘	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๘,๖๘๕,๖๑๔	๑๙,๒๖๐,๒๔๖	๑๙,๘๓๙,๗๐๘	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๒.๑๒	๓๒.๓๒	๓๑.๗๐	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๕๔,๐๖๐,๐๐๐

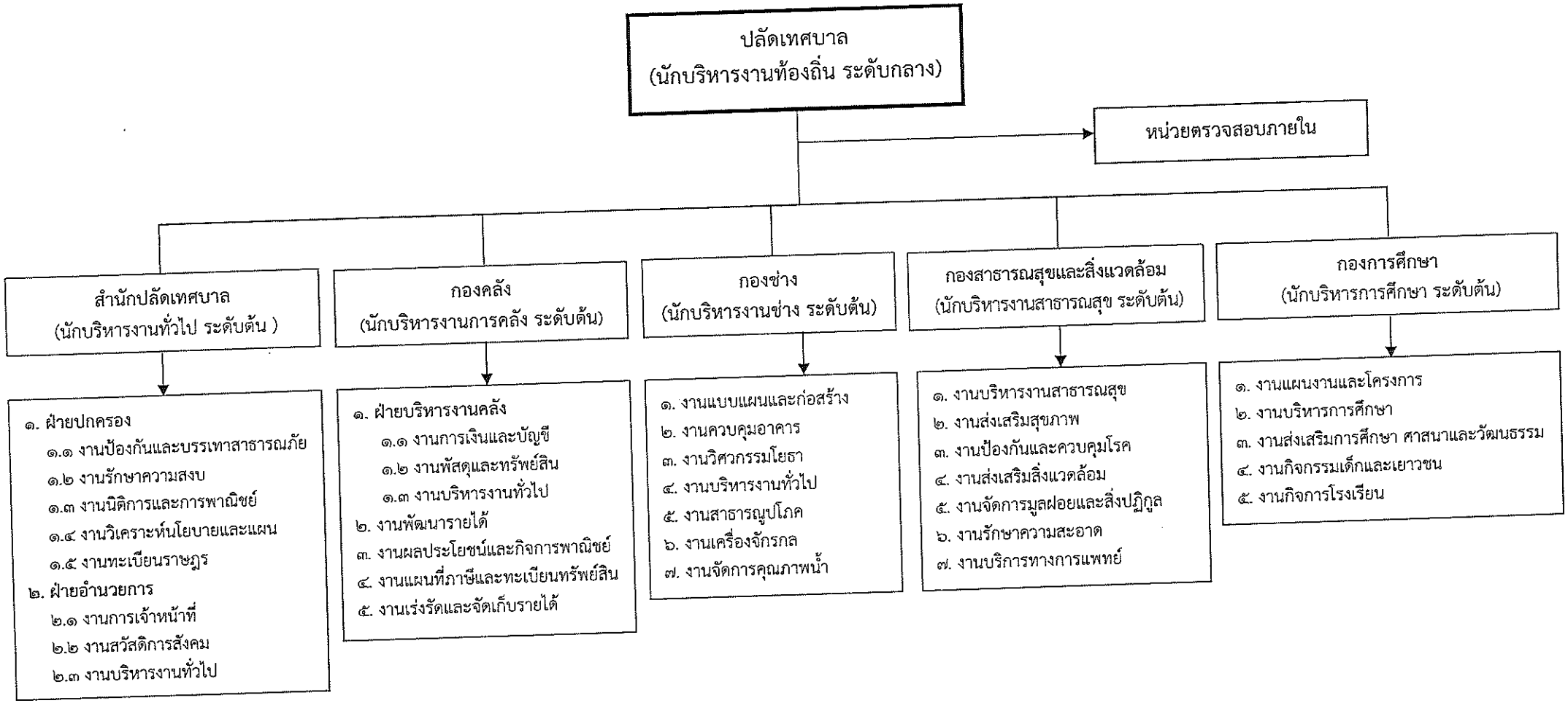
ปี ๖๗ ๕๖,๗๖๓,๐๐๐

ปี ๖๘ ๕๙,๖๐๑,๑๕๐

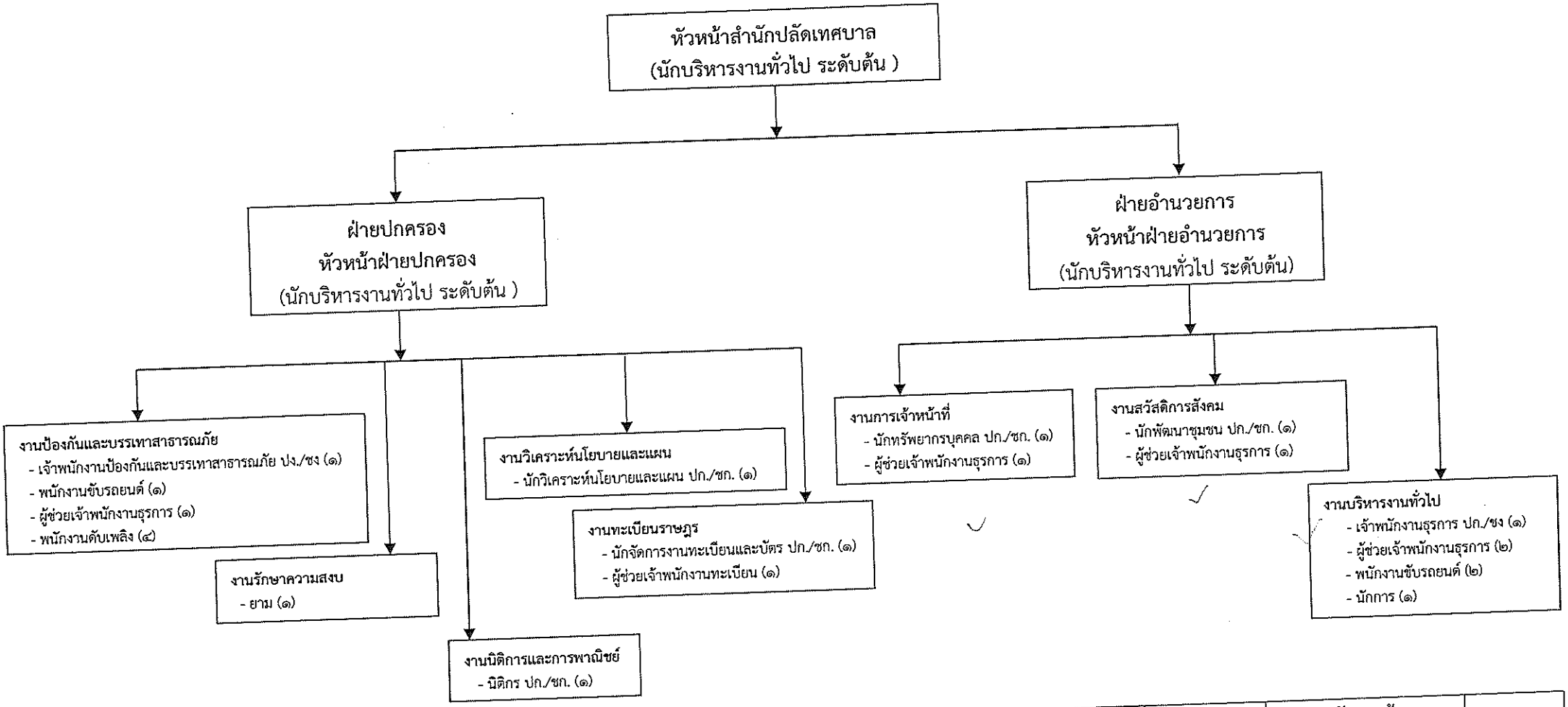
ปี ๖๙ ๖๒,๕๘๑,๒๐๘

หมายเหตุ การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลโกตาบารู

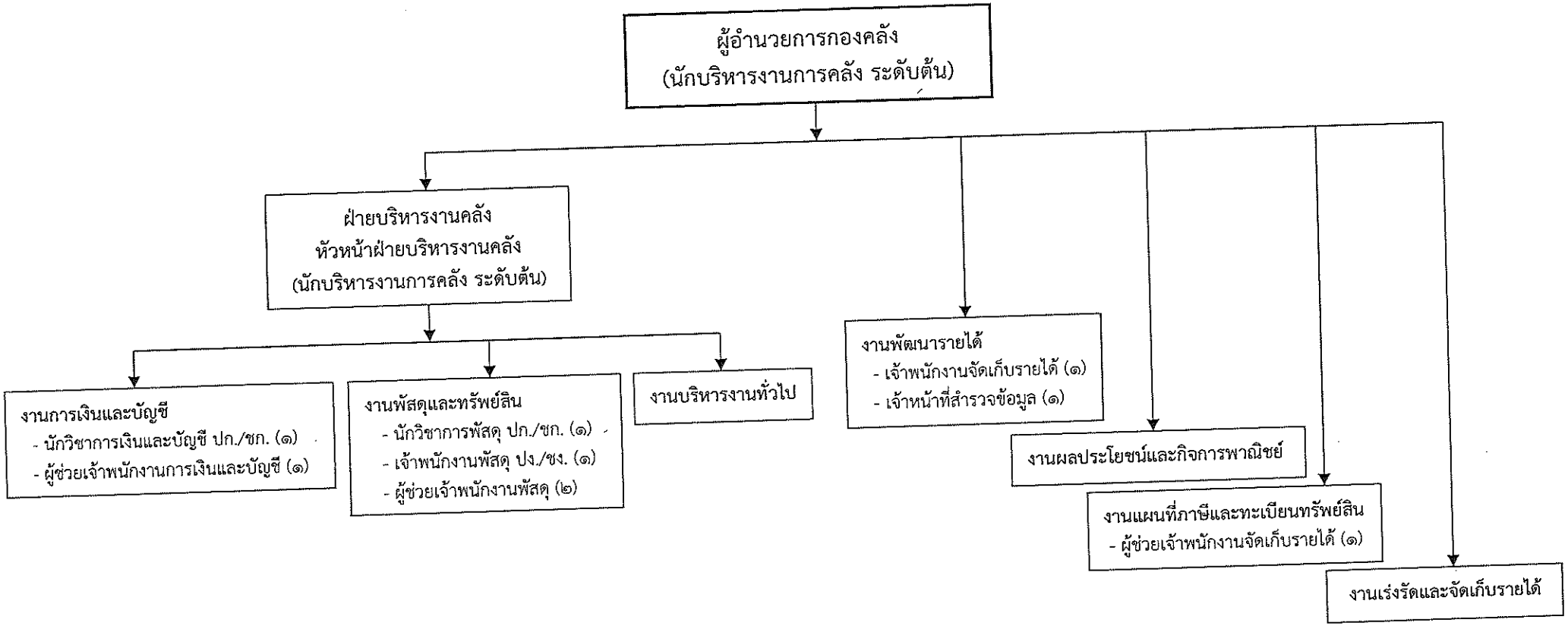


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาลตำบลโกตาบารู



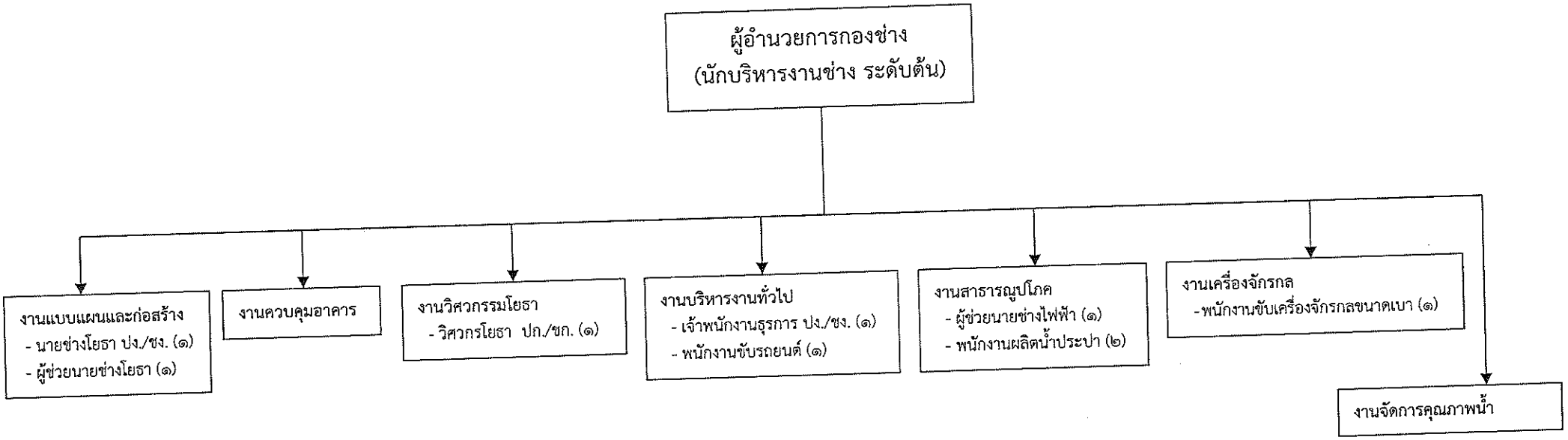
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๒	๓	-	-	-	๑	-	๑	๘	๖	๒๓

โครงสร้างกองคลัง เทศบาลตำบลโกตาบารู



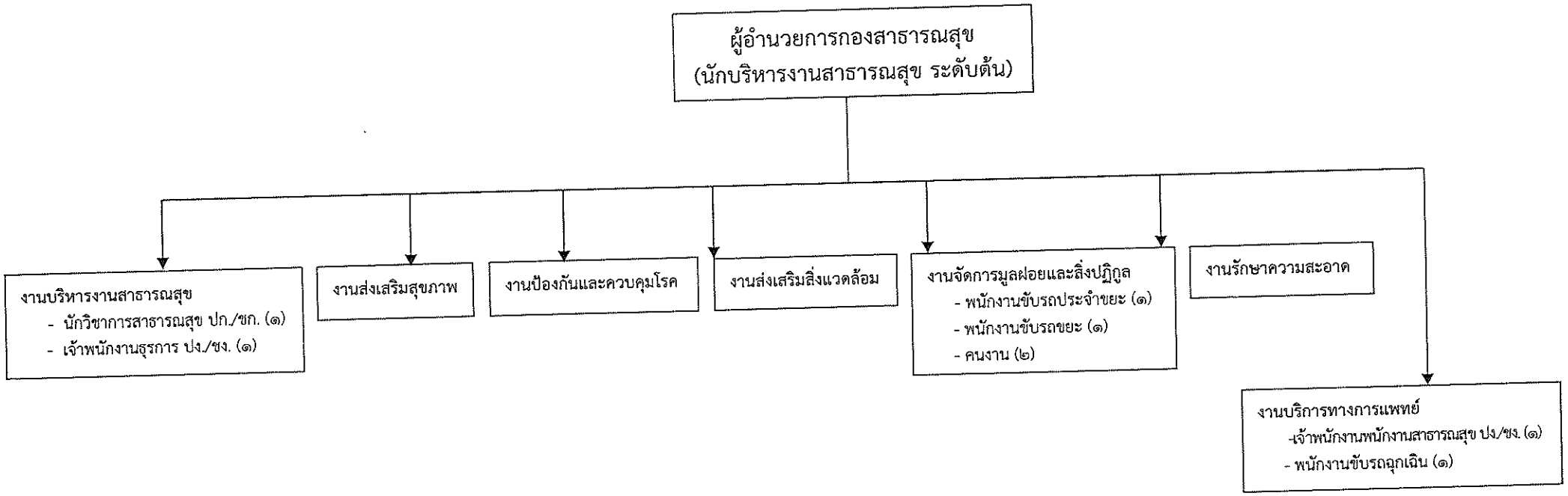
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๔	๑	๘

โครงสร้างกองช่าง เทศบาลตำบลโกตาบารู



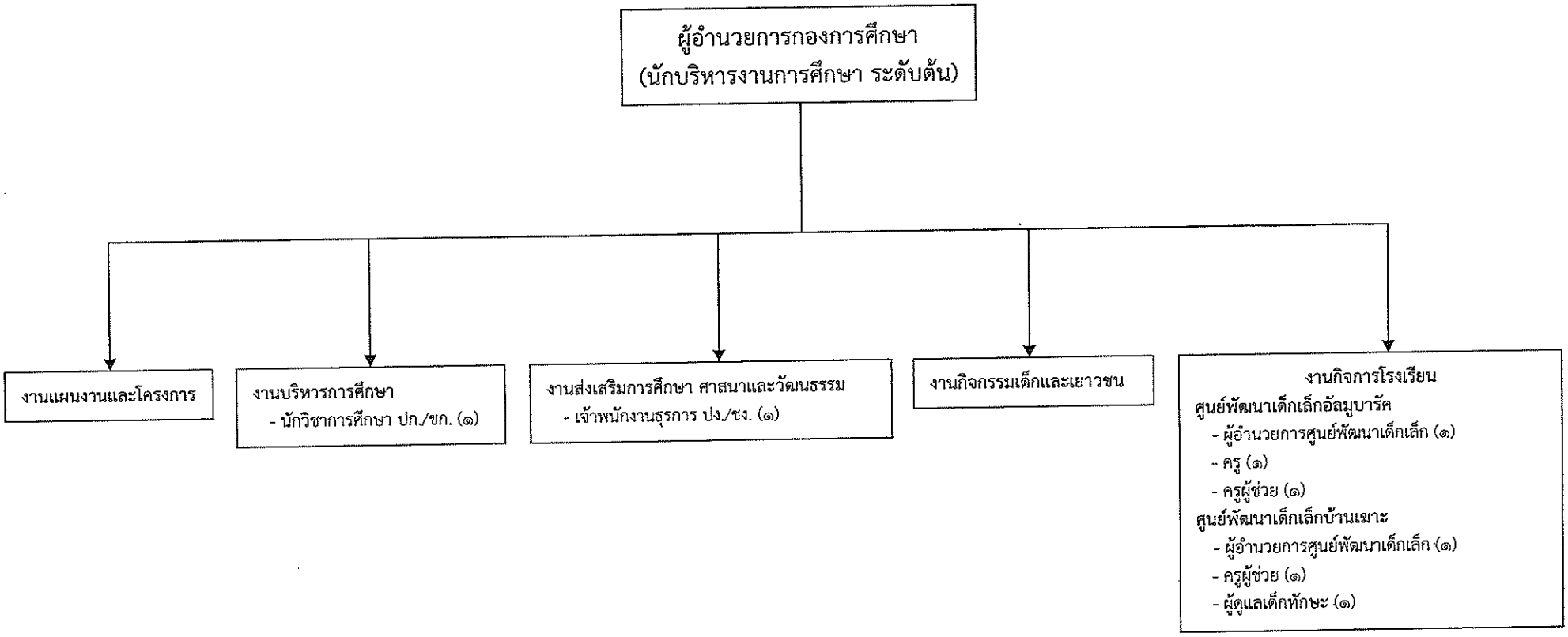
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	๓	๙

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลโกตาบารู



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๔	๗

โครงสร้างกองการศึกษา เทศบาลตำบลโกตาบารู



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ครู			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	วิทยฐานะชำนาญการ	ไม่มีวิทยฐานะ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	๔

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลโกตาบารู อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายอิรฟาน ดอเลาะ	ป.ตรี	๔๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒๘,๔๔๐ (๕๒,๓๗๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๗๙๖,๔๔๐
๒	นายอัสหมาน สาแม็ง	ป.โท	๔๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๓	นางสาววรรณา รักพงษ์	ป.โท	๔๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๔,๑๖๐
๔	-	-	๔๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	ว่างเดิม
๕	นางสาวสาลีฮ๊ะ ดารานีดาแล	ป.โท	๔๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๔๖-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๔๖๒,๒๔๐
๖	นางสาวธาริณี สาธาระกุล	ป.ตรี	๔๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติการ	ปก./ชก.	๔๖-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติการ	ปก./ชก.	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๔๙๘,๖๐๐
๗	นางสาวฮาซีดะห์ หะระตี	ป.ตรี	๔๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๔๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๓๔๔,๒๘๐ (๒๘,๖๙๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๔,๒๘๐
๘	นายยาลี เจะอาแว	ป.โท	๔๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๔๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๗๐๒,๗๒๐ (๕๘,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๗๐๒,๗๒๐
๙	นางสาวอัชราพร ใจกล้า	ป.ตรี	๔๖-๒-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๔๖-๒-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๑๐	นางสาวนาอีม ปันดะอิบราฮิม	ป.ตรี	๔๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐
๑๑	-	-	-	-	-	๔๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	ลูกจ้างประจำ											
๑๒	-	-	๐๑-๐๓๐๓-๐๐๑	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๓	นายอุสมาน มะบารู	ม.๓	๐๑-๐๓๐๓-๐๐๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๑-๐๓๐๓-๐๐๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๙๓,๔๐๐ (๒๔,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๙๓,๔๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๔	นายบากรี เจ๊ะแต	อ.ปริญญา	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์		๑๘๗,๖๘๐ (๑๕,๖๔๐x๑๒)	-	-	
๑๕	นายบุญรวย สุวรรณศรี	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์		๑๕๖,๐๐๐ (๑๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๖	นายอะฟันดี มาสนิท	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	
๑๗	นายลุมัน หะยีดอเล๊าะ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๘๓,๘๔๐ (๑๕,๓๒๐x๑๒)	-	-	
๑๘	นายอับดุลรอนิง กามาเซ๊ะ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๕๔,๕๖๐ (๑๒,๘๘๐x๑๒)	-	-	
๑๙	นายกิพลี แยกาจิ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๖๑,๑๖๐ (๑๓,๔๓๐x๑๒)	-	-	
๒๐	นายยาลาลุดดีน ดอเลาะ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๖๕,๘๔๐ (๑๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	
๒๑	นส.รอมีฮัน อะมิยะ	ป.ตรี	-	ผู้ชวยเจ้าพนักงานทะเบียน		-	ผู้ชวยเจ้าพนักงานทะเบียน		๑๗๒,๕๖๐ (๑๔,๓๘๐x๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๒	นายรุสนัน บือซา		-	พนักงานดับเพลิง		-	พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๓	นายอับดุลรอซิค เจ๊ะโซ๊ะ		-	พนักงานดับเพลิง		-	พนักงานดับเพลิง		๑๐๘๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๔	นายอัมรำ สือนิ		-	พนักงานดับเพลิง		-	พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๕	นายอาซัน มะเด็ง		-	พนักงานดับเพลิง		-	พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๖	นายอับดุลเราะมัน สือนิ		-	ยาม		-	ยาม		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๗	-		-	ภารโรง		-	-		-	-	-	ยุบเลิก
๒๘	นส.นูรฮายาตี แอบากอ		-	นักการ		-	นักการ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองคลัง เทศบาลตำบลโกตาบารู อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๙	นายสายูตี สือแม	ป.ตรี	๔๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
๓๐	-	-	๔๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๓๑	-	-	๔๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก. ชก.	๔๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๓๒	นางสาวยารอดะห์ หะยีอูมาร์	ป.ตรี	๔๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๔๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๓๓	-	-	๔๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.ชง.	๔๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๔	นางสาวศิริพร วงศ์สวัสดิ์	ป.ตรี	๔๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๔๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐ x ๑๒)	๓๖,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)		๓๑๑,๐๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๕	นางฮาสะนัะ หลำเอียด	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑๙๒,๑๒๐ (๑๖,๐๑๐ x ๑๒)	-	-	-
๓๖	นส.อาแอเสาะ เละเลียมซา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑๘๒,๑๖๐ (๑๕,๑๘๐ x ๑๒)	-	-	-
๓๗	นายยูโซะ โตะลูเจ๊ะเต๊ะ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑๘๔,๘๐๐ (๑๕,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	-
๓๘	นส.วรรณรี แก้วคงทน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน.การเงินและบัญชี		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน.การเงินและบัญชี		๑๖๘,๖๐๐ (๑๔,๐๕๐ x ๑๒)	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๙	นางสาวนูรีฮัน แอบากอ	ป.ตรี	-	เจ้าพนักงานสำรวจข้อมูล		-	เจ้าพนักงานสำรวจข้อมูล		๑๐๘๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองช่าง เทศบาลตำบลโกตาบารู อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๐	นายนัสรุล วงค์สันติศาสน์	ป.ตรี	๔๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๔๑	นายอาดิฟ สาเหาะ	ป.ตรี	๔๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๔๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๔๒	นายนพรัตน์ หนูจันทร์	ป.ตรี	๔๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๔๙,๖๔๐ (๑๒,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๙,๖๔๐
	-	-	-	-	-	๔๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๓	ลูกจ้างประจำ นายธนากร โต๊ะกาพอ	ม.๖	๐๕-๐๓๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๐๕-๐๓๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายอบุลยามี สาแต	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๔,๒๔๐ (๑๒,๐๒๐x๑๒)	-	-	-
๔๕	นายอับดุลรอแม แมกาจิ	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๗๓,๖๔๐ (๑๔,๔๗๐x๑๒)	-	-	-
๔๖	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๔๗	พนักงานจ้างทั่วไป นายสาการียา คอซา		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-
๔๘	-	-	-	คนสวน	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๔๙	นายอัมดี เปาะหารง		-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๕๐	นายมะรอนิง หะยีดอเลาะ	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-
๕๑	-	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลโกตาบารู อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๕๒	-		๔๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๕๓	นางสาวฟารีหัณห์ สาดอาหลี	ป.ตรี	๔๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๔๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๕๔	-	-	๔๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.ชง.	๔๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๕๕	นางสาวอัจฉรา ทองรอด	ปวส.	๔๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๖-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๗,๗๒๐
๕๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายมาหะมะ ลงชา	ม.๖	-	พนักงานขับรถประจำรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถประจำรถขยะ	-	๑๙๐,๒๐๐ (๑๕,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๐,๒๐๐
๕๗	พนักงานจ้างทั่วไป นายนุลวอลาม อีซบซี	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-
๕๘	นายอัรพาน อาสะอีดี	-	-	พนักงานขับรถฉุกเฉิน	-	-	พนักงานขับรถฉุกเฉิน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-
๕๙	นางสาวอามีเน๊าะ ตะหะมะ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-
๖๐	นายรุสลี เจ๊ะหลง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-

กองการศึกษา เทศบาลตำบลโกตาบารู อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๖๑	-	-	๔๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๖๒	นางสาวอิมตีซาล ดอเลาะ		๔๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๔๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๖๓	นางพิมพ์มาดา นวลมะโน	ปวส.	๔๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๘๑,๑๒๐ (๓๑,๗๖๐ x ๑๒)	-	๓,๔๘๐ (๒๙๐ x ๑๒)	๓๘๔,๖๐๐
๖๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอัลมูบารัค -	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	การสรรหาฯ
๖๕	นางสาวรอกายัะ หะยีเลาะแม	ป.ตรี	๔๖-๒-๐๘-๒๒๑๖-๐๘๒	ครู	-	๔๖-๒-๐๘-๒๒๑๖-๐๘๒	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๖	-	-	-	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	การสรรหาฯ
๖๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมาะ -	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	การสรรหาฯ
๖๘	-	-	-	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	การสรรหาฯ
๖๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวโนรี มาสนิท	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

หน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลโกตาบารู อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๗๐	-	-	๔๖-๒-๐๐-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.ชก.	๔๖-๒-๐๐-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลโกตาบารู กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลโกตาบารูได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลโกตาบารู จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับการการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุงเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลตำบลโกตาบารูได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลโกตาบารู ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นไปตามมาตร ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งประกอบด้วย

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก

คำสั่งเทศบาลตำบลโกตาบารู

ที่ ๒๒๖ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

.....

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลโกตาบารู เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยะลา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลโกตาบารู	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๗. หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโกตาบารู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลโกตาบารู รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลโกตาบารูที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลโกตาบารูตลอดระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายมาหะมะรอยี แวหะมะ)

นายกเทศมนตรีตำบลโกตาบารู