

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



เทศบาลเมืองตากใบ  
อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส



ประกาศเทศบาลเมืองตากใบ  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบบริหารอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ระดับจังหวัด) เห็นชอบก่อนการประกาศใช้แผน นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส (ก.พ.จ.นราธิวาส) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองตากใบ แล้ว

ดังนั้น เทศบาลเมืองตากใบจึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชนตารา นุชนตารา)  
นายกเทศมนตรีเมืองตากใบ

## คำนำ

เทศบาลเมืองตากใบ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้กำลังคน โครงสร้างการแบ่งงาน การกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังคนพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง รวมถึงการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ในการนี้ เทศบาลเมืองตากใบ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการบริหารงานบุคคลและสามารถนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไปบริหารจัดการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

เทศบาลเมืองตากใบ  
กันยายน ๒๕๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
เทศบาลเมืองตากใบ อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

---

เรื่อง	สารบัญ	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....		๑
๒. วัตถุประสงค์.....		๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....		๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล.....		๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล.....		๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ.....		๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....		๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....		๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....		๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....		๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....		๕๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....		๖๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....		๖๖
๑๔. ภาคผนวก		
	- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	
	- บันทึกข้อความ เรื่อง ประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	
	- ระเบียบวาระการประชุม	
	- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	
	- ประกาศเทศบาลเมืองตากใบ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานหรือลูกจ้างของเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล.,ก.อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล.,ก.อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล.,ก.อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส (ก.ท.จ.นราธิวาส) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลเมืองตากใบ อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลเมืองตากใบ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
๒. เพื่อให้เทศบาลเมืองตากใบ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้ง พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล
๕. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล
๖. เพื่อรวบรวมปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น
๗. เพื่อรองรับภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจใหแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๘. เพื่อให้เทศบาลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
๙. เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเมืองตากใบ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีเมืองตากใบ เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลเมืองตากใบ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจใหแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของเทศบาลเมืองตากใบ โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนราธิวาสและยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองตากใบ ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

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

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

๑. เสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการค้าชายแดน
๒. ลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชนบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๓. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้มีความอุดมสมบูรณ์ ใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน และมีสิ่งแวดล้อมที่ดี
๔. เสริมสร้างสันติสุขและความมั่นคงภายในพื้นที่แบบมีส่วนร่วม อย่างเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาเทศบาลเมืองตากใบ ดังนี้

๑. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีแนวทางการพัฒนาดังนี้
  - 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** มีแนวทางการพัฒนาดังนี้
  - ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น
  - ๒.๒ ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
  - ๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาทั้งใน นอกระบบและตามอัธยาศัย โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
  - ๒.๔ สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม
  - ๒.๕ ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ
  - ๒.๖ ส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมและป้องกันโรค รักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ และพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข
  - ๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. **ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีแนวทางการพัฒนาดังนี้
  - ๓.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่ประชาชน เกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย
  - ๓.๒ พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
  - ๓.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
  - ๓.๔ ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาทเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่นคง
๔. **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว** มีแนวทางการพัฒนาดังนี้
  - ๔.๑ ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น และเมืองชายแดน
  - ๔.๒ ส่งเสริมการค้าออนไลน์ผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม

๔.๓ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น

๔.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๕ พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เพื่อรองรับประชาคม

อาเซียน

๔.๖ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ

**๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวทางการ**

พัฒนาดังนี้

๕.๑ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง

๕.๔ จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย

๕.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

**๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีแนวทางการพัฒนาดังนี้**

๖.๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์บุคคล

๖.๓ เสริมสร้างและทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๖.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุและโบราณสถานในท้องถิ่น

๖.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน

**๗. ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีแนวทางการพัฒนาดังนี้**

๗.๑ พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร

๗.๒ พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสถานที่ในการปฏิบัติงาน

๗.๓ พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

๗.๔ ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๗.๕ ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน

๗.๖ พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กร

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลเมืองตากได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล

๓.๒.๒ กองคลัง

๓.๒.๓ กองช่าง

๓.๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๒.๕ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๓.๒.๖ กองการศึกษา

๓.๒.๗ กองสวัสดิการสังคม

๓.๒.๘ กองการเจ้าหน้าที่

๓.๒.๙ หน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

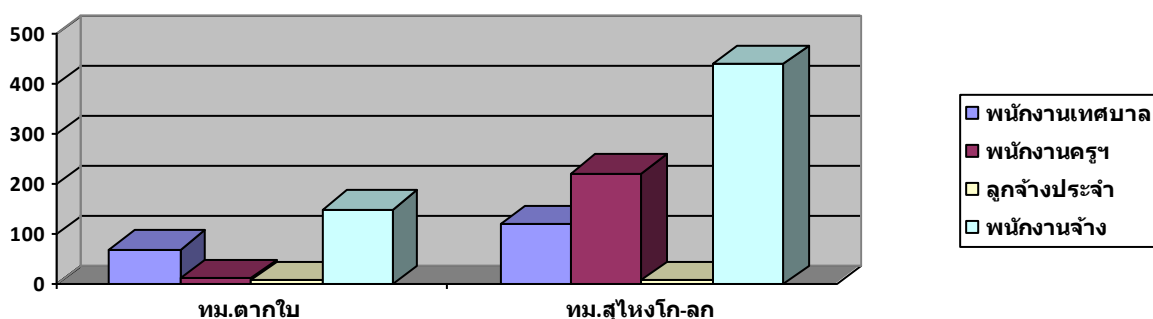
๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (รายละเอียดปรากฏตามแผนการพัฒนาบุคลากร)

### การเกษียณอายุราชการ

เนื่องจากเทศบาลเมืองตากใบเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

### การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ เทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก เป็นหน่วยงานที่อยู่ในพื้นที่ติดต่อกัน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน คือมีพื้นที่ติดชายแดนประเทศมาเลเซีย จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และสอดคล้องกัน



ประเภท	เทศบาลเมืองตากใบ	เทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก
พนักงานเทศบาล	๗๐	๑๒๑
พนักงานครูและบุคลากรฯ	๑๓	๒๒๒
ลูกจ้างประจำ	๘	๗
พนักงานจ้าง	๑๕๐	๔๔๑
รวม	๒๔๑	๗๙๑

การนำกรอบอัตรากำลังเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก ซึ่งมีขนาดเป็นเทศบาลใหญ่พิเศษ มีบริบทพื้นที่ ในเขตเทศบาล จำนวน ๒๐.๕ ตร.กม. จำนวนประชากรในเขตเทศบาล ประมาณ ๔๐,๐๙๕ คน ซึ่งในขณะที่เทศบาลเมืองตากใบ เป็นเทศบาลขนาดใหญ่ มีบริบทพื้นที่ จำนวน ๙.๑๔๙ ตร.กม. จำนวนประชากรในเขตเทศบาล ประมาณ ๑๙,๙๓๓ คน

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลเมืองตากใบ และเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก พบว่า การกำหนดตำแหน่งจำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างสอดคล้องกันกับบริบท ของเนื้อที่ และจำนวนประชากร ของแต่ละพื้นที่ ตัวอย่าง พนักงานเทศบาล ของเทศบาลเมืองตากใบ มีกรอบอัตรา จำนวน ๖๙ อัตรา ในขณะที่ พนักงานเทศบาล ของเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก มีกรอบอัตรากำลัง ๑๒๑ อัตรา ซึ่งมีความสอดคล้องกัน ดังนี้ พื้นที่กว้าง และจำนวนประชากรที่มากกว่า ความรับผิดชอบในการดูแลมีปริมาณมากขึ้น จึงจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อให้บริการประชาชนเพิ่มมากขึ้น จากการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังทั้ง ๒ องค์กร เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน

#### ๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล

##### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

###### ๔.๑.๑ สภาพปัญหา

- ด้านการคมนาคมภายในเขตเทศบาลเมืองตากใบ มีถนนหลายสายที่อยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม เนื่องจากได้ผ่านการใช้งานมานาน บางสายยังเป็นถนนลูกรัง ซึ่ง

มีความจำเป็นที่จะต้องบูรณะซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างสะดวกและปลอดภัย เพื่อให้การสัญจรไปมาสะดวกรวดเร็วและสามารถใช้ได้ในทุกฤดูกาล

- ไฟฟ้าสาธารณะในเขตชุมชน ทางแยกยังไม่เพียงพอ
- ทางระบายน้ำอุดตัน บางสายคับแคบ การระบายน้ำไม่ดีเท่าที่ควร

ทำให้เกิดน้ำท่วมขัง

- ถนนหลายสายยังไม่มีรางระบายน้ำ

###### ๔.๑.๒ ความต้องการ

ในทุกฤดูกาล

- เร่งรัดการก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี
- เร่งปรับปรุงรางระบายน้ำให้มีขนาดใหญ่กว่าเดิมและซ่อมแซมส่วนที่ชำรุด
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะในเขตชุมชนและทางร่วมทางแยก

##### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

###### ๔.๒.๑ สภาพปัญหา

- ประชาชนมีรายได้ต่ำและว่างงานในบางฤดู เช่นประชาชนที่ประกอบอาชีพทำการเกษตรและทำประมงจะว่างงานในช่วงหลังฤดูเก็บเกี่ยวและฤดูมรสุม จะมีรายได้ไม่เพียงพอกับ ค่าครองชีพในแต่ละวัน ในส่วนของการค้าขายนั้นจะขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจและช่วงเทศกาล

- ขาดการประชาสัมพันธ์การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่มีอาชีพเสริมเพื่อเป็นรายได้พิเศษ
- ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ
- การทำอุตสาหกรรมยังเป็นอุตสาหกรรมที่ทำกันภายในครัวเรือน

#### ๔.๒.๒ ความต้องการ

- พัฒนาศักยภาพในการผลิตเพื่อการส่งออก เพื่อเพิ่มมูลค่าที่สูงขึ้น
- เพิ่มความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ
- การฝึกอบรมอาชีพเพื่อให้ประชาชนมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

เพื่อการเพิ่มรายได้

- สนับสนุนแหล่งเงินทุนหมุนเวียน
- ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ เพื่อส่งเสริมให้เป็นเมือง

ท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์

### ๔.๓ ด้านสังคม

#### ๔.๓.๑ สภาพปัญหา

- การเปลี่ยนแปลงจากสังคมชนบทเป็นสังคมเมือง ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสถาบันครอบครัวและชุมชน เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด การขาดหลักประกันทางสังคม

- อัตราการเพิ่มของประชากรยังอยู่ในเกณฑ์สูง เนื่องจากการคุมกำเนิดเป็น

การผิดหลักของศาสนาอิสลาม

- ประชากรด้อยการศึกษา
- ภาวะการติดยาเสพติดสูงขึ้นในเด็กและวัยรุ่น
- ประชาชนส่วนใหญ่ใช้ภาษาท้องถิ่นในการติดต่อสื่อสาร ทำให้เป็นปัญหาใน

การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานราชการ

#### ๔.๓.๒ ความต้องการ

- รมรณรงค์ให้ประชาชนเล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษา
- รมรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้านการใช้ยาเสพติดให้โทษ

### ๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

#### ๔.๔.๑ สภาพปัญหา

- จากการกระจายอำนาจทางการเมืองการปกครองและการบริหารไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจรูปแบบของการกระจายอำนาจมากนัก การร่วมทำกิจกรรมทางการเมืองนั้นทำไปโดยหน้าที่ที่รัฐเปิดโอกาสให้เท่านั้น ในส่วนของการรู้จักบทบาทของตนเองและการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการเพื่อพัฒนาท้องถิ่นนั้น ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในบทบาทและหน้าที่อย่างถ่องแท้ จึงยังคงต้องเป็นหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐที่จะต้องชี้แจง ให้ความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของประชาชน ที่จะพึงกระทำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความมั่นคงและมีศักยภาพเพื่อการพัฒนาต่อไป

#### ๔.๔.๒ ความต้องการ

- จัดให้มีโครงการเทศบาลพบประชาชน เพื่อรับทราบปัญหา/ความต้องการ

ที่แท้จริง

- การเปิดโอกาสในการรับรู้ข่าวสารของเทศบาลให้เป็นไปโดยเปิดเผยและ

โปร่งใส

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดการให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- การสาธารณสุขการ
- การควบคุมอาคาร
- การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า
- การรักษาความสะอาดเรียบร้อยของบ้านเมือง
- การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

### ๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดการศึกษา
- การส่งเสริมการกีฬา
- การสาธารณสุข การอนามัยและครอบครัว การรักษาพยาบาล
- การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- การส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ดังนี้

- การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ
- การให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

### ๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ ดังนี้

- บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- การให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ ดังนี้

- การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากร

ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ๕.๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

- การส่งเสริมการท่องเที่ยว

### ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีภารกิจ ดังนี้

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ซึ่งสามารถจะแก้ไข ปัญหาของเทศบาลเมืองตากใบ ได้ดังนี้

- ทำให้เทศบาลสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้ ตามความต้องการของประชาชนตามความเร่งด่วนของปัญหา
- ทำให้เทศบาลสามารถวางแผนในการพัฒนาได้ตามความต้องการของ ประชาชน

- การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลเมืองตากใบ แบบองค์รวม ดังนี้

#### ๑. จุดแข็ง

๑. มีวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย
๒. มีแหล่งผลิตเครื่องแต่งกายมุสลิม และชาวบ้านได้รับการส่งเสริมการออกแบบเครื่อง แต่งกายมุสลิม
๓. ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งและอิสระในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. ประชาชนรักความสงบ อยู่อย่างเอื้ออาทร และพอเพียง
๕. มีอุปกรณ์กีฬาทั่วถึงทุกชุมชนและมีหน่วยงานรับผิดชอบด้านกีฬา
๖. ประชากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและบริหาร

#### ๒. จุดอ่อน

๑. ขาดความรู้ในด้านการจัดการผลิตและแปรรูป
๒. ไม่มีระบบสารสนเทศที่เข้าถึงประชาชนอย่างทั่วถึง
๓. ข้าราชการไม่มีขวัญกำลังใจเนื่องจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่
๔. ประชาชนขาดการศึกษา ขาดความรู้ในด้านการดูแลสุขภาพและการบริหารจัดการ กลุ่ม ขาดความกระตือรือร้นที่จะหาอาชีพเสริม และขาดความตระหนักในการพัฒนาตนเองชุมชนและสังคม
๕. ขาดสนามกีฬาที่เพียงพอ

#### ๓. โอกาส

๑. มีกลุ่มอาชีพและองค์กรประชาชนหลากหลาย สามารถจัดตั้งเป็นเครือข่ายทางสังคม
๒. ภาพลักษณ์การบริหารท้องถิ่นที่ดีขึ้น

#### ๔. ข้อจำกัด

๑. เหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่/ความมั่นคง
๒. ข้าราชการขาดขวัญกำลังใจในการทำงานจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่
๓. ขาดการพัฒนา ส่งเสริมด้านกีฬา และการส่งเสริมระบบสุขภาพที่ดีพอ
๔. ความไม่ต่อเนื่องของผู้นำชุมชน
๕. สภาพเศรษฐกิจในครัวเรือนไม่เพียงพอ ทำให้อพยพแรงงานออกนอกพื้นที่
๖. ขาดแคลนเงินทุนในการพัฒนา

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลดำเนินการ

เทศบาลเมืองตากใบ วิเคราะห์แล้วเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการได้แก่

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

และสิ่งปฏิบัติ

- รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- การให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะกำจัดขยะมูลฝอย
- การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ
- การบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- การส่งเสริมการกีฬา
- การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างต่าง ๆ
- การควบคุมอาคาร
- การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- การสาธารณสุขการ
- การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้า หรือ แสงสว่างโดยวิธีอื่น
- การส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
- ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
- การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- การพัฒนาสิ่งแวดล้อม
- การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

### ๖.๒ ภารกิจรอง

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การจัดการศึกษา
- การให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
- การสนับสนุนช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองฯ ในการพัฒนา
- การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลเมืองตากใบ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWO Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยทำให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกว่าจะองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑.ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒.ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลเมืองตากใบ (ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <p>๑.มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล</p> <p>๒.มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน</p> <p>๓.มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</p> <p>๔.มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>๕.เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <p>๑.บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล</p> <p>๒.ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</p> <p>๓.มีภาระหนี้สิน</p>
<p><b>โอกาส O</b></p> <p>๑.มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒.มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน</p>	<p><b>อุปสรรค T</b></p> <p>๑.ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒.ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>๓.พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</p> <p>๔.มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของเทศบาลเมืองตากใบ (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <p>๑.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</p> <p>๒.การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาลในฐานะตัวแทน</p> <p>๔.มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๕.ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๖.ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p><b>จุดแข็ง W</b></p> <p>๑.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p> <p>๒.พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</p> <p>๓.อาคารสำนักงานคับแคบ</p>
<p><b>โอกาส O</b></p> <p>๑.ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล</p> <p>๒.มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓.บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔.บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕.ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทการช่วยเหลือให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p><b>อุปสรรค T</b></p> <p>๑.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล</p> <p>๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

## สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงานตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลเมืองตากใบมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลเมืองตากใบ ได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนด อัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อให้สำหรับการแก้ไขปัญห ที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี

ตามหนังสือจังหวัดนราธิวาส ที่ นธ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๔๔ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔ แจ้ง ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ (โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ) และประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ แนบท้ายแนวทางปฏิบัติประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ซึ่ง ตามหนังสือสั่งการนี้ เทศบาลเมืองตากใบได้มีการออกประกาศเทศบาลเมืองตากใบ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการของเทศบาลเมืองตากใบ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๔ โดยได้มีการเปิดกองสวัสดิการสังคม และกอง การเจ้าหน้าที่ มีการกำหนดฝ่าย ๒ ฝ่าย ภายในกองดังกล่าว กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรากำลัง โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรากำลัง

ปัจจุบันเทศบาลเมืองตากใบ ได้รับการปรับขนาดเทศบาลเป็นเทศบาลขนาดใหญ่ มีโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๗ กอง ๑ หน่วย ได้แก่

### ๑. สำนักปลัดเทศบาล

- ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ
- ๑.๒ ฝ่ายปกครอง

### ๒. กองคลัง

- ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง
- ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้
- ๒.๓ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

### ๓. กองช่าง

- ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๒ ฝ่ายการโยธา

### ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
- ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข

## ๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๕.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

## ๖. กองการศึกษา

๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา

## ๗. กองสวัสดิการสังคม

๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน

๗.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์

## ๘. กองการเจ้าหน้าที่

๘.๑ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง

๘.๒ ฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา

## ๙. หน่วยตรวจสอบภายใน

ในการนี้ ได้มีการสำรวจส่วนราชการที่ตั้งขึ้นก่อนประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ (โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ) และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ นี้ใช้บังคับ พบว่า ยังมีส่วนราชการกองที่มีอยู่ก่อนประกาศหลักเกณฑ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ ใช้บังคับ ซึ่งมีการกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ภายในฝ่ายยังไม่ครบถ้วน ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ ขาดตำแหน่งประเภทวิชาการ

๒. กองคลัง ฝ่ายบริหารงานคลัง และฝ่ายพัฒนารายได้ ขาดตำแหน่งประเภทวิชาการ

๓. กองช่าง ฝ่ายการโยธา ขาดตำแหน่งประเภทวิชาการ

๔. กองการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ขาดตำแหน่งประเภททั่วไป

ดังนั้น ที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในการประชุมครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในกองคลัง เป็นประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา กองการศึกษา เป็นประเภททั่วไป ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง) จำนวน ๑ อัตรา ทั้งนี้ได้พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น และภาระค่าใช้จ่ายในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ของเทศบาลเมืองตากใบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลเมืองตากใบ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เป็นเทศบาลประเภท สามัญระดับสูง กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง รองปลัดเทศบาลประเภท บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กำหนดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วน ราชการ ดังนี้

**๑. สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาลงาน เลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนักหรือส่วนราชการใดใน เทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตาม นโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๒. กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษา เงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชี ทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วย จัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและ ประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้าน การเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๓. กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณ ราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตาม ระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกลงานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้าวิจัยวิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ การศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ ทางอากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานงบประมาณ งานเสนอแนะนำขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการงานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๖. กองการศึกษา** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา

งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๗. กองสวัสดิการสังคม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบรูปแบบมาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูทผลภาพ ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติน่าไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๘. กองการเจ้าหน้าที่** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอนการคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึก ข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู งานการลาทุกประเภท งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ งานการให้พ้นจากราชการ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๙. หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>	<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>	
๑. ฝ่ายอำนวยการ	๑. ฝ่ายอำนวยการ	
-งานธุรการ	-งานธุรการ	
-งานกิจการสภา	-งานกิจการสภา	
-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๒. ฝ่ายปกครอง	๒. ฝ่ายปกครอง	
-งานทะเบียนราษฎร	-งานทะเบียนราษฎร	
-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
-งานรักษาความสงบ	-งานรักษาความสงบ	
๓. งานนิติการ	๓. งานนิติการ	
<b>กองคลัง</b>	<b>กองคลัง</b>	
๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง	๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง	
-งานการเงินและบัญชี	-งานการเงินและบัญชี	
-งานพัสดุและทรัพย์สิน	-งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒. ฝ่ายพัฒนารายได้	๒. ฝ่ายพัฒนารายได้	
-งานจัดเก็บรายได้	-งานจัดเก็บรายได้	
-งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	-งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
๓. ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๓. ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
-งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๔. งานธุรการ	๔. งานธุรการ	
<b>กองช่าง</b>	<b>กองช่าง</b>	
๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
-งานธุรการ	-งานธุรการ	
-งานวิศวกรรม	-งานวิศวกรรม	
-งานสถาปัตยกรรม	-งานสถาปัตยกรรม	
-งานผังเมือง	-งานผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. ฝ่ายการโยธา	๒. ฝ่ายการโยธา	
-งานสาธารณูปโภค	-งานสาธารณูปโภค	
-งานสวนสาธารณะ	-งานสวนสาธารณะ	
-งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	-งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	
๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	
-งานธุรการ	-งานธุรการ	
-งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม	-งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
-งานรักษาความสะอาด	-งานรักษาความสะอาด	
๒. ฝ่ายบริการสาธารณสุข	๒. ฝ่ายบริการสาธารณสุข	
-งานศูนย์บริการสาธารณสุข	-งานศูนย์บริการสาธารณสุข	
-งานเผยแพร่และฝึกอบรม	-งานเผยแพร่และฝึกอบรม	
<b>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b>	<b>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b>	
๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	
-งานธุรการ	-งานธุรการ	
-งานบริการข้อมูลข่าวสาร	-งานบริการข้อมูลข่าวสาร	
๒. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	๒. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	
-งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	-งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
-งานจัดทำงบประมาณ	-งานจัดทำงบประมาณ	
<b>กองการศึกษา</b>	<b>กองการศึกษา</b>	
๑. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
-งานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและกีฬา	-งานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและกีฬา	
๒. ฝ่ายบริหารการศึกษา	๒. ฝ่ายบริหารการศึกษา	
-งานธุรการ	-งานธุรการ	
-งานการศึกษาปฐมวัย	-งานการศึกษาปฐมวัย	
-งานโรงเรียน	-งานโรงเรียน	
๓. โรงเรียนอนุบาลสังกัดเทศบาล ๑ โรงเรียน	๓. โรงเรียนอนุบาลสังกัดเทศบาล ๑ โรงเรียน	
-โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองตากใบ	-โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองตากใบ	
๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ศูนย์	๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ศูนย์	
-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองตากใบ	-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองตากใบ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>	
๑. ฝ่ายพัฒนาชุมชน	๑. ฝ่ายพัฒนาชุมชน	
-งานพัฒนาชุมชน	-งานพัฒนาชุมชน	
-งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	-งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๒. ฝ่ายสังคมสงเคราะห์	๒. ฝ่ายสังคมสงเคราะห์	
-งานสังคมสงเคราะห์	-งานสังคมสงเคราะห์	
<b>กองการเจ้าหน้าที่</b>	<b>กองการเจ้าหน้าที่</b>	
๑. ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง	๑. ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง	
-งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	-งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
-งานสิทธิและสวัสดิการพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง	-งานสิทธิและสวัสดิการพนักงาน เทศบาล และลูกจ้าง	
๒. ฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา	๒. ฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา	
-งานวางแผนบุคลากรทางการศึกษา	-งานวางแผนบุคลากรทางการศึกษา	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	

### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลเมืองตากใบ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการได้จัดทำมา แสดงในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่ายังมีตำแหน่งที่สะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลเมืองตากใบ และ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเมืองตากใบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

#### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

##### สำนักปลัดเทศบาล

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานธุรการ</b>								
๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานนิติกร</b>								
๗. นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานทะเบียนราษฎร</b>								
๘. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>								
๑๐. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานรักษาความสงบ</b>								
๑๒. นักจัดการงานเทศกิจ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>งานกิจการสภา</u>								
๑๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u>								
๑๕. เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๑๖. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๕. พนักงานดับเพลิง	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	
๒๖. ยาม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๒๗. ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๘. พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๙. คนงาน	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	
๓๐. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมปลัด รองปลัด และสำนักปลัดเทศบาล</b>	<b>๗๕</b>	<b>๗๕</b>	<b>๗๕</b>	<b>๗๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## กองคลัง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
๓๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานการเงินและบัญชี</u>								
๓๕. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u>								
๓๗. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานจัดเก็บรายได้</u>								
๓๙. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</u>								
๔๐. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u>								
๔๑. นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u>								
๔๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๔๓. นายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔. นายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๔๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๔๖. คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<b>รวมกองคลัง</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

**หมายเหตุ** \*การกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี กรณีโครงสร้างไม่เป็นไปตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

กองช่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
๔๗. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานวิศวกรรม</u>								
๕๐. วิศวกรโยธา (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานธุรการ</u>								
๕๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานสาธารณูปโภค</u>								
๕๒. นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓. นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</u>								
๕๔. นายช่างไฟฟ้า (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๕๕. เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๕๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘. ผู้ช่วยนายช่างศิลป์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๕๙. คนสวน	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
๖๐. คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑. คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<b>รวมกองช่าง</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
๖๒. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔. หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานธุรการ</u>								
๖๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u>								
๖๖. นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานศูนย์บริการสาธารณสุข</u>								
๖๗. พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๖๙. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๗๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๗๑. คนงานรักษาความสะอาด	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
๗๒. คนงานรักษาความสะอาด	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๗๓. คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๗๔. คนงานศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๕. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

**กองทุนศาสตร์และงบประมาณ**

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองทุนศาสตร์และงบประมาณ (๑๗)</b>								
๗๖. ผู้อำนวยการกองทุนศาสตร์และ งบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๗. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๘. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานธุรการ</u>								
๗๙. เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานบริการข้อมูลข่าวสาร</u>								
๘๐. นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>								
๘๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานจัดทำงบประมาณ</u>								
๘๒. นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๘๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๔. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๕. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๘๖. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมกองทุนศาสตร์และงบประมาณ</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

### กองการศึกษา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองการศึกษา (๑๘)</b>								
๘๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๘. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๙. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและกีฬา</u>								
๙๐. นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานการศึกษาปฐมวัย</u>								
๙๑. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานธุรการ</u>								
๙๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๙๓. คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<u>งานโรงเรียน</u>								
<u>โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองตากใบ</u>								
๙๔. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๕. ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๙๖. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองตากใบ</u>								
๙๗. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๘. ครู	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๙๙. ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๐๐. ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๐๑. ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๐๒. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๓. ผู้ดูแลเด็ก	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
๑๐๔. แม่บ้าน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๐๕. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมกองการศึกษา</b>	<b>๕๐</b>	<b>๕๑</b>	<b>๕๑</b>	<b>๕๑</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

**หมายเหตุ** \*การกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้  
ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว

**กองสวัสดิการสังคม**

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>								
๑๐๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๗. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๘. หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานพัฒนาชุมชน</u>								
๑๐๙. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</u>								
๑๑๐. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานสังคมสงเคราะห์</u>								
๑๑๑. นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๑๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๑๔. คนงาน	๓	๓	๓	๓				
<b>รวมกองสวัสดิการสังคม</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>				

หน่วยตรวจสอบภายใน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
๑๑๕. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมหน่วยตรวจสอบภายใน</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

### กองการเจ้าหน้าที่

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙)</b>								
๑๑๖. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๗. หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๘. หัวหน้าฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<i>งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</i>								
๑๑๙. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<i>งานสิทธิและสวัสดิการพนักงานเทศบาลและ ลูกจ้าง</i>								
๑๒๐. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<i>งานวางแผนบุคลากรทางการศึกษา</i>								
๑๒๑. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<i>พนักงานจ้างตามภารกิจ</i>								
๑๒๓. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<i>พนักงานจ้างทั่วไป</i>								
๑๒๔. คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวมกองการเจ้าหน้าที่</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

สำนักงานปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีว่างในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๑	๑	๕๖๘,๖๘๐	๒๔๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๙๒๐	๒๓,๐๔๐	๒๓,๔๐๐	๘๓๐,๖๐๐	๘๕๓,๖๔๐	๘๗๗,๐๔๐	(๔๗,๓๙๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๓๙,๑๖๐	๑๔๙,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๗๐๓,๒๐๐	๗๒๒,๘๘๐	๗๓๒,๔๔๐	(๔๔,๙๓๐)
	สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๖๙๙,๐๘๐	๑๕๗,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๓๒๐	๘๒๗,๕๒๐	๘๔๙,๑๒๐	๘๗๑,๔๔๐	(๕๔,๐๙๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๒๙,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๙๘,๐๐๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๒๗,๖๔๐	(๓๙,๙๖๐)
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๗๔,๑๖๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๙,๒๘๐	๔๖๒,๔๘๐	๔๗๕,๘๐๐	(๓๕,๒๒๐)
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	(๒๐,๗๙๐)
๘	นักจัดการงานเทศกิจ	ปก./ชก.	๑	๑	๕๑๙,๖๘๐	๒๘,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๐,๒๘๐	๕๗๗,๘๐๐	๕๙๕,๘๐๐	(๔๒,๘๙๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	(๒๗,๙๖๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	(๒๘,๘๘๐)
๑๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๑๙,๐๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๘๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๖๕,๖๖๐	๑๗๑,๗๘๐	๑๗๗,๗๘๐	(๑๑,๗๐๐)
๑๒	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๓	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๘,๙๒๐	๓๐๙,๘๔๐	(๒๒,๐๔๐)
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๔๖๗,๘๘๐	๑๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๒๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๐๘๐	๔๘๘,๐๐๐	๕๑๓,๖๐๐	๕๒๙,๖๘๐	(๓๘,๙๙๐)
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๔๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๙๐,๙๖๐	๔๐๒,๑๒๐	๔๑๓,๖๔๐	(๒๗,๙๖๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีว่างในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	ลูกจ้างประจำ																			
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)	
๑๘	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๒๔	๑๒,๓๒๔	๑๒,๓๒๔	๓๒๐,๓๖๔	๓๓๒,๖๘๘	๓๔๕,๐๑๒	(๒๕,๖๗๐)	
๑๙	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๒๙๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๒,๓๒๔	๑๒,๓๒๔	๓๐๘,๐๔๐	๓๒๐,๓๖๔	๓๓๒,๖๘๘	(๒๕,๘๕๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๐,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๒๘๐	๑๙๕,๘๔๐	๒๐๓,๗๖๐	(๑๕,๐๘๐)	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	(๑๕,๖๐๐)	
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๕,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๔๔๐	๑๓๕,๗๒๐	๑๔๑,๒๔๐	(๑๐,๔๕๐)	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๖๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๒๘๐	๑๘๓,๓๖๐	๑๙๐,๘๐๐	(๑๔,๑๒๐)	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๗๐,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๕๔๐	๑๗๗,๗๒๐	๑๘๔,๙๒๐	๑๙๒,๓๖๐	(๑๔,๒๔๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๕	พนักงานดับเพลิง	-	๒๓	๒๓	๒,๔๘๔,๐๐๐	๐	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	๐	๐	๐	๒,๔๘๔,๐๐๐	๒,๔๘๔,๐๐๐	๒,๔๘๔,๐๐๐	(๒๐๗,๐๐๐)	
๒๖	ยาม	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๓๖,๐๐๐)	
๒๗	ภารโรง	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๑๘,๐๐๐)	
๒๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๑๘,๐๐๐)	
๒๙	คนงาน	-	๑๙	๑๙	๒,๐๕๒,๐๐๐	๐	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	๐	๐	๐	๒,๐๕๒,๐๐๐	๒,๐๕๒,๐๐๐	๒,๐๕๒,๐๐๐	(๑๗๑,๐๐๐)	
๓๐	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
	รวมค่าใช้จ่าย สำนักปลัดเทศบาล		๗๕	๗๓	๑๓,๕๙๐,๖๖๐	๐	๗๕	๗๕	๗๕	-	-	-	๒๘๗,๔๔๔	๒๙๕,๒๔๘	๓๐๑,๙๖๘	๑๔,๖๐๑,๐๔๔	๑๔,๘๙๖,๒๙๒	๑๕,๑๙๒,๒๖๐		

กองคลัง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีว่างในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
<b>กองคลัง (๐๔)</b>																				
๓๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง )	กลาง	๑	๑	๗๘๕,๘๘๐	๑๕๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๘๔๐	๒๖,๔๐๐	๒๘,๓๒๐	๙๖๒,๐๔๐	๙๘๘,๔๔๐	๑,๐๑๖,๗๖๐	(๖๕,๔๙๐)	
๓๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง )	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๓๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง )	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๓๔	หัวหน้าฝ่ายแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง )	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๓๕	นักวิชาการคลัง	ปก./ขก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๑๖๐	๔๑๗,๔๘๐	๔๓๐,๘๐๐	(๓๑,๘๘๐)	
๓๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ขก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	*กำหนดเพิ่ม	
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	(๒๒,๙๒๐)	
๓๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๑	๑	๑๑๙,๗๖๐	๒๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๐๘๐	๑๔๘,๐๘๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๖,๔๘๐	(๙,๙๘๐)	
๓๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๑	๑	๓๘๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๒๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	(๓๑,๗๖๐)	
๔๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	(๑๓,๗๖๐)	
๔๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๑	๑	๔๕๓,๔๘๐	๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๔๐๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๖๐๐	๔๗๓,๑๖๐	๔๘๘,๒๘๐	๕๐๓,๘๘๐	(๓๗,๗๙๐)	
๔๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																				
๔๓	นายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)	
๔๔	นายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	(๒๑,๘๘๐)	
๔๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																				
๔๖	คนงาน	-	๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	๐	๖	๖	๖	-	-	-	๐	๐	๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	(๕๔,๐๐๐)	
รวมค่าใช้จ่าย กองคลัง			๒๑	๑๕	๕,๔๑๓,๙๘๐	๒๕๒,๗๖๐	๒๑	๒๑	๒๑	+๑	-	-	๕๑๓,๙๐๐	๑๗๙,๔๖๐	๑๘๓,๕๔๐	๖,๑๗๐,๖๔๐	๖,๓๕๐,๑๐๐	๖,๕๓๓,๖๔๐		

หมายเหตุ \*การกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี กรณีโครงสร้างไม่เป็นไปตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

กองช่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีว่าง ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)																			
๔๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง )	กลาง	๑	๑	๖๙๑,๖๘๐	๑๖๘,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๓๒๐	๒๓,๕๒๐	๒๔,๒๔๐	๘๘๒,๒๔๐	๙๐๕,๗๖๐	๙๓๐,๐๐๐	(๕๗,๖๔๐)
๔๘	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง )	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๙	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง )	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๕๐	วิศวกรโยธา	ชพ.	๑	๑		๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ข้าราชการถ่ายโอน
๕๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	(๑๓,๕๐๐)
๕๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	(๑๖,๕๗๐)
๕๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	(๒๙,๘๑๐)
๕๔	นายช่างไฟฟ้า ลูกจ้างประจำ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	(๑๓,๗๖๐)
๕๕	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
๕๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๕๔,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐	(๑๑,๙๒๐)
๕๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๖๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๔๘๐	๑๘๔,๖๘๐	๑๙๒,๑๒๐	(๑๕,๑๒๐)
๕๘	ผู้ช่วยนายช่างศิลป์ พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๖๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๒๔๐	๑๘๑,๓๒๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๓,๙๖๐)
๕๙	คนสวน	-	๘	๘	๘๖๔,๐๐๐	๐	๘	๘	๘	-	-	-	๐	๐	๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	(๗๒,๐๐๐)
๖๐	คนสวน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๖๑	คนงาน	-	๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	๐	๖	๖	๖	-	-	-	๐	๐	๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	(๕๕,๐๐๐)
รวมค่าใช้จ่าย กองช่าง			๒๗	๒๔	๔,๘๓๒,๐๔๐	๒๐๘,๒๔๐	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	๑๑๖,๕๒๐	๑๑๘,๓๒๐	๑๒๑,๐๘๐	๕,๑๕๒,๘๐๐	๕,๒๗๒,๑๒๐	๕,๓๙๒,๒๐๐	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีว่างในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																			
๖๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๑	๑	๗๑๔,๐๐๐	๑๗๐,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๕๒๐	๒๔,๒๔๐	๒๔,๑๒๐	๙๐๘,๐๔๐	๙๓๒,๒๘๐	๙๕๖,๔๐๐	(๕๙,๕๐๐)	
๖๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)	
๖๔	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๕๖๐	ว่างเต็ม	
๖๕	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๑๑๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๙๙,๘๐๐	๕๑๓,๑๒๐	๕๒๖,๕๖๐	(๓๑,๓๔๐)	
๖๖	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๖๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	(๑๕,๘๐๐)	
๖๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๔๕๓,๔๘๐	๓๐,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๔๐๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๖๐๐	๔๙๘,๒๔๐	๕๑๓,๓๖๐	๕๒๘,๙๖๐	(๓๗,๗๙๐)	
	ลูกจ้างประจำ																			
๖๙	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๗๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๙๔,๑๖๐	๒๐๑,๙๖๐	(๑๕,๙๕๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๗๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๗๒	คนงานรักษาความสะอาด	-	๑๕	๑๕	๑,๖๒๐,๐๐๐	๐	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๖๒๐,๐๐๐	๑,๖๒๐,๐๐๐	๑,๖๒๐,๐๐๐	(๑๓๕,๐๐๐)	
๗๓	คนงานรักษาความสะอาด	-	๓	-	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๗๔	คนงาน	-	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(๔๕,๐๐๐)	
๗๕	คนงานศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	รวมค่าใช้จ่าย กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		๓๔	๒๙	๖,๑๒๐,๓๖๐	๓๔๗,๒๘๐	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	๑๒๐,๐๖๐	๑๒๐,๙๐๐	๑๒๒,๑๐๐	๖,๕๘๗,๗๐๐	๖,๗๐๘,๖๐๐	๖,๘๓๐,๗๐๐		

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีว่าง ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)																			
๗๖	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	-	๕๓๘,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๖๙๑,๘๐๐	๗๑๑,๐๐๐	๗๓๐,๒๐๐	ว่างเต็ม	
๗๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๗๓,๕๒๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)	
๗๘	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๒๘,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๒๗,๐๔๐	๕๔๓,๑๒๐	๕๕๙,๘๐๐	(๔๐,๒๖๐)	
๗๙	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๘๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)	
๘๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๘๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๒๑,๓๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๖๔,๘๒๐	๑๗๐,๙๔๐	๑๗๖,๙๔๐	(๑๑,๕๑๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๘๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๗๘,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๐,๐๔๐	๓๐๑,๖๘๐	๓๑๓,๘๐๐	(๒๓,๒๔๐)	
๘๔	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	(๑๘,๑๕๐)	
๘๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๑,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๒๔๐	๑๙๖,๙๒๐	๒๐๔,๘๔๐	(๑๕,๑๖๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๘๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	รวมค่าใช้จ่าย กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ			๑๑	๘	๓,๒๗๙,๗๒๐	๒๐๒,๑๔๐	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	๑๑๓,๘๘๐	๑๑๖,๔๐๐	๑๑๗,๘๔๐	๓,๕๙๕,๗๔๐	๓,๗๑๒,๑๔๐	๓,๘๒๙,๙๘๐	

กองการศึกษา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองการศึกษา (๐๘)																			
๘๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๑	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๔๔,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๗๑๒,๖๘๐	๗๓๒,๒๔๐	๗๕๒,๑๖๐	(๔๕,๗๕๐)	
๘๘	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๒๕,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๘๘,๑๖๐	๕๐๑,๔๘๐	๕๑๖,๗๒๐	(๓๗,๔๑๐)	
๘๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๒๒,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๔๕,๒๘๐	๕๖๒,๒๐๐	๕๘๐,๒๐๐	(๔๒,๒๑๐)	
๙๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	(๒๓,๐๘๐)	
๙๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๙๒	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	(๑๖,๕๗๐)	
๙๓	คนงาน	-	๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	๐	๖	๖	๖	-	-	-	๐	๐	๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	(๕๔,๐๐๐)	
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองตากใบ																			
๙๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๙๕	ครูผู้ช่วย พนักงานจ้างทั่วไป		๓	-	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๙๖	ภารโรง	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองตากใบ																			
๙๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๙๘	ครู		๗	-	-	-	๗	๗	๗	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๙๙	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๐๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๕	-	๕๖๔,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๒๒,๘๐๐	๒๔,๐๐๐	๕๖๔,๐๐๐	๕๘๖,๘๐๐	๖๑๐,๘๐๐	งอบท.ว่างเต็ม	

หมายเหตุ \* การกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๑๐๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุด
๑๐๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง หนุน
๑๐๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔	๑๔	๑,๕๑๒,๐๐๐	๐	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๕๑๒,๐๐๐	๑,๕๑๒,๐๐๐	๑,๕๑๒,๐๐๐	๑,๕๑๒,๐๐๐		งบอปท.
๑๐๔	แม่บ้าน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐		
๑๐๕	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	รวมค่าใช้จ่าย กองการศึกษา			๕๑	๓๗	๕,๓๘๓,๕๖๐	๑๙๒,๓๖๐	๕๑	๕๑	๕๑	+๑	-	-	๘๑,๓๖๐	๑๐๕,๑๒๐	๑๑๐,๑๖๐	๕,๖๕๗,๒๘๐	๕,๗๖๒,๔๐๐	๕,๘๗๒,๕๖๐	๕,๘๗๒,๕๖๐	

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๑๐๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม )	กลาง	๑	๑	๔๗๐,๒๘๐	๑๓๔,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๒๑,๑๒๐	๖๓๗,๕๖๐	๖๕๔,๐๐๐	(๓๙,๑๙๐)	
๑๐๗	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๐๘,๘๐๐	๕๒๔,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)	
๑๐๘	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม )	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๓,๕๒๐	๔๘๖,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)	
๑๐๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ขก.	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	(๒๑,๒๔๐)	
๑๑๐	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๒๑,๓๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๖๔,๘๒๐	๑๗๐,๙๔๐	๑๗๖,๙๔๐	(๑๑,๕๑๐)	
๑๑๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปง./ขง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๕,๐๓๐)	
๑๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๒๑๘,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๔๐๐	๒๓๖,๕๒๐	๒๔๖,๐๐๐	(๑๘,๒๒๐)	
๑๑๔	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๒๗,๐๐๐)	
	รวมค่าใช้จ่าย กองสวัสดิการสังคม		๑๑	๑๐	๒,๘๒๑,๐๘๐	๑๙๑,๗๐๐	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	๘๖,๖๔๐	๘๙,๘๘๐	๙๑,๒๐๐	๓,๐๙๙,๕๒๐	๓,๑๘๙,๓๐๐	๓,๒๘๐,๕๐๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๑๑๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๑๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๑๖๐	(๑๗,๕๗๐)
	รวมค่าใช้จ่าย หน่วยตรวจสอบภายใน		๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๑๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๑๖๐	

กองการเจ้าหน้าที่

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙)																					
๑๑๖	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	-	๕๓๘,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๖๙๑,๘๐๐	๗๑๑,๐๐๐	๗๓๐,๒๐๐		ว่างเต็ม	
๑๑๗	หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๒๗,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๒๕,๖๐๐	๕๔๑,๖๘๐	๕๕๘,๓๖๐		(๔๐,๒๖๐)	
๑๑๘	หัวหน้าฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐		ว่างเต็ม	
๑๑๙	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๘,๖๘๐	๔๖๑,๘๘๐	๔๗๕,๓๒๐		(๓๕,๗๗๐)	
๑๒๐	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐		(๓๔,๑๑๐)	
๑๒๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่างเต็ม	
๑๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่างเต็ม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๑๒๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๒๘๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๒๙๔,๑๒๐	๓๐๖,๐๐๐	๓๑๘,๒๔๐		(๒๓,๕๖๐)	
๑๒๔	คนงาน	-	๒	-	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐		ว่างเต็ม	
รวมค่าใช้จ่าย กองการเจ้าหน้าที่			๑๐	๔	๓,๓๔๘,๐๐๐	๑๘๕,๗๖๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	๑๐๕,๕๔๐	๑๐๖,๕๐๐	๑๐๗,๘๒๐	๓,๖๓๙,๓๐๐	๓,๗๔๕,๘๐๐	๓,๘๕๓,๖๒๐			
(๔)	รวม			๒๔๑	๒๐๑	๔๕,๐๐๐,๒๔๐	๒,๒๘๙,๑๘๐	๒๔๑	๒๔๑	๒๔๑	+๒	-	-	๑,๔๓๒,๙๐๔	๑,๑๓๙,๕๐๘	๑,๑๖๓,๓๘๘	๔๘,๗๒๒,๓๒๔	๔๙,๘๖๑,๘๓๒	๕๑,๐๒๕,๒๒๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๗,๓๐๘,๓๔๙	๗,๔๗๙,๒๗๕	๗,๖๕๓,๗๘๓			
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๕๖,๐๓๐,๖๗๓	๕๗,๓๔๑,๑๐๗	๕๘,๖๗๙,๐๐๓			
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๖,๘๐๐	๓๕,๘๗๗	๓๕,๙๖๖			

หมายเหตุ: งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๑๕๒,๒๕๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๑๕๙,๘๖๒,๕๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๑๖๗,๘๕๕,๖๒๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ  
เทศบาลเมืองตากใบ อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

ปลัดเทศบาล

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)

หน่วยตรวจสอบภายใน

รองปลัดเทศบาล

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

สำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)

กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)

กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)

กองการศึกษา

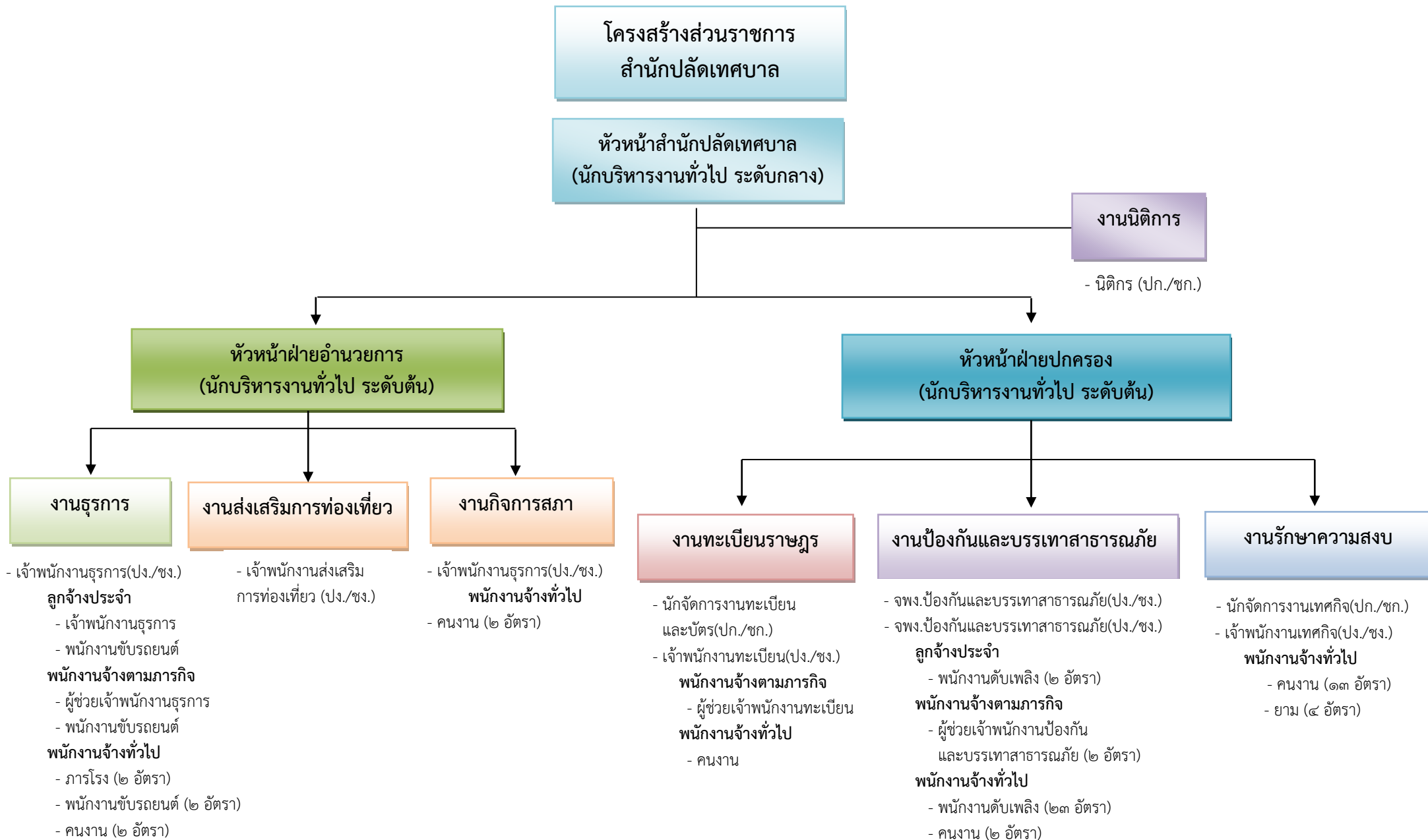
ผู้อำนวยการกองการศึกษา  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)

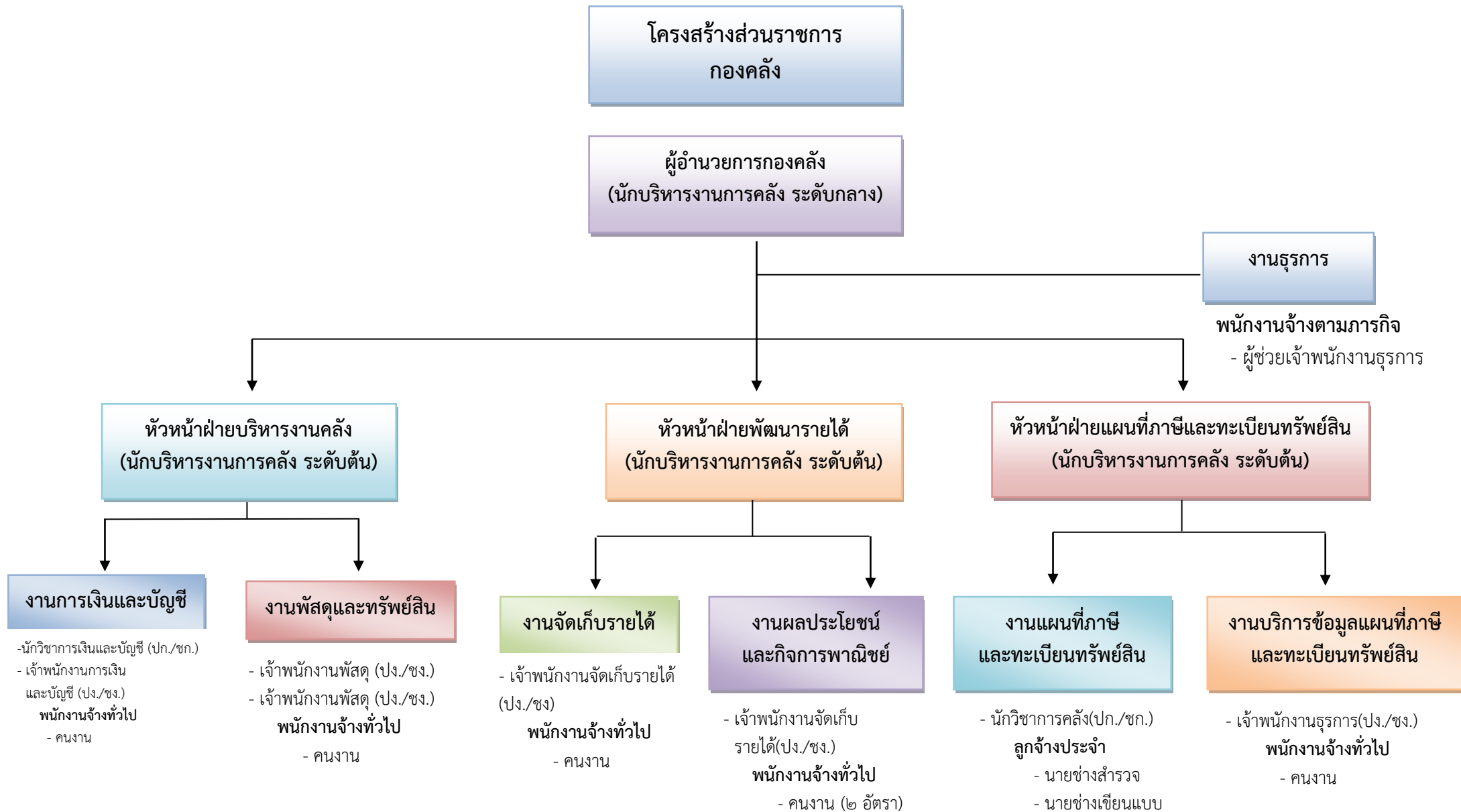
กองสวัสดิการสังคม

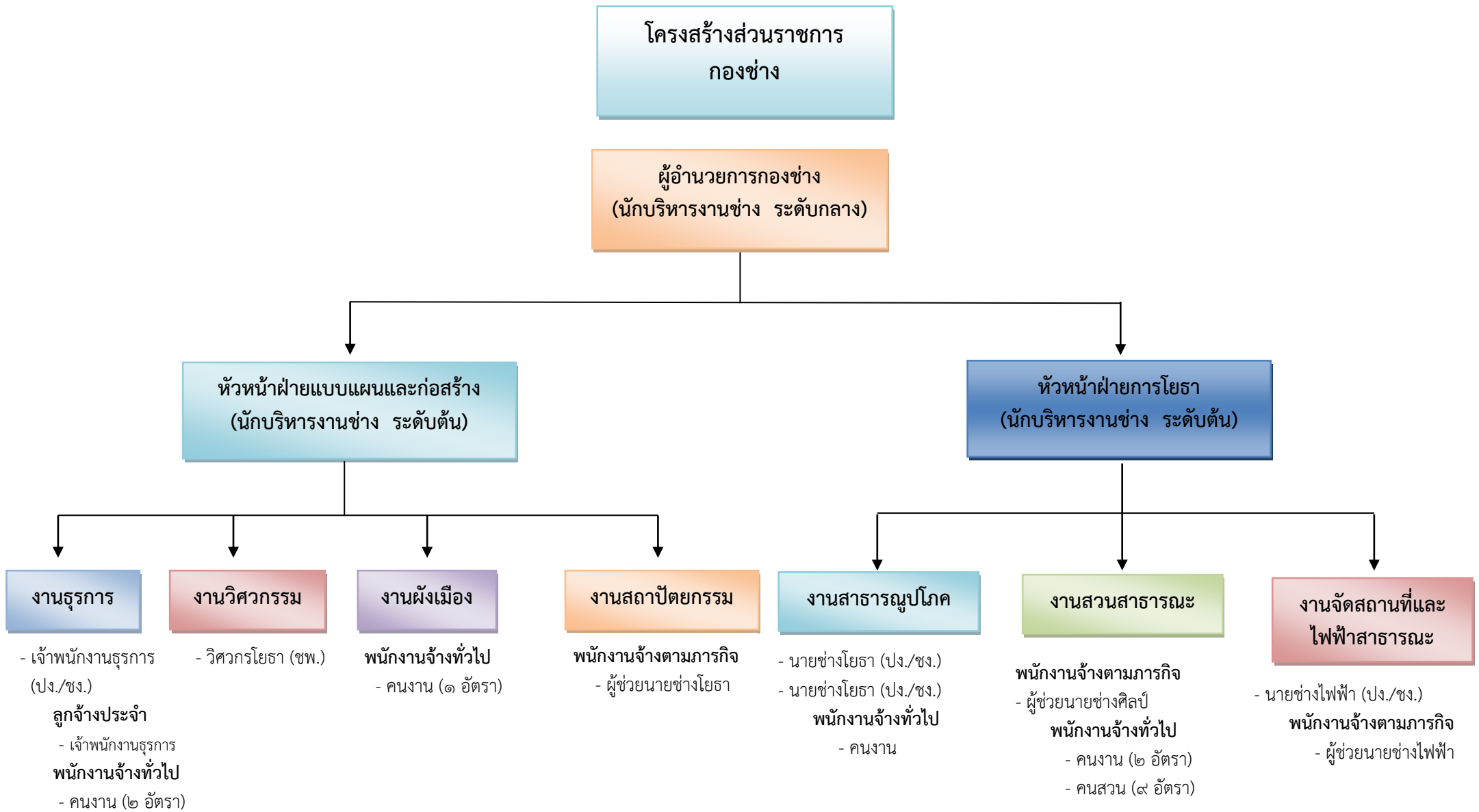
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง)

กองการเจ้าหน้าที่

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)







โครงสร้างส่วนราชการ  
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข  
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข  
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

งานธุรการ

งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม

งานรักษาความสะอาด

งานศูนย์บริการสาธารณสุข

งานเผยแพร่และฝึกอบรม

- เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- พนักงานจ้างทั่วไป**
- คนงาน (๓ อัตรา)
- พนักงานขับรถยนต์

- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก)

- ลูกจ้างประจำ**
- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ
- พนักงานจ้างทั่วไป**
- คนงานรักษาความสะอาด (๑๘ อัตรา)

- พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง.ชง.)
- พนักงานจ้างทั่วไป**
- คนงานศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬา
- คนงาน (๒ อัตรา)

โครงสร้างส่วนราชการ  
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานธุรการ

- เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

งานบริการข้อมูลข่าวสาร

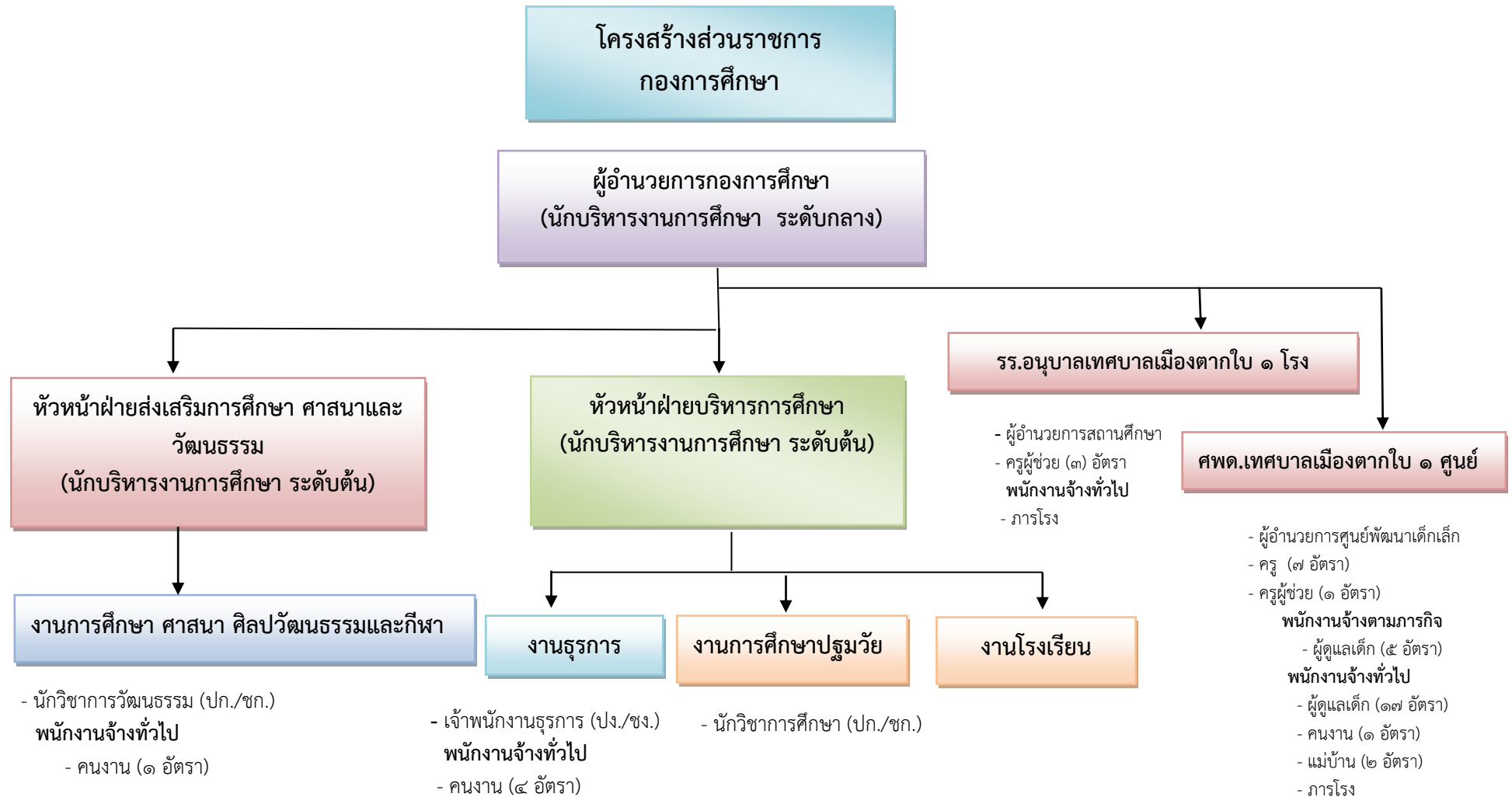
- นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์
- พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

งานจัดทำงบประมาณ

- นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)



โครงสร้างส่วนราชการ  
กองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง)

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

งานพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง./ชง.)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๒ อัตรา)

งานสังคมสงเคราะห์

- นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.)
- เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน

โครงสร้างส่วนราชการ  
กองการเจ้าหน้าที่

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)

หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

หัวหน้าฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

งานสิทธิและสวัสดิการพนักงาน  
เทศบาล และลูกจ้าง

งานวางแผนบุคลากรทางการศึกษา

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)  
พนักงานจ้างทั่วไป  
- คนงาน

- นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)  
พนักงานจ้างตามภารกิจ  
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

- นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)  
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)  
พนักงานจ้างทั่วไป  
- คนงาน

โครงสร้างส่วนราชการ  
หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (หลังปรับปรุง)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายกมนิธิวัฒน์ จันทร์ทอง	ปริญญาโท	๒๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๒๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๕๖๘,๖๘๐ (๔๗,๓๙๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	๘๐๘,๖๘๐
๒	นางสาวเจี๋ยรพียะ เจี๋ยเต็ง	ปริญญาโท	๒๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๙,๑๖๐ (๔๔,๙๓๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๗๗,๒๘๐ (๖,๔๔๐x๑๒)	๖๘๓,๖๔๐
๓	นายสมประสงค์ วีระวัฒน์	ปริญญาโท	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๖๔๙,๐๘๐ (๕๔,๐๙๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๙๐,๒๔๐ (๗,๕๒๐x๑๒)	๘๐๖,๕๒๐
๔	นางสาวกาญจนา รอฮิม	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๑๑,๐๔๐ (๙๒๐x๑๒)	๔๘๔,๕๖๐
๕	นางชารีนิง เจี๋ยแวง	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๖๐,๗๒๐
๖	นางณัชชา เสี่ยวทอง	ปริญญาโท	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการทะเบียนและบัตร	ชก.	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	๑๓,๕๖๐ (๑,๑๓๐x๑๒)	๔๓๖,๒๐๐
๗	นางอรอมล อินทรสุวรรณ	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๒๔๙,๔๘๐ (๒๐,๗๙๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๔๘๐
๘	จำเริญวีระพงศ์ ทองคณารักษ์	ปริญญาโท	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ปก./ชก.	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๗๐x๑๒)	-	๒๘,๐๒๐ (๒,๔๐๐x๑๒)	๕๔๓,๖๐๐
๙	นายมาหะมะเซ็ง อูมา	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
๑๐	นางนภาพร ภูผล	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๑๑	นางสาวกณิศา ศรีนิวัฒน์	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง.	๒๔-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	๑๙,๐๒๐ (๑,๕๘๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒	-	-	๒๔-๒-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง./ชง.	๒๔-๒-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [(๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒]x๑๒	-	-	ว่างเดิม
๑๓	จำลองโทชาติรี วงศ์แย้ม	ปวช.	๒๔-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	๒๔-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ปง./ชง.	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	-	๑๓,๐๘๐ (๑,๐๙๐x๑๒)	๒๗๗,๕๖๐
๑๔	จำเอกบุญเกื้อ ศรีสังข์	อนุปริญญา	๒๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๔๖๗,๘๘๐ (๓๘,๙๙๐x๑๒)	-	๑๕,๐๐๐ (๑,๒๕๐x๑๒)	๔๘๒,๘๘๐
๑๕	พันจำเอกโสรัส ฤทธิกำลัง	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐x๑๒)	-	๔๔,๔๐๐ (๓,๗๐๐x๑๒)	๓๗๙,๙๒๐
๑๖	<b>ลูกจ้างประจำ</b> นางสุไฉฉะ อุตมาน	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๑๗	นายมานพ วัฒนชนม์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๑๘	นายเรวัตริ์ ขอบเอียด	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๔๐
๑๙	นายพัชทวี บุญหลง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๒๙๘,๒๐๐ (๒๔,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๙๘,๒๐๐
๒๐	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> -	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๐,๙๖๐ (๑๕,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๙๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๑	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๒๒	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๕,๔๐๐ (๑๐,๔๕๐x๑๒)	-	-	๑๒๕,๔๐๐
๒๓	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๖๙,๔๔๐ (๑๔,๑๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๙,๔๔๐
๒๔	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๗๐,๘๘๐ (๑๔,๒๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๘๘๐
๒๕	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานดับเพลิง (๒๓)	-	-	พนักงานดับเพลิง (๒๓)	-	๒,๔๘๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๒๓	-	-	๒,๔๘๔,๐๐๐
๒๖	-	-	-	ยาม (๔)	-	-	ยาม (๔)	-	๔๓๒,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๔	-	-	๔๓๒,๐๐๐
๒๗	-	-	-	ภารโรง (๒)	-	-	ภารโรง (๒)	-	๒๑๖,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๒	-	-	๒๑๖,๐๐๐
๒๘	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (๒)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (๒)	-	๒๑๖,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๒	-	-	๒๑๖,๐๐๐
๒๙	-	-	-	คนงานทั่วไป (๑๙)	-	-	คนงาน (๑๙)	-	๒,๐๕๒,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๑๙	-	-	๒,๐๕๒,๐๐๐
๓๐	-	-	-	คนงานทั่วไป (๑)	-	-	คนงาน (๑)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๑	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๑	นางสุเพียงพิศ แดงเตี้ย	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๗๕,๘๘๐ (๖๕,๔๙๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๘๔,๑๒๐ (๗,๐๑๐x๑๒)	๙๓๗,๒๐๐
๓๒	-	-	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [(๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒]x๑๒	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๓๓	-	-	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [(๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒]x๑๒	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๓๔	-	-	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีฯ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีฯ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [(๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒]x๑๒	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๓๕	นางสาวปฤษา ชาญไช้	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๔-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	๘,๑๖๐ (๖๘๐x๑๒)	๓๙๐,๗๒๐
๓๖	-	-	-	-	-	๒๔-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๗	นายจารุศิริ นิงคักดิ์	อนุปริญญา	๒๔-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๓๘	นางสาวปิยนุช ชูเรือง	ปวช.	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง..	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๙๙,๗๖๐ (๙,๙๘๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๘๓,๗๖๐
๓๙	นางพิชญ์สินี พงษ์สถิตย์	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๘๑,๑๒๐ (๓๑,๗๖๐x๑๒)	-	-	๓๘๑,๑๒๐
๔๐	นางสาวยาสิทธิ์ มนะอ	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๑	นางเนตรนภา ผอมเส็ง	ปวส.	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๔๕๓,๔๘๐ (๓๗,๗๙๐x๑๒)	-	๕,๒๘๐ (๔๕๐x๑๒)	๔๕๘,๗๖๐
๔๒	-	-	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๔๓	<b>ลูกจ้างประจำ</b> นายพิชิต นื่อน้อย	-	-	นายช่างสำรวจ	-	-	นายช่างสำรวจ	-	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๔๔	นายจำลอง ทองไกร	-	-	นายช่างเขียนแบบ	-	-	นายช่างเขียนแบบ	-	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๔๕	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> -	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๔๖	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> -	-	-	คนงานทั่วไป (๖)	-	-	คนงาน (๖)	-	๖๔๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๖	-	-	๖๔๘,๐๐๐
๔๗	<b>กองช่าง</b> นายภิบาล อันทานวัฒน์	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๒๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๖๙๑,๖๘๐ (๕๗,๖๔๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๑๐๑,๐๔๐ (๘,๔๒๐x๑๒)	๘๕๙,๙๒๐
๔๘	-	-	๒๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [(๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒]x๑๒	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๔๙	-	-	๒๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [(๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒]x๑๒	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๕๐	นายวสันต์ ขวัญสืบ	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ขพ.	๒๔-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ขพ.	-	-	-	ข้าราชการ ถ่ายโอน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๑	นางสาวชนิตา เอียนนุสรณ์	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๔-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐
๕๒	นายสินธุ์ บุตรมาตา	ปวส.	๒๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๙๘,๘๔๐ (๑๖,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๙๘,๘๔๐
๕๓	นายเจนวิทย์ ดั่งสุข	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๗,๗๒๐
๕๔	นายอภิชัย ดาโอ๊ะ	ปวส.	๒๔-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๒๔-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๕๕	ลูกจ้างประจำ นางสาวนัจมีย์ ตันเซีย	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๕๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ -	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๓,๐๔๐ (๑๑,๙๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๐๔๐
๕๗	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๙,๔๔๐ (๑๔,๑๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๙,๔๔๐
๕๘	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างศิลป์	-	-	ผู้ช่วยนายช่างศิลป์	-	๑๖๗,๕๒๐ (๑๓,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๕๒๐
๕๙	พนักงานจ้างทั่วไป -	-	-	คนสวน (๘)	-	-	คนสวน (๘)	-	๘๖๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๘	-	-	๘๖๔,๐๐๐
๖๐	-	-	-	คนสวน(๑)	-	-	คนสวน(๑)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๑	-	-	ว่างเดิม
๖๑	-	-	-	คนงานทั่วไป (๖)	-	-	คนงาน (๖)	-	๖๔๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๖	-	-	๖๔๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๒	<b>กองสาธารณสุขฯ</b> นายมีลวาศี ศิริยาขัน	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๒๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๗๑๔,๐๐๐ (๕๙,๕๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๑๐๓,๓๒๐ (๘,๖๑๐x๑๒)	๘๘๔,๕๒๐
๖๓	นางสาวคอชียาตี เจ๊ะมุ	ปริญญาโท	๒๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๐,๗๒๐
๖๔	-	-	๒๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [(๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒]x๑๒	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๖๕	นางสาวจันทิมา สีทอง	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๒๔-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๖๘,๔๐๐ (๕,๗๐๐x๑๒)	๔๘๖,๔๘๐
๖๖	-	-	๒๔-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๒๔-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ [(๙,๗๔๐+๔๙,๔๘๐)/๒]x๑๒	-	-	ปรับปรุงได้ออน
๖๗	นางสาวณาดา มะดีเยาะ	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๖๐๐
๖๘	นายอรัญญ์ อารอมะ	ปวส.	๒๔-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ชง.	๒๔-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๔๕๓,๔๘๐ (๓๗,๗๙๐x๑๒)	-	๓๐,๓๖๐ (๒,๕๓๐x๑๒)	๔๘๓,๘๔๐
๖๙	<b>ลูกจ้างประจำ</b> นายแวอูมา แวยูโซ๊ะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๗๐	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> -	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๙,๔๐๐ (๑๔,๙๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๙,๔๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๒	-	-	-	คณบดีรักษาความสะอาด (๑๕)	-	-	คณบดีรักษาความสะอาด (๑๕)	-	๑,๖๒๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๑๕	-	-	๑,๖๒๐,๐๐๐
๗๓	-	-	-	คณบดีรักษาความสะอาด (๓)	-	-	คณบดีรักษาความสะอาด (๓)	-	๓๒๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๓	-	-	ว่างเดิม
๗๔	-	-	-	คณบดีทั่วไป (๕)	-	-	คณบดี (๕)	-	๕๔๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๕	-	-	๕๔๐,๐๐๐
๗๕	-	-	-	คณบดีศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬา	-	-	คณบดีศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๖	<u>กองยุทธศาสตร์</u>	-	๒๔-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๔-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐ [(๒๒,๑๔๐+๖๗,๕๖๐)/๒]x๑๒	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	ว่างเดิม
๗๗	นางอรทัย รังเสาร์	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๐,๓๒๐
๗๘	นายบุสรอ เจ๊ะแซ	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๑๐,๔๔๐ (๘๗๐x๑๒)	๕๑๑,๕๖๐
๗๙	นายอับดุลกอเดร์ มะมิง	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๔-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๘๐	-	-	๒๔-๒-๐๗-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๒๔-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ [(๙,๗๔๐+๔๙,๔๘๐)/๒]x๑๒	-	-	ปรับปรุงตัดโอน
๘๑	-	-	๒๔-๒-๐๗-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๒๔-๒-๐๗-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ [(๙,๗๔๐+๔๙,๔๘๐)/๒]x๑๒	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๘๒	นายสมภพ แดงเตี้ย	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๔-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	๒๑,๓๐๐ (๑,๗๗๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๘๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๗๘,๘๘๐ (๒๓,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๗๘,๘๘๐
๘๔	-	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๗,๘๐๐
๘๕	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๑,๙๒๐ (๑๕,๑๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๑,๙๒๐
๘๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๗	<b>กองการศึกษา</b> นางปารวี สำเร	ปริญญาโท	๒๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๒๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๕๔๙,๐๐๐ (๔๕,๗๕๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๗๖,๙๒๐ (๖,๔๑๐x๑๒)	๖๙๓,๑๒๐
๘๘	นางมัลลิกา ชูรัชย์	ปริญญาโท	๒๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๗,๙๒๐ (๖๖๐x๑๒)	๔๗๔,๘๔๐
๘๙	นายวสันต์ คาตุมะดา	ปริญญาโท	๒๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๔,๓๒๐ (๓๖๐x๑๒)	๕๒๘,๘๔๐
๙๐	นางสาววนลินีย์ อุมูตี	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๔-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
๙๑	-	-	๒๔-๒-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก./ชก.	๒๔-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ [(๙,๗๔๐+๔๙,๔๘๐)/๒]x๑๒	-	-	ปรับปรุงเงินเดือน
๙๒	นางสาวนุรติยานา เจ๊ะอาแซ	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๙๘,๘๔๐ (๑๖,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๙๘,๘๔๐
๙๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป (๖)	-	-	คนงาน (๖)	-	๖๔๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๖	-	-	๖๔๘,๐๐๐
๙๔	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองตากใบ	-	-	-	-	๒๔-๒-๐๘-๕๕๙๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	ว่างเดิม
๙๕	-	-	-	-	-	๒๔-๒-๐๘-๖๕๙๐-๐๐๑	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม
๙๖	-	-	-	-	-	๒๔-๒-๐๘-๖๕๙๐-๐๐๒	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	งบบุคลากร ว่าง
๙๗	-	-	-	-	-	๒๔-๒-๐๘-๖๕๙๐-๐๐๓	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม
๙๘	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	ภารโรง	-	-	-	-	-
๙๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองตากใบ	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐๐	นางชารานา ยาลี	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๙	ครู	คศ.๒	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจาก กรมส่งเสริมฯ (เงินอุดหนุน)
๑๐๑	นางโนริสละห์ สะโฮง	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๐	ครู	คศ.๒	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๐๒	นางแวรมมา สะมะแอ	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๑	ครู	คศ.๒	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๐๓	นางสาวอาทิตย์ห์ อูมูตี	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๒	ครู	คศ.๒	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๐๔	นางจรรยา ศิริทอง	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๓	ครู	คศ.๒	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๐๕	นางสาวณัฐยา อินหมวก	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู	คศ.๒	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๐๖	นางสาวพาริษฐ์ งามุดอ	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๕	ครู	คศ.๑	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๑๐๗	ครูผู้ช่วย	-	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๖	ครูผู้ช่วย	-	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๖	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๕๖๔,๐๐๐ ((๙,๔๐๐x๑๒)x๕)	-	-	งบ อพท.ว่างเดิม ยุบเลิก
๑๐๙	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (๒)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (๒)	-	-	-	-	งบบุคลากร ว่างเดิม
๑๑๐	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (๑)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (๑)	-	-	-	-	
๑๑๑	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (๑๔)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (๑๔)	-	๑,๕๑๒,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๑๔	-	-	
๑๑๒	-	-	-	แม่บ้าน (๒)	-	-	แม่บ้าน (๒)	-	๒๑๖,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๒	-	-	๒๑๖,๐๐๐
๑๑๓	-	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๔	<b>กองสวัสดิการสังคม</b> นางสาวพาริดา หล้าเบ็ล๊ะ	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	๒๔-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	๔๗๐,๒๘๐ (๓๙,๑๙๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๐๔,๖๘๐
๑๑๕	นางศิริรัตน์ สุขไชย	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๔-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๐,๒๔๐
๑๑๖	ว่าที่ร้อยตรีวิจิตร เจตมพันธ์	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๔-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๗,๒๔๐
๑๑๗	นายรุสดี อีตรีส	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๔-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑๘	-	-	๒๔-๒-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	๒๔-๒-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	๓๕,๕๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๑๑๙	นางสาวนัฐจรี จันติ	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๔-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	๒๑,๓๐๐ (๑,๗๗๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๑๒๐	นางสาวนุรญาตี ขอชิต พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๒๔-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๑๒๑	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๘,๖๔๐ (๑๘,๒๒๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๖๔๐
๑๒๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป (๓)	-	-	คนงาน (๓)	-	๓๒๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๓	-	-	๓๒๔,๐๐๐
๑๒๓	หน่วยตรวจสอบภายใน นายหน้หทัย กิยะ	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๑๒๔	กองการเจ้าหน้าที่	-	๒๔-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๐๗	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๔-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๐๗	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	ว่างเดิม
๑๒๕	นางศุขภี แก้วเมฆ	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๐๘	หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและ อัตราค่าจ้าง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๐๘	หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและ อัตราค่าจ้าง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	[(๒๒,๑๔๐+๖๗,๕๖๐)/๒]x๑๒ ๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๕,๖๐๐x๑๒ (๗,๕๐๐x๑๒)	๕๑๐,๑๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒๖	-	-	๒๔-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๐๙	หัวหน้าฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๒-๒๙-๒๑๐๑-๐๐๙	หัวหน้าฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [(๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒]x๑๒	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๑๒๗	นางสาววิรัชญา ตะตีนลาฮา	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๔-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	-	๖,๓๖๐ (๕๓๐x๑๒)	๔๓๕,๖๐๐
๑๒๘	นางสาวนาวิณี ศรีเอียด	ปริญญาตรี	๒๔-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๔-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๑๒๙	-	-	๒๔-๒-๒๙-๔๑๐๑-๐๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๔-๒-๒๙-๔๑๐๑-๐๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [(๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒]x๑๒	-	-	ว่างเดิม
๑๓๐	-	-	๒๔-๒-๒๙-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๔-๒-๒๙-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [(๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒]x๑๒	-	-	ว่างเดิม
๑๓๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๘๒,๗๒๐ (๒๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๒๘๒,๗๒๐
๑๓๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป (๒)	-	-	คนงาน (๒)	-	๒๑๖,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)x๒	-	-	ว่างเดิม

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลเมืองตากใบ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งให้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ 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) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรทางการภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

#### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลเมืองตากใบ ได้ประกาศใช้ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ของเทศบาลเมืองตากใบ อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ของเทศบาลเมืองตากใบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ข้าราชการของเทศบาลเมืองตากใบ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

(๕) การยึดหยุ่นทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง  
 (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้  
 (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร  
 (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชน  
 ให้นำอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมในสอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

จรรยาวิชาชีพขององค์กร เทศบาลเมืองตากใบ กำหนดจรรยาวิชาชีพขององค์กร ดังนี้

๑. ข้าราชการของเทศบาลเมืองตากใบ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
๒. ข้าราชการของเทศบาลเมืองตากใบ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ
๓. ข้าราชการของเทศบาลเมืองตากใบ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
๔. ข้าราชการเทศบาลเมืองตากใบ ต้องไม่ประพฤตินอ้านาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
๕. ข้าราชการของเทศบาลเมืองตากใบ ต้องปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ท่วมเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน
๖. ข้าราชการของเทศบาลเมืองตากใบ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน
๗. ข้าราชการของเทศบาลเมืองตากใบ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยมีอัธยาศัย
๘. ข้าราชการของเทศบาลเมืองตากใบ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น
๙. ข้าราชการของเทศบาลเมืองตากใบ ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่าง ผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ
๑๐. ข้าราชการของเทศบาลเมืองตากใบ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตามตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี
๑๑. ข้าราชการของเทศบาลเมืองตากใบ ต้องประพฤตินให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

-----

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลเมืองตากใบ

ที่ ๒๐๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

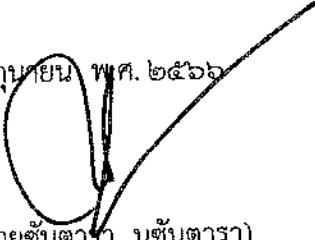
ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการบริหารงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ , ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงแต่งตั้งบุคคลต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- |  |                   |
|--|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีเมืองตากใบ  | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดเทศบาลเมืองตากใบ  | กรรมการ           |
| ๓. รองปลัดเทศบาล   | กรรมการ           |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล  | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง  | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง  | กรรมการ           |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม                         | กรรมการ           |
| ๘. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ                           | กรรมการ           |
| ๙. ผู้อำนวยการกองการศึกษา  | กรรมการ           |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม                                 | กรรมการ           |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่                                 | กรรมการ           |
| ๑๒. หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง                        | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ<br>(ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง) | ผู้ช่วยเลขานุการ  |
| ๑๔. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ<br>(ฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา)         | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนและจัดกรอบอัตรากำลังเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

  
(นายชันตารา นุชันตารา)  
นายกเทศมนตรีเมืองตากใบ



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองตากใบ.....

ที่ นธ ๖๑๔๒๙/๗๗..... วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖.....

เรื่อง ประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙.....

เรียน คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่ เทศบาลเมืองตากใบ ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งเทศบาลเมืองตากใบ ที่ ๒๐๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ไปแล้ว นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่าย และภารกิจของเทศบาล กองการเจ้าหน้าที่ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชลธารา สำนักงานเทศบาลเมืองตากใบ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ).....

(นางศุภฤกษ์ แก้วเมฆ)

หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง

(นายสมประสงค์ วีระวัฒน์)

หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล รักษาการนายกเทศมนตรี  
ผู้ว่าราชการจังหวัดตาก

๑๑ ก.ค. ๖๖

ระเบียบวาระการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
วันพฤหัสบดีที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมชลธารา สำนักงานเทศบาลเมืองตากใบ

\*\*\*\*\*

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

- ๑.๑ แจ้งคำสั่งเทศบาลเมืองตากใบ ที่ ๒๐๗/๒๕๖๖  
ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

- ๒.๑ การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล  
เมืองตากใบ

๒.๒ สรุปการวิเคราะห์ค่างานตามโครงสร้างส่วนราชการ

- สำนักปลัดเทศบาล
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- กองสวัสดิการสังคม
- กองการศึกษา
- หน่วยตรวจสอบภายใน
- กองการเจ้าหน้าที่

๒.๓ การพิจารณาการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทาง  
ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ  
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔)  
พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยขอกำหนดตำแหน่งประเภท  
ทั่วไป และประเภทวิชาการเพิ่ม ดังนี้

ประเภททั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑. กองการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา งานการศึกษา  
ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและกีฬา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี  
(ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

รายงานการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
วันพฤหัสบดี ที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมชลธารา สำนักงานเทศบาลเมืองตากใบ

**ผู้มาประชุม**

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายชั้นตารา นุชั้นตารา	นายกเทศมนตรีเมืองตากใบ	ชั้นตารา นุชั้นตารา
๒	นายคมน์อิชณน์ จันทรทอง	ปลัดเทศบาล	คมน์อิชณน์ จันทรทอง
๓	นางสาวเจี๊ยะรอยี๊ยะ เจี๊ยะเต็ง	รองปลัดเทศบาล	เจี๊ยะรอยี๊ยะ เจี๊ยะเต็ง
๔	นายสมประสงค์ วีระวัฒน์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	สมประสงค์ วีระวัฒน์
๕	นางสุเพียงพิศ แดงเตี้ย	ผู้อำนวยการกองคลัง	สุเพียงพิศ แดงเตี้ย
๖	นายภิบาล อันทานุวัฒน์	ผู้อำนวยการกองช่าง	ภิบาล อันทานุวัฒน์
๗	นายบุสรอ เจ๊ะแซ	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	บุสรอ เจ๊ะแซ
๘	นางปารวี สำเร	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ปารวี สำเร
๙	นายสมประสงค์ วีระวัฒน์	หน.สำนักปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	สมประสงค์ วีระวัฒน์
๑๐	นางดุขฎี แก้วเมฆ	หน.ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง	ดุขฎี แก้วเมฆ
๑๑	นางสาววิรัชญา ตะตีนาลาฮา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	วิรัชญา ตะตีนาลาฮา
๑๒	นางสาวนาวินี ศรีเอียด	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	นาวินี ศรีเอียด

**ผู้ไม่มาประชุม**

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายมลิวาซี ศิริธาชัน	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ไปราชการ
๒	นางสาวฟาริดา หล้าเบ็ลสะ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ไปราชการ

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางสาวคอดีชาติ เจ๊ะมุ	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	คอดีชาติ เจ๊ะมุ
๒	นางสาวชนิศา เอียดนุสรณ์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ชนิศา เอียดนุสรณ์
๓	นางสาวณัฐจรี จันติ	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ณัฐจรี จันติ

ระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

- ๑.๑ แจ้งคำสั่งเทศบาลเมืองตากใบ ที่ ๒๐๗/๒๕๖๖  
ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

- ๒.๑ การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล  
เมืองตากใบ

๒.๒ สรุปการวิเคราะห์ค่างานตามโครงสร้างส่วนราชการ

- สำนักปลัดเทศบาล
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- กองสวัสดิการสังคม
- กองการศึกษา
- หน่วยตรวจสอบภายใน
- กองการเจ้าหน้าที่

๒.๓ การพิจารณาการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทาง  
ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ  
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔)  
พ.ศ. ๒๕๔๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยขอกำหนดตำแหน่งประเภท  
ทั่วไป และประเภทวิชาการเพิ่ม ดังนี้

ประเภททั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑.กองการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา งานการศึกษา  
ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและกีฬา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี  
(ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง

๑.สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานธุรการ ตำแหน่ง  
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๒.กองคลัง ฝ่ายบริหารงานคลัง งานการเงินและบัญชี  
ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ฝ่ายพัฒนา  
รายได้งานจัดเก็บรายได้ ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) จำนวน  
๑ อัตรา

๓. กองช่าง ฝ่ายการโยธา ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง

(ปก./ชก) จำนวน ๑ อัตรา

๒.๔ การพิจารณาภาระค่าใช้จ่ายทั้งก่อน และหลังการเปิดกรอบอัตรา  
กำลังเพิ่ม

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องอื่น ๆ

เมื่อถึงเวลา ๑๐.๐๐ น. นายชินตารา บุญตารา นายกเทศมนตรีเมือง  
ตากใบ ประธานในที่ประชุมได้มอบหมายให้ปลัดเทศบาลทำหน้าที่แทนตาม  
ระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายคมน์อิษณ์ จันทร์ทอง  
(ปลัดเทศบาล)

เรื่อง ที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

๑.๑ แจ้งคำสั่งเทศบาลเมืองตากใบ ที่ ๒๐๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖  
มิถุนายน ๒๕๖๖

การประชุมครั้งนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง  
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กองการเจ้าหน้าที่จัดทำร่าง  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มาแล้วและในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้มีการเพิ่มและลด  
ตำแหน่ง มีการวิเคราะห์ค่างานทั้งกรอบอัตรากำลังเดิมและตำแหน่งที่ขอ  
กำหนดเพิ่มซึ่งตำแหน่งที่ขอเพิ่มมีค่างานที่เหมาะสมสะท้อนถึงภารกิจอำนาจ  
หน้าที่ของเทศบาลเมืองตากใบ และวิสัยทัศน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจและ  
โครงสร้างพื้นฐานของผู้บริหาร ต่อไปให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษา  
ราชการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้กล่าวนำเกี่ยวกับการจัดประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -  
๒๕๖๙ ในวันที่

นายสมประสงค์ วีระวัฒน์  
(หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษา  
ราชการแทน ผู้อำนวยการกองการ  
เจ้าหน้าที่)

สวัสดิ์ท่านกรรมการทุกท่าน เนื่องจากว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ กำลังจะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖  
ฉะนั้นกองการเจ้าหน้าที่ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลเรื่องการบริหารงานบุคคล  
จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารงานบุคคลของ  
เทศบาลเมืองตากใบ ซึ่งก่อนการจัดการประชุมทางกองการเจ้าหน้าที่ได้มีการ  
ประสานไปแต่ละกองให้มีการวิเคราะห์ค่างานของกรอบตำแหน่งในกอง ฝ่าย  
ของงานนั้น ๆ รวบรวมส่งกองการเจ้าหน้าที่ได้ วิเคราะห์ภารกิจ วิเคราะห์  
ค่าใช้จ่ายในภาพรวมของเทศบาล ส่วนรายละเอียดได้รวบรวมมาเสนอให้  
ท่านคณะกรรมการได้พิจารณาพร้อมกันในวันนี้ ส่วนรายละเอียดต่าง ๆ ผมขอ  
อนุญาตให้ทางหัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลังได้อธิบายในรายละเอียด  
ของเอกสารครับ

นางดุขฎิ แก้วเมฆ  
(หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรา  
กำลัง)

เรียน ท่านนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และคณะกรรมการจัดทำ  
แผนทุกท่านคะ

ตามหนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นธ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๖๑๕ ลงวันที่ ๒๗  
มีนาคม ๒๕๖๕ แจ้งเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖  
โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ ก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด  
และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ภายในวันที่ ๑๐  
สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะทำงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง  
๓ ปี ของพนักงานเทศบาล ตามคำสั่งที่ ๒๐๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน  
๒๕๖๖ โดยให้คณะทำงานชุดนี้มีหน้าที่ในการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ  
ภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการ  
ใช้กำลังคนและจัดกรอบอัตรากำลัง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล  
สำหรับคณะกรรมการประกอบด้วย

- |  |                   |
|--|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีเมืองตากใบ  | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดเทศบาลเมืองตากใบ  | กรรมการ           |
| ๓. รองปลัดเทศบาล   | กรรมการ           |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล  | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง  | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง  | กรรมการ           |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ                                      | กรรมการ           |
| ๘. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ                                     | กรรมการ           |
| ๙. ผู้อำนวยการกองการศึกษา  | กรรมการ           |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม                                 | กรรมการ           |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่                                 | กรรมการ           |
| ๑๒. หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง                        | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ<br>(ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง) | ผู้ช่วยเลขานุการ  |
| ๑๔. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ<br>(ฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา)         | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

๒.๑ การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

นายคมน์อิษณน์ จันทร์ทอง  
(ปลัดเทศบาล)

การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาและขอให้ทางเลขานุการ อธิบายให้ที่ประชุมทราบต่อไป

นางดุขฎี แก้วเมฆ  
(หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและ  
อัตรากำลัง)

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ได้หมดระยะเวลาแล้ว จึงขอแจ้งรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับใหม่ โดยให้เป็นไปตามรูปแบบในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เทศบาลเมืองตากใบ จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งการกำหนดตำแหน่งเพิ่มและการปรับปรุงตำแหน่ง ของแต่ละส่วนราชการให้เป็นไปตามมติของที่ประชุมโดยการพิจารณากำหนดหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต้องมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นสำคัญ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ กำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐

นายคมน์อิษณน์ จันทร์ทอง  
(ปลัดเทศบาล)

แจ้งรายละเอียดของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้ที่ประชุมทราบด้วยครับ

นางดุขฎี แก้วเมฆ  
(หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและ  
อัตรากำลัง)

รายละเอียดของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลเมืองตากใบ ได้พิจารณา วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อเป็นแผนที่จะใช้ในอนาคต และได้ประเมินความต้องการอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในปัจจุบันและอัตรากำลังที่ว่าง และอัตรากำลังต้องการเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและรองรับการขยายงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น ขอให้แต่ละส่วนทำการวิเคราะห์ว่าตำแหน่งใดควรเพิ่ม ควรยุบเลิก

๒.๒ สรุปการวิเคราะห์ค่างานตามโครงสร้างส่วนราชการ แยกเป็นกอง ดังนี้ สำนักปลัดเทศบาล, กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ, กองสวัสดิการสังคม, กองการศึกษา, กองการเจ้าหน้าที่

นายคมน์อิษณม์ จันทร์ทอง  
(ปลัดเทศบาล)

เชิญหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ครับ

นายสมประสงค์ วีระวัฒน์  
(หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)

สำหรับสำนักปลัดเทศบาล มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๗๕ อัตรา มีกรอบอัตรากำลังว่าง ๒ อัตรา คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา สามารถวิเคราะห์ค่างานได้ ๗๙.๕๐ อัตรา ในแผนใหม่นั้นไม่ขอเพิ่มและยุบตำแหน่งใด ๆ จะคงตำแหน่งเดิมไว้

นางสุเพียงพิศ แต่งเตี้ย  
(ผู้อำนวยการกองคลัง)

คะ สำหรับกองคลัง มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๒๐ อัตรา มีกรอบอัตรากำลังว่าง ๕ อัตรา คือ

๑. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา
๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
๕. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

สามารถวิเคราะห์ค่างานได้ ๒๒ อัตรา ในแผนใหม่นั้น ขอเพิ่มตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่งคะ

นายภิบาล อันทานุวัฒน์  
(ผู้อำนวยการกองช่าง)

ครับ ในส่วนกองช่าง มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๒๗ อัตรา มีกรอบอัตรากำลังว่าง ๓ อัตรา คือ

๑. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการโยธา จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่ง คนสวน จำนวน ๑ อัตรา

วิเคราะห์ค่างานได้ ๓๑ อัตรา สำหรับแผนใหม่นั้นไม่ขอเพิ่มและยุบตำแหน่งใด ๆ จะคงตำแหน่งเดิมไว้ครับ

นางสาวคอซียาตี เจ๊ะมุ  
(หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน  
สาธารณสุข)

คะ ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๓๔ อัตรา มีกรอบอัตรากำลังว่าง ๕ อัตรา คือ

๑. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่ง คนงานรักษาความสะอาด จำนวน ๓ อัตรา

วิเคราะห์ค่างานได้ ๙๕ อัตรา สำหรับแผนใหม่นั้น ไม่ขอเพิ่มและยุบตำแหน่งใด ๆ จะคงตำแหน่งเดิมไว้คะ

นายบุสรอ เจ๊ะแซ  
(หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ  
งบประมาณ รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และ  
งบประมาณ)

สำหรับกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีกรอบอัตรากำล้างทั้งหมด  
๑๑ อัตรามีกรอบอัตรากำล้างว่าง ๓ อัตราคือ

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๑  
อัตรามี
๒. ตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรามี
๓. ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง จำนวน ๑ อัตรามี

สามารถวิเคราะห์ค่างานได้ ๒๒ อัตรามีในแผนใหม่นั้นไม่ขอเพิ่มและยุบ  
ตำแหน่งใด ๆ จะคงตำแหน่งเดิมไว้ครับ

นางสาวณัฐจรี จันดี  
(เจ้าพนักงานธุรการ)

คะ สำหรับกองสวัสดิการสังคม มีกรอบอัตรากำล้างทั้งหมด ๑๑ อัตรามี  
มีกรอบอัตรากำล้างว่าง ๑ อัตราคือ ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์  
วิเคราะห์ค่างานได้ ๑๑ อัตรามีในแผนใหม่นั้น ไม่ขอเพิ่มและยุบ  
ตำแหน่งใด ๆ จะคงตำแหน่งเดิมไว้คะ

นางปารวี สำเ  
(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)

คะ สำหรับกองการศึกษา มีกรอบอัตรากำล้างทั้งหมด ๕๐ อัตรามี  
กรอบอัตรากำล้างว่าง ๑๓ อัตราคือ

๑. ตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรามี
๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรามี
๓. ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน ๔ อัตรามี
๔. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจการ) จำนวน ๕ อัตรามี
๕. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรามี
๖. ตำแหน่ง ภารโรง จำนวน ๑ อัตรามี

วิเคราะห์ค่างานได้ ๕๗ อัตรามีในแผนใหม่นั้น จะขอเพิ่มตำแหน่ง  
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง คะ

นางดุขฎี แก้วเมฆ  
(หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและ  
อัตรากำล้าง)

คะ สำหรับกองการเจ้าหน้าที่ มีกรอบอัตรากำล้างทั้งหมด ๑๐ อัตรามี  
กรอบอัตรากำล้างว่าง ๒ อัตราคือ

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ อัตรามี
๒. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑ อัตรามี
๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรามี
๔. ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรามี

วิเคราะห์ค่างานได้ ๑๐ อัตรามีในแผนใหม่นั้น ไม่ขอเพิ่มและยุบ  
ตำแหน่งใด ๆ จะคงตำแหน่งเดิมไว้คะ

นายคมน์อิชนัน จันทร์ทอง  
(ปลัดเทศบาล)

ไม่ทราบว่ารอบอัตรากำลังทั้งหมด เท่าไหร่ครับ

นางดุชนีย์ แก้วเมฆ  
(หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและ  
อัตรากำลัง)

ทั้งหมด ๒๔๐ อัตรာ ค่ะ

นายคมน์อิชนัน จันทร์ทอง  
(ปลัดเทศบาล)

เฉพาะพนักงานเทศบาล หรือว่าทั้งหมดครับ

นางดุชนีย์ แก้วเมฆ  
(หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและ  
อัตรากำลัง)

รวมทั้งหมดคะ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

นายสมประสงค์ วีระวัฒน์  
(หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษา  
ราชการแทน ผู้อำนวยการกองการ  
เจ้าหน้าที่)

๒.๓ การพิจารณาการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทาง  
ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ  
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔)  
พ.ศ. ๒๕๔๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยข้อกำหนดตำแหน่งประเภท  
ทั่วไป และประเภทวิชาการเพิ่ม ดังนี้

ประเภททั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑.กองการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา งานการศึกษา  
ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและกีฬา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี  
(ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรာ

ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง

๑.สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานธุรการ ตำแหน่ง  
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรာ

๒.กองคลัง ฝ่ายบริหารงานคลัง งานการเงินและบัญชี  
ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรာ, ฝ่ายพัฒนา  
รายได้ งานจัดเก็บรายได้ ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) จำนวน  
๑ อัตรာ

๓.กองช่าง ฝ่ายการโยธา ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง  
(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรာ

นายสมประสงค์ วีระวัฒน์  
(หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษา  
ราชการแทน ผู้อำนวยการกองการ  
เจ้าหน้าที่)

ตามหลักเกณฑ์หนังสือสั่งการ ฯ ในการพิจารณากำหนดตำแหน่งใน  
ฝ่าย ในงาน ควรจะมีสายงานผู้ปฏิบัติอย่างน้อย ๒ อัตรา โดยต้องมีสายงาน  
ประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา แต่ล่าสุดท่านปลัดเชื้อซึ่งเป็นคณะกรรมการ  
กลาง ได้สรุปออกมาว่ากรณีที่เป็นฝ่ายซึ่งกำหนดมาแต่เดิม คือก่อนประกาศ  
หลักเกณฑ์ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ไม่บังคับถ้ามีภาระค่าใช้จ่ายสูงแล้ว ไม่จำเป็นต้อง  
กำหนดตำแหน่งเพิ่ม แต่ถ้ามีการกำหนดฝ่ายใหม่ หลังปี ๒๕๖๓ จำเป็นต้อง  
กำหนดสายงานผู้ปฏิบัติให้ครบตามหนังสือสั่งการ

นางสาวเจี๊ยะรอปียะ เจี๊ยะเต็ง  
(รองปลัดเทศบาล)

ขอให้พิจารณาที่ละตำแหน่งไปนะคะ เริ่มจากประเภททั่วไปของกอง  
การศึกษา คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจริญผู้อำนวยการกอง  
การศึกษา บอกถึงเหตุผลและความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งนี้

นางปารวี สำรา  
(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)

เรียนท่านปลัด รองปลัด และผู้อำนวยการกองทุกท่าน ในส่วนกอง  
การศึกษาที่ขอ กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีเพิ่มมา สืบ  
เนื่องมาจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายมอบงานด้านการเงิน  
และบัญชีให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง การคิดบัญชีเดบิต  
เครดิต แม้กระทั่งการคิดค่าเสื่อมของอาคารสถานที่ของทรัพย์สิน ซึ่งงานตรงนี้  
สมควรมอบให้ผู้ที่จบการเงินโดยตรง เพราะเคยทราบจากผู้ตรวจสอบการเงิน  
และบัญชีว่าผู้ที่จะมาทำงานตรงนี้ ต้องเป็นผู้ที่จบสายการเงินโดยตรง ซึ่งทราบ  
กันดีว่าตอนนี้งานส่วนนี้ได้มอบให้เป็นที่ของนักวิชาการศึกษา นักวิชาการ  
ศึกษาก่อนหน้าเป็นผู้ที่ไม่ได้จบการศึกษาด้านการเงินและบัญชีโดยตรงแต่  
โชคดีที่นักวิชาการศึกษาเป็นคนที่รอบรู้และศึกษาข้อมูลเรียนรู้งานเป็นอย่างดีจึง  
สามารถทำงานด้านนี้ได้ แต่ถึงกระนั้นยังไม่แม่นยำเท่าผู้ที่จบด้านนี้โดยตรง  
ปริมาณงานด้านนี้เยอะมาก ได้นำเรียนปรึกษากับผู้อำนวยการกองคลังซึ่งเป็น  
ผู้ให้คำแนะนำเสมอ เห็นสมควรว่ากองการศึกษาควรมีตำแหน่งเจ้าพนักงาน  
การเงินและบัญชีทำงานด้านโรงเรียนโดยตรง

นางสาวเจี๊ยะรอปียะ เจี๊ยะเต็ง  
(รองปลัดเทศบาล)

ได้มีการสอบถามเทศบาลใกล้เคียงเกี่ยวกับการเปิดตำแหน่งเจ้าพนักงาน  
การเงินและบัญชีบ้างมั้ยคะ

นางปารวี สำรา  
(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)

ได้สอบถามไปเทศบาลเมืองสุโขทัยโก-ลก และเทศบาลเมืองนราธิวาสแล้ว  
ทั้ง ๒ แห่งมีตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีภายในกองการศึกษาแล้ว  
และ อบต.ศาลาใหม่ กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีภายในกอง  
คลังเพิ่ม แต่ให้รับผิดชอบงานการเงินและบัญชีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

นางสาวเจี๋ยรอปีย๊ะ เลี๊ยะเต็ง  
(รองปลัดเทศบาล)

เชิญหัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

นายบุสรอ เจี๊ยะแซ  
(หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ  
งบประมาณ รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และ  
งบประมาณ)

ขออนุญาตครับ ผมเห็นด้วยกับการเปิดกรอบตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ประเด็นคือ เงินอุดหนุนที่อุดหนุนให้กับโรงเรียน การรายงานยอดการใช้จ่ายงบประมาณ ที่ค่อนข้างลำบาก ส่วนราชการค่อนข้างจะมีปัญหา มากกว่าองค์กรศาสนา เช่น วัด ฆราวาส ทางสำนักงานงบประมาณค่อนข้างเคร่งครัดเรื่องการรายงานการใช้จ่ายงบประมาณซึ่งจากที่ผ่านมาเอกสารหลักฐานในการรายงานไม่ถูกต้องหากมีตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีเข้ามาตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่าง ๆ น่าจะเป็นการดีในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน ต่าง ๆ ด้วย

นายคมน์อิซณน์ จันท์ทอง  
(ปลัดเทศบาล)

ผมเห็นว่าหากเราเปิดกรอบตำแหน่งใหม่ ถ้าทำให้งานภายในองค์กรสะดวกสามารถทำงานได้คล่องตัวขึ้นและภาระค่าใช้จ่ายไม่เยอะแ่งงานสำเร็จเราสามารถไปชี้แจงอนุกรรมการฯ ที่จังหวัดได้โดยไม่ต้องเตรียมข้อมูลและเหตุผลความจำเป็นในการเปิดกรอบซึ่งข้อมูลตรงนี้จะอยู่ในค่างานที่ขอเปิดกรอบ เราต้องเตรียมข้อมูลให้พร้อม ซึ่งจากประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดของผมที่ผ่านมาจะมีคำถามที่เจาะลึก

นายบุสรอ เจี๊ยะแซ  
(หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ  
งบประมาณ รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และ  
งบประมาณ)

การวิเคราะห์ค่างานในปัจจุบันเราวิเคราะห์ค่างานให้ได้อัตราตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง แต่เดิมมีหนังสือสั่งการกรณีการจ้างเหมาบริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เรามีการวิเคราะห์ปริมาณงานที่มันเพิ่มขึ้นเนื่องจากงานเดิมไม่สามารถทำงานทันต่อเวลา โดยอ้างการวิเคราะห์ค่างานที่มีอยู่เดิมว่าเพิ่มมากขึ้น ในส่วนที่เพิ่มมากขึ้นเราจะจ้างในรูปจ้างเหมาบริการ ฉะนั้นค่างานตรงนี้เราจะต้องวิเคราะห์ค่างานแยกต่างหากจากตรงนี้หรือไม่

นายคมน์อิซณน์ จันท์ทอง  
(ปลัดเทศบาล)

การคิดปริมาณงานของงานจ้างเหมาบริการ เป็นการจ้างทำของที่จริงไม่ต้องคิดปริมาณงานครับ

นายบุสรอ จันทร์ทอง  
(หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ  
งบประมาณ รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และ  
งบประมาณ)

ขออนุญาตรับ กรณีการจ้างเอกชนและการเบิกจ่ายค่าจ้างเหมาของ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้อง  
จ้างเอกชนดำเนินงานโครงการในหน้าที่ตามปกติและไม่มีตำแหน่งพนักงานส่วน  
ท้องถิ่น คือไม่สามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จเนื่องจากปริมาณงานเยอะ สรุปคือ  
ดูจากปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

นายคมน์อิชฌน์ จันทร์ทอง  
(ปลัดเทศบาล)

ของเทศบาลไม่ใช่เป็นการจ้างเหมาแต่เป็นการจ้างแรงงาน การจ้าง  
แรงงานหมายถึงการจ้างที่นายจ้างมีอำนาจในการควบคุมบังคับบัญชา ถ้าการ  
จ้างเหมาเราไม่สามารถบังคับบัญชาเขาได้

นางสาวเจี๋ยรอนิยะ เจี๋ยเต็ง  
(รองปลัดเทศบาล)

ดิฉันขอมติที่ประชุมในการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี  
ของกองการศึกษาด้วยค่ะ

ที่ประชุม

เห็นชอบการเปิดกรอบตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงาน  
การเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ภายในกองการศึกษา

นางสาวเจี๋ยรอนิยะ เจี๋ยเต็ง  
(รองปลัดเทศบาล)

ต่อไปเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา  
-สำนักปลัดเทศบาล คือ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา  
-ในกองคลัง คือ ตำแหน่ง นักวิชาการการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา และ  
ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา  
-กองช่าง คือ ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา

เชิญหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลบอกเหตุผลและความเป็นมาคะ

นายสมประสงค์ วีระวัฒน์  
(หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)

ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป มีค่างานที่เกิดขึ้นจริงซึ่งจำเป็นต้องเปิด  
กรอบนี้แต่ทั้งนี้ ขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาร่วมกันครับ

นายคมน์อิชฌน์ จันทร์ทอง  
(ปลัดเทศบาล)

ตามที่ผมได้ดูในโครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ มีกรอบ  
ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรา มี  
ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา มีผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ และมีคนครองทุกตำแหน่ง  
ผมคิดว่าอัตรากำลังเท่านี้สามารถบริหารจัดการงานภายในฝ่ายอำนวยการได้  
แล้ว อีกทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลของเทศบาลเมืองตากใบค่อนข้างสูง  
ผมจึงเห็นว่าตำแหน่งนี้ยังไม่มี ความจำเป็นต้องเปิดกรอบ ไม่ทราบว่ามี  
คณะกรรมการท่านอื่น ๆ มีความคิดเห็นเช่นไรครับ

นายบุสรอ เจ๊ะแซ  
(หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ  
งบประมาณ รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และ  
งบประมาณ)

ผมเห็นด้วยเราควรพิจารณาถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลด้วย หากมิได้  
เป็นการบังคับให้ต้องเปิดกรอบตำแหน่งนี้ ค่อยนำเข้ามาพิจารณาในโอกาสหน้า  
ครับ

นางสาวเจ๊ะรอบี๊ะ เจ๊ะเต็ง  
(รองปลัดเทศบาล)

ฉันขอมติในการกำหนดตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปในที่ประชุมด้วยคะ

ที่ประชุม

มติในที่ประชุมไม่เห็นชอบให้เปิดกรอบตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป  
สังกัด สำนักปลัดเทศบาล

นายคมนตรีอิซหมัน จันท์ทอง  
(ปลัดเทศบาล)

ต่อไปเชิญผู้อำนวยการกองคลัง ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นครับ

นางสุเพียงพิศ แดงเตี้ย  
(ผู้อำนวยการกองคลัง)

ตำแหน่งของกองคลังสายงานวิชาการปัจจุบัน มีเพียงตำแหน่ง นักวิชาการ  
คลัง ในฝ่ายแผนกที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษีและทะเบียน  
ทรัพย์สิน ได้มีคำสั่งมอบหมายงานให้ทำงานในฝ่ายบริหารงานคลัง งานการเงิน  
และบัญชี ดังนั้นจึงขอเปิดกรอบในตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ในฝ่าย  
บริหารงานคลัง งานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง  
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา ในฝ่ายพัฒนารายได้ งานจัดเก็บ  
รายได้ ซึ่งทั้งฝ่ายบริหารงานคลัง และฝ่ายพัฒนารายได้ ไม่มีตำแหน่งสายงาน  
ประเภทวิชาการ

นายคมนตรีอิซหมัน จันท์ทอง  
(ปลัดเทศบาล)

ในกรณีนี้ผมขอพิจารณาให้ดูการวิเคราะห์ค่างานตำแหน่งใดมีความจำ  
เป็นมากกว่า

นางสุเพียงพิศ แดงเตี้ย  
(ผู้อำนวยการกองคลัง)

ดิฉันไม่มั่นใจว่าจำเป็นต้องเปิดตำแหน่งทั้ง ๒ นี้หรือไม่ แต่ที่เป็นปัญหาคือ  
การทำงานไม่เป็นตามตำแหน่ง เลยอยากขอเปิดกรอบตำแหน่งเพิ่มและบรรจุ  
บุคคลให้ตรงกับสายงาน งานด้านพัฒนารายได้ ตอนนี้ นายอับดุลกอเดร์ มะมิง  
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ได้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง นักวิเคราะห์  
นโยบายและแผน และกำลังจะโอนย้ายมากองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ใน  
วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ ซึ่งตำแหน่งนี้ในกองคลังจะว่างลง

นายคมน์อิชณน์ จันทร์ทอง  
(ปลัดเทศบาล)

ไม่เป็นไรหากตำแหน่งว่างลงเราสามารถรับโอนย้ายได้ หรือขอใช้บัญชีไปได้ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณผมขอเสนอความเห็นว่ายังไม่มีความจำเป็นต้องเปิดกรอบตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ในตอนนี้

นางสุเพียงพิศ แดงเตี้ย  
(ผู้อำนวยการกองคลัง)

ได้ค่ะท่านปลัด

นางสาวเจี๊ยะรอปียะ เจี๊ยะเต็ง  
(รองปลัดเทศบาล)

ดิฉันขอมติที่ประชุมคะ

ที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติให้เปิดกรอบตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี และไม่เห็นชอบให้เปิดกรอบตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้

นางสาวเจี๊ยะรอปียะ เจี๊ยะเต็ง  
(รองปลัดเทศบาล)

ต่อไปตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง ของกองช่างคะ ขอเชิญท่านผู้อำนวยการกองช่างอธิบายในรายละเอียดคร่าว ๆ คะ

นายภิบาล อันทานุวัฒน์  
(ผู้อำนวยการกองช่าง)

ในตำแหน่งนี้ผมทราบมาว่าเปิดเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้าง ในฝ่ายการโยธา งานสาธารณูปโภค ซึ่งยังขาดสายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ จึงขอเปิดกรอบตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง

นายคมน์อิชณน์ จันทร์ทอง  
(ปลัดเทศบาล)

ตามโครงสร้างของกองช่าง มีตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายที่ยังว่างอยู่ ๒ อัตรา ผมคิดว่าเราควรสรรหาตำแหน่งที่ว่างมาบรรจุก่อน เพื่อให้การบริหารงานภายในกองคล่องตัวมากยิ่งขึ้นก่อนที่จะเปิดกรอบตำแหน่งเพิ่มในตำแหน่งดังกล่าว

นางสาวเจี๊ยะรอปียะ เจี๊ยะเต็ง  
(รองปลัดเทศบาล)

ดิฉันขอมติที่ประชุมคะ

ที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติไม่เห็นชอบให้เปิดกรอบตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง

นางสาวเจี๊ยะรอปียะ เจี๊ยะเต็ง  
(รองปลัดเทศบาล)

สรุปว่าที่ทางกองการเจ้าหน้าที่ได้เสนอมามีทั้งหมด ๕ ตำแหน่ง ตำแหน่งที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ทั้งหมด ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองการศึกษา และตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี กองคลัง ส่วนอีก ๓ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปสำนักปลัดเทศบาล นักวิชาการจัดเก็บรายได้ กองคลัง และนักจัดการงานช่างกองช่าง ไม่ผ่านความเห็นชอบ เชิญนักทรัพยากรบุคคลคะ

นางสาวนาวิณี ศรีเอียด  
(นักทรัพยากรบุคคล)

ในรอบนี้ตามหนังสือสั่งการของจังหวัดให้เราเพิ่มกรอบตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เข้าไปในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ด้วยค่ะ โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

นายคมน์อิษณน์ จันทร์ทอง  
(ปลัดเทศบาล)

เราไม่ต้องนำมาพิจารณาใช้ใหม่ตำแหน่งนี้เพราะเราใส่ไปในแผนตาม  
หนังสือสั่งการ

นางสาวเจี๊ยะรอปิยะ เจี๊ยะเต็ง  
(รองปลัดเทศบาล)

ณ ปัจจุบันกองการเจ้าหน้าที่ได้ใส่กรอบตำแหน่งนี้เข้าไปในร่างแผนฯหรือ  
ยังค่ะ

นางสาวนาวิณี ศรีเอียด  
(นักทรัพยากรบุคคล)

ใส่ไปเรียบร้อยแล้วค่ะ

นางสาวเจี๊ยะรอปิยะ เจี๊ยะเต็ง  
(รองปลัดเทศบาล)

๒.๔ การพิจารณาภาระค่าใช้จ่ายทั้งก่อน และหลังการเปิดกรอบ  
อัตรากำลังเพิ่ม ในส่วนของภาระค่าใช้จ่ายคงต้องคิดใหม่ ก่อนปรับปรุงยอด  
ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล อัตราร้อยละ ๓๖.๗๗ หลังปรับปรุงได้รวมกรอบ  
อัตรากำลังที่ขอกำหนดเพิ่ม ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล อัตราร้อยละ ๓๗.๘๘ แต่  
เราได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เปิดกรอบอัตรากำลังเพิ่มเพียง ๒ ตำแหน่ง ฉะนั้น  
ภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลจะลดลง อาจจะมีอัตราร้อยละ ๓๗ กว่า ๆ ต่อไปให้  
ทางกองการเจ้าหน้าที่ไปปรับเปลี่ยนตัวเลขใหม่ แต่หากว่าเราจะปรับปรุงใน  
ปีงบประมาณหน้า คือ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตัวหารของเราต้องเป็นงบประมาณรายจ่าย  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่เราจะประกาศใช้ คือ ๑๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท  
เพราะฉะนั้นถ้าเราจะปรับปรุงตำแหน่งต่าง ๆ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลจะ  
เพิ่มขึ้น

นายบุสรอ เจี๊ยะแซ  
(หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ  
งบประมาณ รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และ  
งบประมาณ)

ขออนุญาตครับ โครงสร้างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ตามกรอบ  
อัตรากำลังเดิมมีอยู่ ๗ ตำแหน่ง ซึ่ง ก่อนที่ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการยังไม่มี  
คนครองจะมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ ๒ คนเท่านั้น และมี ๒ ตำแหน่งที่ขอใช้  
บัญชีการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นซึ่ง ๒ ตำแหน่งนี้ว่าง  
ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ คือ ตำแหน่งนักวิชาการคลัง ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหลักของ  
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณถือเป็นหน่วยรับตรงของสำนักงบประมาณ และ  
ตำแหน่ง นักวิชาการประชาสัมพันธ์ ซึ่งตำแหน่ง นักวิชาการคลัง ในปี พ.ศ.  
๒๕๖๓ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไม่ได้เปิดสอบ ถ้าดูจากหนังสือที่ส่งมา  
จากจังหวัด ตามหนังสือวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

ไม่มีรายชื่อเทศบาลเมืองตากใบ ตรงนี้อยากฝากให้กองการเจ้าหน้าที่ช่วยติดตามเรื่องนี้ที่จังหวัด เพื่อจังหวัดจะได้ติดตามไปที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผมอยากได้ตำแหน่งนักวิชาการคลังมาทำงานที่สุดเพราะถือเป็นหัวใจของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ผมดูตามหนังสือฉบับนี้คิดว่าที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอาจไม่มีตำแหน่งว่างที่ร้องขอของเทศบาลเมืองตากใบ

นางดุษฎี แก้วเมฆ  
(หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและ  
อัตรากำลัง)

เบื้องต้นได้ประสานไปที่จังหวัดแล้ว และได้รับแจ้งว่าที่จังหวัดมีตำแหน่งของเทศบาลเมืองตากใบครบทุกตำแหน่งที่ร้องขอไป แต่อาจจะติดอยู่ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นว่าตำแหน่งของเทศบาลเมืองตากใบที่ร้องขอไปยังมีอยู่ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมั๊ย ซึ่งจังหวัดจะประสานกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้คะ

นายคมน์อิชฉน์ จันทร์ทอง  
(ปลัดเทศบาล)

ให้กองการเจ้าหน้าที่ประสานไปทำงานบริหารงานบุคคลของจังหวัดก่อนหรืออาจสำเนาหนังสือแจ้งการร้องขอไปใหม่


นางดุษฎี แก้วเมฆ  
(หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและ  
อัตรากำลัง)


รับทราบ

นายคมน์อิชฉน์ จันทร์ทอง  
(ปลัดเทศบาล)

ไม่ทราบว่ามีท่านใดจะเพิ่มเติมอะไรอีกมั๊ย ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุมครับ

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ..........ผู้จัดรายงานการประชุม  
(นางดุษฎี แก้วเมฆ)  
หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง

ลงชื่อ..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นายคมน์อิชฉน์ จันทร์ทอง)  
ปลัดเทศบาล