



แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ (2567 - 2569)

**ของ
เทศบาลตำบลสุคิริน
อำเภอสุคิริน จังหวัดนราธิวาส**

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสุคริณ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลตำบลสุคริณ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีอีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลสุคริณ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งขณะนี้ได้ครบรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลสุคริณ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาสต่อไป

เทศบาลตำบลสุคริณ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลสุคีริน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลสุคีริน	๑๐
๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๗

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณา กำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลังที่ ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาลและประกาศกำหนด สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล โดยให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลสุศิริน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลสุศิริน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลสุศิริน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสุศิริน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลสุคีริน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสุคีริน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลสุคีริน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลสุคีริน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถบริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสุคีริน สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสุคีริน อำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสุคีริน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลสุคีริน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสุคีริน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนราธิวาสได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและที่ใช้ในการปฏิบัติ เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้กรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนแตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์เรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อดำเนินการภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่

เทศบาลตำบลสุคีริน ตั้งอยู่ในเขตอำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส และได้เปลี่ยนฐานะจากสุขาภิบาล “สุคีริน” ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒

ด้านทิศเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้งห่างจากศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๑๕ ดុងญอ-แว้ง ระยะ ๒๐๐ เมตร จากหลักเขตที่ ๑ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออก ตามแนวตะวันออก-ตะวันตก ถึงหลักเขตที่ ๒ ซึ่งตั้งอยู่ตามแนวเส้นขนานกับศูนย์กลางถนนไปบ้านไอร์ยามู ฝากตะวันออกระยะ ๕๐๐ เมตร

ด้านตะวันออก จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นขนานกับศูนย์กลางถนนไปบ้านไอร์ยามู และศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๑๕ ดុងญอ-แว้ง ระยะ ๕๐๐ เมตร ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ และทิศตะวันออกเฉียงใต้ ถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งตั้งอยู่บนเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลเกียร์ กับตำบลมาโมง อำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส

จากหลักเขตที่ ๓ เป็นเส้นเลียบบเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลเกียร์กับตำบลมาโมง อำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ถึงหลักเขตที่ ๔ ซึ่งตั้งอยู่ริมคลองสายเอกฝั่งตะวันออก

จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นตั้งฉากกับศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๑๕ ดុងญอ-แว้ง ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ถึงหลักเขตที่ ๕ ซึ่งตั้งอยู่ห่างตามแนวขนานกับศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๑๕ ดុងญอ-แว้ง และถนนไปบ้านปารีย์ระยะ ๒๐๐ เมตร ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ถึงหลักเขตที่ ๖ ซึ่งตั้งอยู่แนวเส้นตั้งฉากกับศูนย์กลางถนนไปบ้านปารีย์ ฝากตะวันออก ตรงจุดที่ถนนไปบ้านปารีย์บรรจบกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๑๕ ดុងญอ-แว้ง ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ตามแนวทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๑๕ ดុងญอ-แว้ง ระยะ ๑,๕๐๐ เมตร

ด้านใต้ จากหลักเขตที่ ๖ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ถึงหลักเขตที่ ๗ ซึ่งตั้งอยู่ริมถนนไปบ้านปารีย์ บรรจบกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๑๕ ดុងญอ-แว้ง ไปทางทิศใต้ ตามแนวถนนไปบ้านปารีย์ ระยะ ๑,๕๐๐ เมตรจากหลักเขตที่ ๗ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตก ตามแนวตะวันออก-ตะวันตก ถึงหลักเขตที่ ๘ ซึ่งตั้งอยู่ห่างตามแนวขนานกับศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๒๗ นิคมพัฒนาสุคีริน-โต๊ะโมะ ถนนซอยบ้านกลันตัน กม.๑ ระยะ ๒๐๐ เมตร ไปทางทิศเหนือ ทิศตะวันตกเฉียงเหนือและทิศตะวันตก ถึงหลักเขตที่ ๙ ซึ่งตั้งอยู่ริมถนนสายยะลาฝากตะวันตก ระยะ ๒๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๙ เป็นเส้นตั้งฉากกับศูนย์กลางถนนสายยะลาฝากตะวันตก ระยะ ๒๐๐ เมตร ไปทางทิศตะวันตก ถึงหลักเขตที่ ๑๐

ด้านตะวันตกจากหลักเขตที่ ๑๐ เป็นเส้นขนานกับศูนย์กลางถนนสายยะลา คลองลอเดียร์กม.๕ และแม่น้ำสายบุรี ระยะ ๒๐๐ เมตร ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือและทิศเหนือ ถึงหลักเขตที่ ๑๑ ซึ่งตั้งอยู่ริมถนน กม. ๕ สายเก่าฝากเหนือ ตรงจุดที่อยู่ตามแนวเส้นขนานกับศูนย์กลางแม่น้ำสายบุรีฝั่งตะวันตกระยะ ๒๐๐ เมตร จากหลักเขตที่ ๑๑ เป็นเส้นตรงไปทางทิศเหนือ บรรจบกับหลักเขตที่ ๑

เขตการปกครองและการบริหาร

เทศบาลตำบลสุคีริน มีพื้นที่เขตการปกครองบางส่วนของหมู่ที่ ๓,๔ ตำบลสุคีริน หมู่ที่ ๓,๖ ตำบลมาโมง หมู่ที่ ๑,๓ ตำบลเกียร์ อำเภอสุคีริน จังหวัดนราธิวาส และมีพื้นที่ทั้งหมดโดยประมาณ ๑๒.๗๗ ตารางกิโลเมตร หรือ ๗,๙๘๒ ไร่

สภาพภูมิประเทศ

พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลสุคีริน ตั้งอยู่ตามไหล่เขา มีภูเขาสลับซับซ้อนทำให้พื้นที่มีหุบเขาทั่วไป มีคลอง แม่น้ำไหลผ่านหลายสาย สภาพพื้นดินเหมาะแก่การเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตร

สภาพภูมิอากาศ

ตั้งอยู่ในเขตอิทธิพลมรสุม มีฝนตกชุกตลอดปี อากาศเย็นสบาย ฝนตกในเดือนพฤศจิกายน และเดือนธันวาคมของทุกปี ฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือน มกราคม-เมษายน ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนธันวาคม

สภาพสังคมของเทศบาล

เทศบาลตำบลสุคีริน เป็นชุมชนตั้งใหม่ จากการตั้งถิ่นฐานของสมาชิกนิคมสร้างตนเองสุคีริน สภาพบ้านเรือนส่วนใหญ่เป็นบ้านกึ่งถาวร และขณะนี้ได้มีการสร้างบ้านที่มั่นคง ทดแทนบ้านที่ทางนิคมสร้างตนเองได้สร้างให้บ้างแล้ว ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม จากการจัดสรรที่ดินของนิคมสร้างตนเองสุคีริน ให้เป็นพื้นที่อาศัย ๒ ไร่ ที่ปลูกพืชเกษตร ๑๖ ไร่ การประกอบอาชีพด้านพาณิชยกรรมเป็นร้านค้าเล็ก ไม่มีการประกอบด้านอุตสาหกรรม

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคม / ขนส่ง

การคมนาคมขนส่งจากเทศบาลตำบลสุคีริน ไปสู่ภายนอกโดยใช้ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๑๕ และ ๔๐๒๗ ในการเดินทางจากเทศบาลตำบลสุคีริน ถึงอำเภอแว้งระยะทาง ๑๖ กิโลเมตร จากเทศบาลตำบลสุคีริน ถึง อำเภอจะแนะ ระยะทาง ๓๔ กิโลเมตร และจากเทศบาลตำบลสุคีริน ถึงตัวจังหวัดนราธิวาส ระยะทางประมาณ ๗๙ กิโลเมตร ส่วนการคมนาคมในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลสุคีรินนั้นยังไม่ค่อยสะดวกเนื่องจากถนนบางสายมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อไม่ได้มาตรฐาน

ส่วนการจราจรในเขตเทศบาลตำบลสุคีริน การสัญจรคล่องตัว เนื่องจากยังเป็นชุมชนขนาดเล็ก ยานพาหนะมีจำนวนน้อย การเกิดอุบัติเหตุจากการคมนาคมมีน้อย

๑.๒ การประปา

ในเขตเทศบาลตำบลสุคีริน มีประปาของการประปาส่วนภูมิภาคเป็นผู้รับผิดชอบและการบริการของการประปาส่วนภูมิกานั้นยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ในเขตเทศบาล การใช้น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคของประชาชนส่วนใหญ่ใช้น้ำจากบ่อน้ำตื้น และประปาภูเขาของกรมชลประทาน และของนิคมสร้างตนเองสุคีริน เทศบาลตำบลสุคีริน ให้การสนับสนุนงบประมาณในการขยายเขตบริการของประปาส่วนภูมิภาค

๑.๓ การไฟฟ้า

ในการบริการด้านไฟฟ้า อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สุโขทัย โดยจัดตั้งเป็นหน่วยไฟฟ้าย่อยบริการแก่ประชาชน ส่วนการบริการไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครบทุกครัวเรือน เนื่องจากประชาชนอยู่อย่างกระจัดกระจายและมีการปลูกสร้างบ้านเรือนใหม่ นอกเขตบริการไฟฟ้าที่มีอยู่เดิมสำหรับไฟฟ้าแสงสว่างยังไม่มีในถนนบางสายและชุมชนบางชุมชน

๑.๔ การโทรคมนาคมและการสื่อสาร

มีที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ๑ แห่ง ที่ทำการโทรศัพท์ย่อย ๑ แห่ง การให้บริการโทรศัพท์สาธารณะและโทรศัพท์บ้านยังไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๑.๕ ลักษณะการใช้ที่ดิน

การใช้ที่ดินในเขตพื้นที่เทศบาล แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท

๑.๕.๑ การใช้ที่ดินเพื่อการเกษตร ร้อยละ ๗๐ ใช้ในการปลูกยางพารา เงาะ มังคุด ลองกองทุเรียน และพืชอื่นๆ

๑.๕.๒ การใช้ที่ดินในชุมชนเมือง และที่อยู่อาศัยร้อยละ ๒๕ ใช้เป็นที่อยู่อาศัยและการพาณิชย์ การสร้างบ้านเรือน จะกระจัดกระจายตามที่นิคมสร้างตนเองสุคีรินจัดสรรให้มีการทำกิจการพาณิชย์แยกได้ดังนี้

- ชุมชนตลาดล่าง
- ชุมชนสามแยกสายเกียร์
- ชุมชนสามแยกสายยะลา
- ชุมชนหน้าที่ว่าการอำเภอสุคีริน

๑.๕.๓ การใช้ที่ดินสำหรับสถานที่ราชการ ร้อยละ ๕ ใช้เป็นที่ตั้งสำนักงานของทางราชการ ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|--|
| - ที่ว่าการอำเภอสุคีริน | - สำนักงานไปรษณีย์ |
| - ที่ทำการนิคมสร้างตนเองสุคีริน | - สำนักงานการไฟฟ้า |
| - สถานีตำรวจภูธรสุคีริน | - ศูนย์ฝึกวิชาชีพสุคีริน |
| - หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๑๑ | - โรงเรียนสุคีรินวิทยา |
| - โรงพยาบาลอำเภอสุคีริน | - โรงเรียนนิคมพัฒนา ๕ |
| - สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสุคีริน | - ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอสุคีริน |
| - สำนักงานเกษตรอำเภอสุคีริน | - พระตำหนักสมเด็จพระเจ้า |
| - หมวดการทางอำเภอสุคีริน | |

๒. ด้านเศรษฐกิจ

เศรษฐกิจโดยรวมของเทศบาลตำบลสุคีริน มีลักษณะสภาพทางเศรษฐกิจของชุมชนในเขตเทศบาล ดังนี้

๒.๑ การเกษตรกรรม

ประชาชนในเขตเทศบาลประกอบอาชีพทางการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ และพืชเศรษฐกิจที่ทำรายได้ให้กับเกษตรกร คือ

- ยางพารา
- เงาะ
- ลองกอง
- มังคุด
- ทุเรียน

๒.๒ การพาณิชย์กรรมและบริการ

เทศบาลตำบลสุคีริน ต้องมีการพัฒนาปรับปรุงและจัดกิจกรรมทางเศรษฐกิจ โดยจัดให้มีตลาดสดเทศบาล ตลาดนัดชุมชน และตลาดกลางจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร เพื่อให้เกษตรกร ได้มีแหล่งจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรและแลกเปลี่ยนผลิตภัณฑ์

การประกอบอาชีพด้านการค้าของประชาชนยังมีจำนวนน้อย การค้าเป็นประเภทขายของชำ ร้านอาหาร วัสดุก่อสร้าง ซึ่งร้านค้าส่วนใหญ่เป็นธุรกิจเล็กๆ สถานประกอบการเทศพาณิชย์ ด้านธนาคาร โรงฆ่าสัตว์ และสถานประกอบการ ด้านบริการ โรงแรม โรงภาพยนตร์ ยังไม่มีผู้มาดำเนินการลงทุนส่วนสถานประกอบการเทศกิจ ที่มีในเขตเทศบาล คือ ธนาคารออมสิน

๒.๓ การท่องเที่ยว

เทศบาลตำบลสุคีริน กำลังดำเนินการในเรื่องการส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ ซึ่งกำลังดำเนินการด้านท่องเที่ยว ล่องแพแม่น้ำสายบุรี

๒.๔ การอุตสาหกรรม

ไม่มีสถานที่ประกอบการด้านอุตสาหกรรม

รายได้เฉลี่ยของประชากร จำแนกได้ ดังนี้

หมู่ที่ ๓ ชุมชนสุคีริน	รายได้เฉลี่ย ๘๐,๐๐๐ บาท
หมู่ที่ ๖ ชุมชนมาโม่ง	รายได้เฉลี่ย ๖๐,๐๐๐ บาท
หมู่ที่ ๑ , ๓ ชุมชนเกียร์	รายได้เฉลี่ย ๗๕,๐๐๐ บาท
หมู่ที่ ๓ , ๖ ชุมชนปารีย์	รายได้เฉลี่ย ๖๕,๐๐๐ บาท
หมู่ที่ ๔ ชุมชนกลันตัน	รายได้เฉลี่ย ๗๐,๐๐๐ บาท
หมู่ที่ ๔ ชุมชนราษฎร์สามัคคี	รายได้เฉลี่ย ๖๕,๐๐๐ บาท

โดยมีรายได้เฉลี่ยต่ำสุด ๓๕,๐๐๐บาท /คน/ปี ชุมชนมาโม่ง

รายได้เฉลี่ยสูงสุด ๒๐๐,๐๐๐ บาท /คน/ปี ชุมชนกลันตัน

เฉลี่ยรายได้ต่อคนต่อปีของคนในพื้นที่ ๖๕,๕๐๐ บาท /คน/ปี

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ชุมชน

การจัดชุมชนในเขตเทศบาลตำบลสุคริวัน แบ่งเป็น ๖ ชุมชน

๑. ชุมชนสุคริวัน
๒. ชุมชนราษฎร์สามัคคี
๓. ชุมชนเกียร์
๔. ชุมชนกลั่นตัน
๕. ชุมชนปารีย์
๖. ชุมชนมาโมง

๓.๒ ศาสนา

การนับถือศาสนาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสุคริวัน แบ่งเป็น ๒ ศาสนา คือ ศาสนาพุทธร้อยละ ๕๔.๒๐ ศาสนาอิสลามร้อยละ ๔๕.๘๐ และมีสถานที่ประกอบพิธีทางศาสนา

วัด ๑ แห่ง คือ วัดสุคริวันประชาราม

มัสยิด ๔ แห่ง บาลาเซาะ ๔ แห่ง

ยุทธศาสตร์โครงสร้างพื้นฐาน

เทศบาลได้พัฒนานับตั้งแต่เปลี่ยนฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ทำให้โครงสร้างพื้นฐาน ด้านถนนหนทาง สะพาน ไฟฟ้าและแสงสว่าง ได้รับการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นตามลำดับ ทำให้ประชาชนได้รับการบริการขั้นพื้นฐานที่ดีขึ้นเป็นที่น่าสนใจ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เทศบาลได้ให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลตลอดจนด้านสังคม สงเคราะห์และสวัสดิการสังคมชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบและตามอัธยาศัย โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและด้านการพัฒนาสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ได้ให้ความสำคัญกับชุมชนในการเข้าร่วมการดำเนินงานและกิจกรรมร่วมกับทางเทศบาล และให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตยและส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีศักยภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและท่องเที่ยว

ได้มีการส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงและพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีการกำจัดขยะภายในเขตเทศบาลโดยวิธีฝังกลบและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยดำเนินโครงการคัดแยกขยะทั้งในบ้านเรือนและส่วนราชการต่างๆ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เทศบาลได้จัดกิจกรรมการอนุรักษ์ฟื้นฟูประเพณีต่างๆ เช่น วันสงกรานต์ วันลอยกระทง วันฮารีฮายอ วันเฉลิมฉลองต้อนรับปีอิฐเฮาะห์ ฯลฯ ซึ่งมีประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมเป็นจำนวนมาก และในโอกาสต่อไปจะได้เพิ่มงบประมาณในการจัดงานเพื่อรองรับผู้เข้าร่วมงานดังกล่าว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

ได้มีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานโดยจัดให้มีโครงการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเป็นประจำทุกปี รวมทั้งสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการบริการประชาชนตลอดจนประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินงานของเทศบาล

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสุคริณ

การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสุคริณ เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้เพื่อให้เทศบาลตำบลสุคริณ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน อีกทั้งการกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น

เมื่อมีการพิจารณาถึงการกิจ อำนาจหน้าที่เทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เห็นควรกำหนดการกิจของเทศบาลออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข การ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ให้การสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลสุคริณ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบาย ของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ เทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยวิเคราะห์ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

❖ จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎ กติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี
๒. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี
๓. พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาท อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
๔. การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน
๕. ประชาชนให้ความสนใจและมีส่วนร่วมทางการเมือง

❖ จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น จุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ การวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือหาข้อ ยังขาดความชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาผิดพลาดได้ และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือมากเกินไปภารกิจของบุคลากร ทำให้ขาดความรอบคอบ
๒. การนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้ และใช้ประโยชน์ จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ ให้เหมาะสม และคุ้มค่า
๓. บุคลากรยังไม่เข้าใจ ระเบียบ และข้อกฎหมายที่ถูกต้อง เนื่องจากระเบียบ กฎหมาย มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด
๔. งบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอกับแผนงาน โครงการ
๕. ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของเทศบาล

❖ โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ได้รับความร่วมมือจากประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ
๓. ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง
๔. ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความเสมอภาคในการรักษาพยาบาล

❖ อุปสรรค (Threat=O)

๑. ปัญหาเสียดินในพื้นที่
๒. การใช้ประโยชน์ของที่ดินไม่ถูกต้อง และเหมาะสม
๓. ระเบียบ กฎหมายไม่ชัดเจน ไม่เอื้ออำนวยกับการบริหารงาน
๔. สถาบันครอบครัวไม่เข้มแข็ง เนื่องจากกระแสสังคมให้ความสำคัญกับวัตถุ และสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน
๕. กลุ่มอาชีพยังไม่สามารถรวมตัวได้เข้มแข็งและไม่มีความรู้ทางด้านการตลาดและการบริหารจัดการกลุ่ม และการพัฒนาผลิตภัณฑ์

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลสุคริริน

"ตำบลสุคริริน โครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ บ้านเมืองน่าอยู่ พัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน"

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓ ปี

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ
- ๑.๒ สร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค
- ๑.๓ จัดทำผังเมืองและผังตำบล
- ๑.๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร
- ๑.๕ จัดให้มีระบบไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ส่งเสริมการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น
- ๒.๒ ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาทั้งใน นอกระบบและตามอัธยาศัย โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- ๒.๔ ส่งเสริมศักยภาพศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
- ๒.๕ ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ
- ๒.๖ ส่งเสริมการป้องกัน รักษา ควบคุมโรค ตลอดจนการพัฒนาด้านการสาธารณสุข

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย

๓.๒ พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

๓.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

๓.๔ ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาทเพื่อเพิ่มศักยภาพศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่นคง

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น และเมืองชายแดน

๔.๒ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น

๔.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๔ พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๔.๕ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง

๕.๔ จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย

๕.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ ส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

๖.๒ ส่งเสริมสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์บุคคล

๖.๓ เสริมสร้างและทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๖.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุและโบราณสถานในท้องถิ่น

๖.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเด็ก เยาวชนและประชาชน

๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนา

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

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและสาธารณูปโภค
๒. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาทางเศรษฐกิจ
๔. การพัฒนาสังคม วัฒนธรรม ประเพณี
๕. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการกีฬา
๓. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๕. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลสุคีริน เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลสุคีริน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่รองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการของเทศบาลตำบลสุคีรินให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลสุคริริน มีความประสงค์กำหนดภารกิจราชการขนส่งเพิ่ม จึงกำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายอำนวยการสำนักปลัดเทศบาล ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	
๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานสวัสดิการสังคม ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ ๒. กองคลัง ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานการเงินและบัญชี ๓. กองช่าง ฝ่ายบริหารงานช่าง - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภคและผังเมือง - งานควบคุมอาคาร - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานสวัสดิการสังคม ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ ๒. กองคลัง ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานการเงินและบัญชี ๓. กองช่าง ฝ่ายการโยธา - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภคและผังเมือง - งานควบคุมอาคาร - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ฯ - งานธุรการ - งานรักษาความสะอาด - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา - งานสวัสดิการสังคม ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ฯ - งานธุรการ - งานรักษาความสะอาด - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา - งานสวัสดิการสังคม ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลสุทรีน วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการ จะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมา วิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมา บันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น (Strategic objective) เป็นการวิเคราะห์ว่าเพื่อบรรลุถึง ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ท้องถิ่น ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. เมืองแห่งคุณภาพชีวิต	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๒. การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒. เมืองที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๓. การพัฒนาเศรษฐกิจ การ ลงทุน และอัตลักษณ์ท้องถิ่น	๓. เมืองที่มีคุณค่าทาง เศรษฐกิจและอัตลักษณ์ท้องถิ่น	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทางกายภาพ	๔. เมืองที่มีโครงสร้างทาง กายภาพที่มีดุลยภาพ	ผู้อำนวยการกองช่าง
๕. การพัฒนาการเรียนรู้และ การศึกษา	๕. เมืองที่เป็นฐานการเรียนรู้ และการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๖. การบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาล	๖. เมืองที่มีธรรมาภิบาลใน การพัฒนา	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองช่าง(๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
<u>กองการศึกษา (๐๘)</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๔	๖๕	๖๕	๖๕	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ (ก.ท.จ.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่งานนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือการคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่ม ค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษา (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หาดด้วยงบประมาณรายจ่าย

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลสุคริบนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่ เทศบาลจะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	-	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่าง
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	1	1	490,800	42,000	1	1	1	-	-	-	15,720	16,440	16,920	548,520	564,960	581,880	(40,900)
สำนักปลัดเทศบาล (01)																			
3	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	455,520	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	510,960	525,120	540,600	(37,960)
4	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	455,520	18,000	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	486,960	501,120	516,600	(37,960)
5	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	448,920	18,000	1	1	1	-	-	-	16,440	16,920	18,000	483,360	500,280	518,280	(37,410)
6	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก.	1	1	185,040		1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก.	1	1	185,040		1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)
8	นิติกร	ปก/ชก.	1	1	185,040		1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)
9	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก.	1	1	416,160		1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)
10	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง/ชง.	1	1	446,520		1	1	1	-	-	-	14,040	14,880	15,360	460,560	475,440	490,800	(37,210)
11	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	1	1	140,400		1	1	1	-	-	-	6,240	6,120	6,000	146,640	152,760	158,760	(11,700)
12	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	1	-	297,900		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง
พนักงานจ้าง																			
13	คนงาน		13	12	1,404,000		13	13	13	-	-	-	-	-	-	1,404,000	1,404,000	1,404,000	(9,000)
กองคลัง (04)																			
14	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	(36,860)
15	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	402,720	18,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	434,160	447,240	460,320	(33,560)
16	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	1	-	297,900		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง
17	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	1	1	140,400		1	1	1	-	-	-	6,240	6,120	6,000	146,640	152,760	158,760	(11,700)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
18	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ/ชง.	1	1	168,840		1	1	1	-	-	-	7,320	9,000	9,120	176,160	185,160	194,280	(14,070)
	พนักงานจ้าง																		
19	คนงาน		2	2	216,000		2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	(9,000)
กองช่าง (05)																			
20	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	-	557,880	42,000	1	1	1	-	-	-	18,000	17,880	14,280	617,880	635,760	650,040	(46,490)
21	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่าง
22	นายช่างโยธา	ปจ/ชง.	1	-	297,900		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง
23	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ/ชง.	1	1	189,600		1	1	1	-	-	-	9,240	8,880	9,000	198,840	207,720	216,720	(15,800)
	ลูกจ้างประจำ																		
24	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท		1	1	308,040		1	1	1	-	-	-	1,026	1,026	1,026	309,066	310,092	311,118	(25,670)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
25	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	153,960	-	1	1	1	-	-	-	520	540	560	154,480	155,020	155,580	(12,830)
	พนักงานจ้าง																		
26	คนงานทั่วไป		4	4	432,000		4	4	4	-	-	-	-	-	-	432,000	432,000	432,000	(9,000)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																			
27	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าง
28	หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่าง
29	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ/ชง.	1	1	146,640		1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	152,760	158,760	165,120	(12,220)
30	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ/ชง.	1	1	172,560		1	1	1	-	-	-	6,360	6,480	6,840	178,920	185,400	192,240	(14,380)
	พนักงานจ้าง																		
31	คนงาน		7	7	756,000		7	7	7		-	-	-	-	-	756,000	756,000	756,000	(9,000)
กองการศึกษา (08)																			
32	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	+1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าง
33	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่าง
34	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	1	1	185,040		1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)
35	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ/ชง.	1	1	324,360		1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	11,160	335,520	346,560	357,720	(27,030)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากาลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	พนักงานจ้าง																		
36	คนงาน		2	2	216,000		2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	(9,000)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล																		
37	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-			1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
38	ครูผู้ช่วย		1	-			1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
39	ครู		1	1			1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
40	ครู		1	1			1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
41	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน																		
42	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง
รวม			65	51	13,498,380	528,000	65	65	65	+1			352,366	352,746	351,206	14,378,746	14,731,492	15,082,698	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																2,156,812	2,209,724	2,262,405	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																16,535,558	16,941,216	17,345,103	
งบประมาณรายจ่าย โดยประมาณ																43,770,405	45,958,925	48,256,872	
คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี																37.78%	36.86%	35.94%	

หมายเหตุ

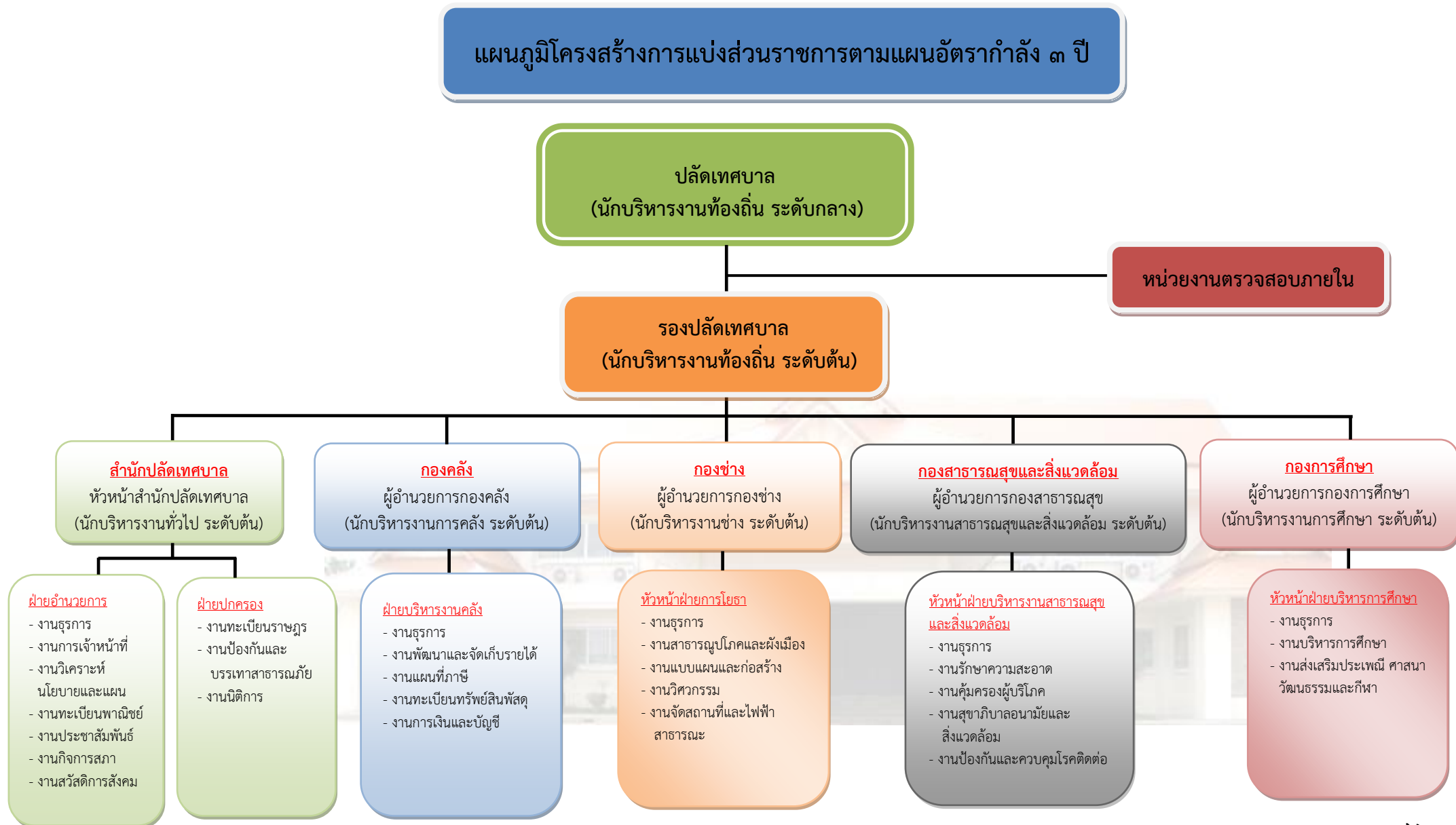
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เป็นเงิน = 41,686,100 บาท

 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 เป็นเงิน = 43,770,405 บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 เป็นเงิน = 45,958,925 บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 เป็นเงิน = 48,256,872 บาท

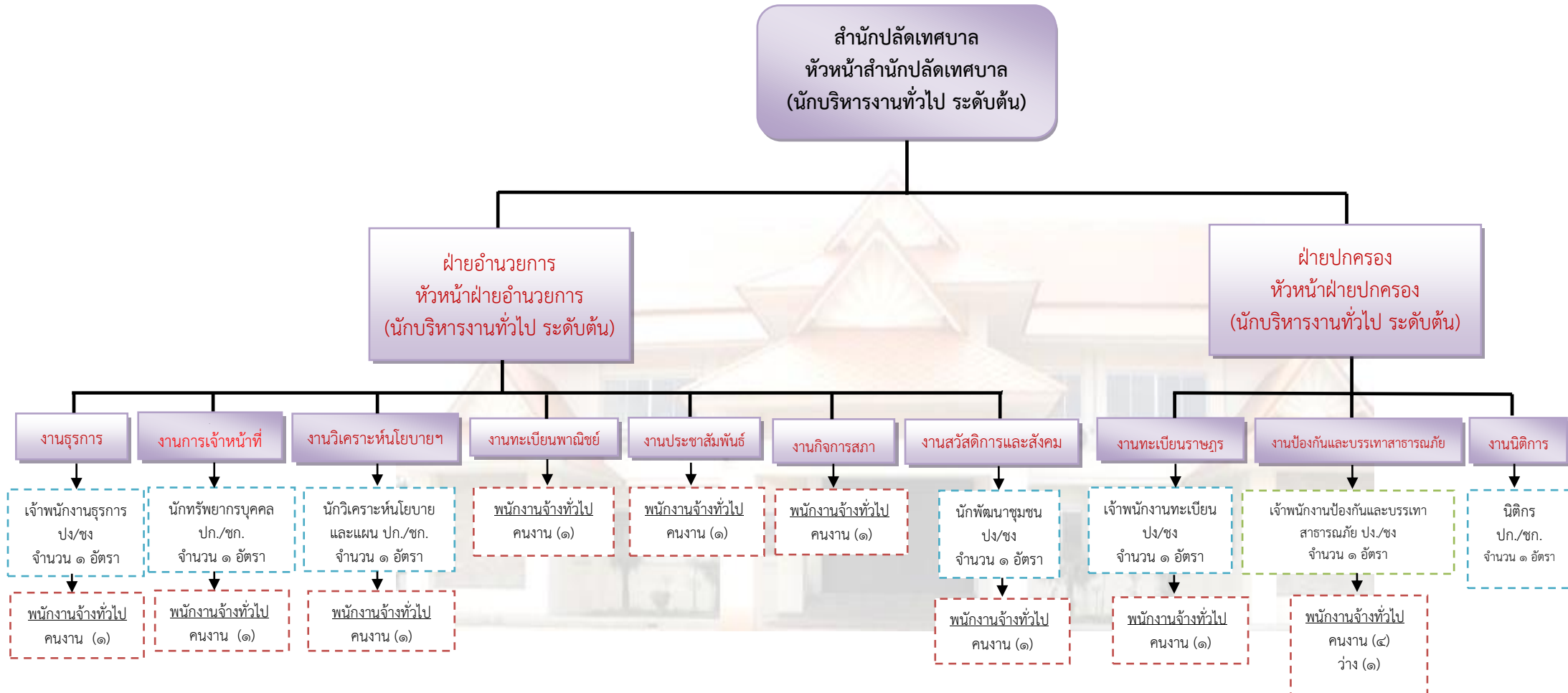
ตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566

ทั้งนี้ ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู ออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายก่อน
 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567
 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568
 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569

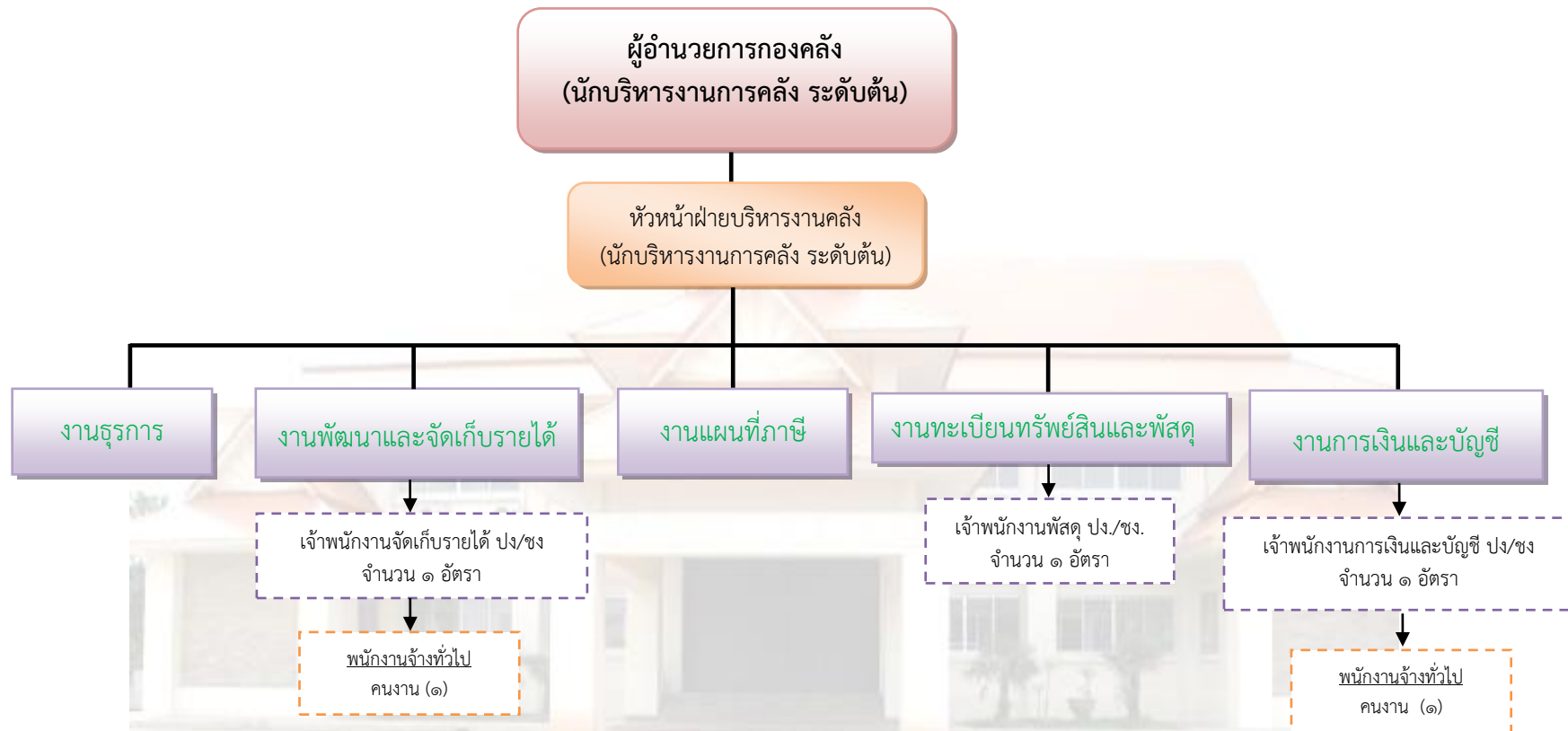
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



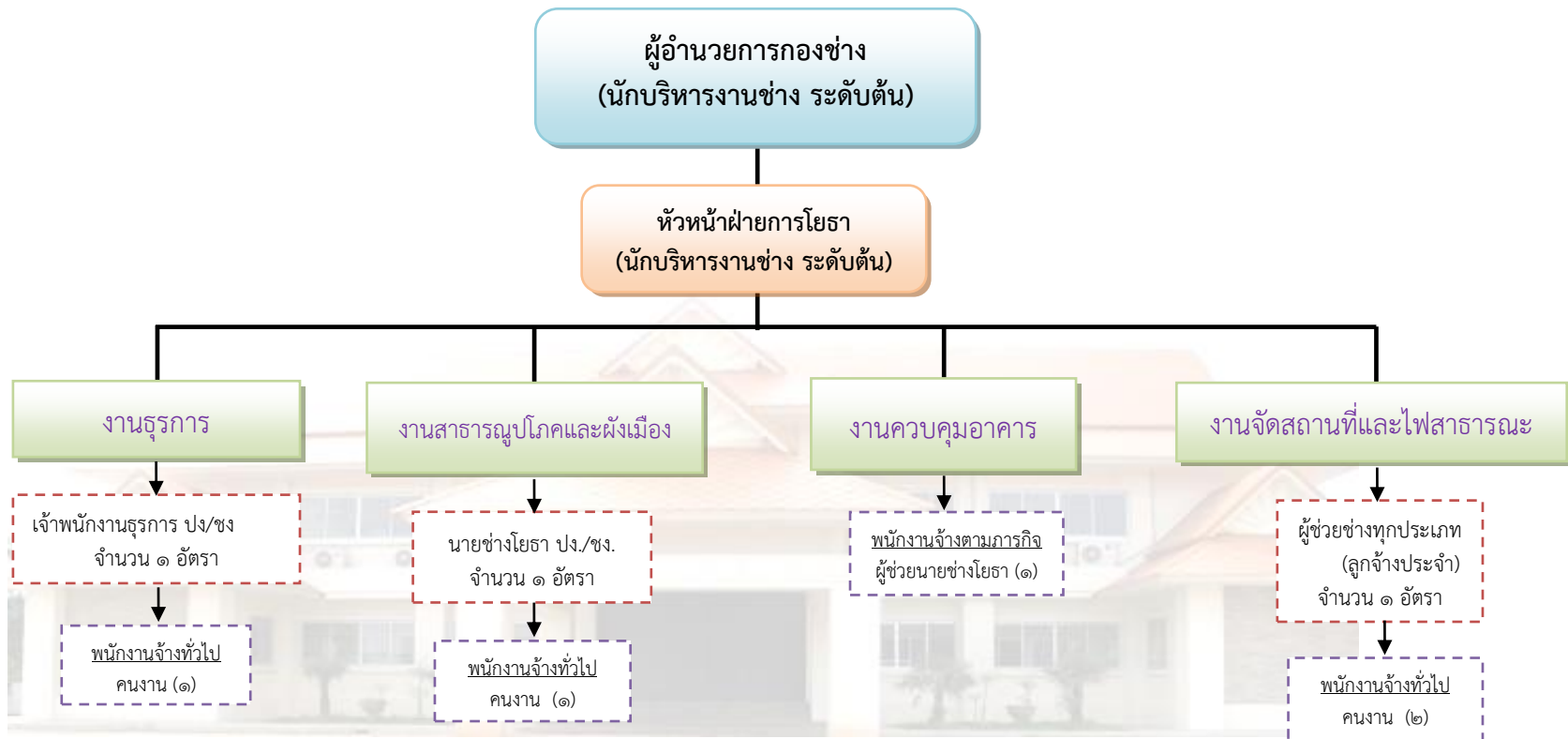
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาลตำบลสุคีริน



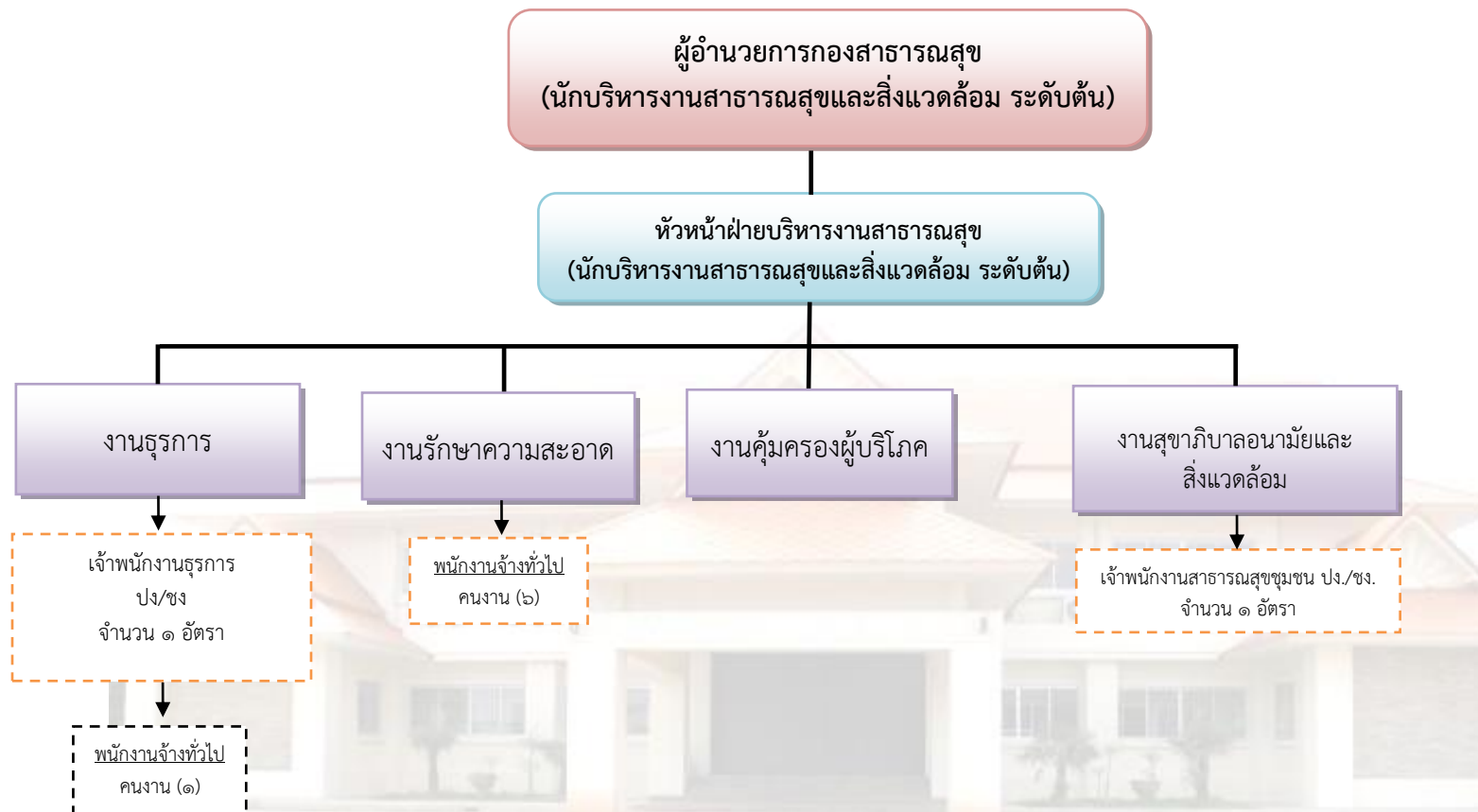
โครงสร้างกองคลัง



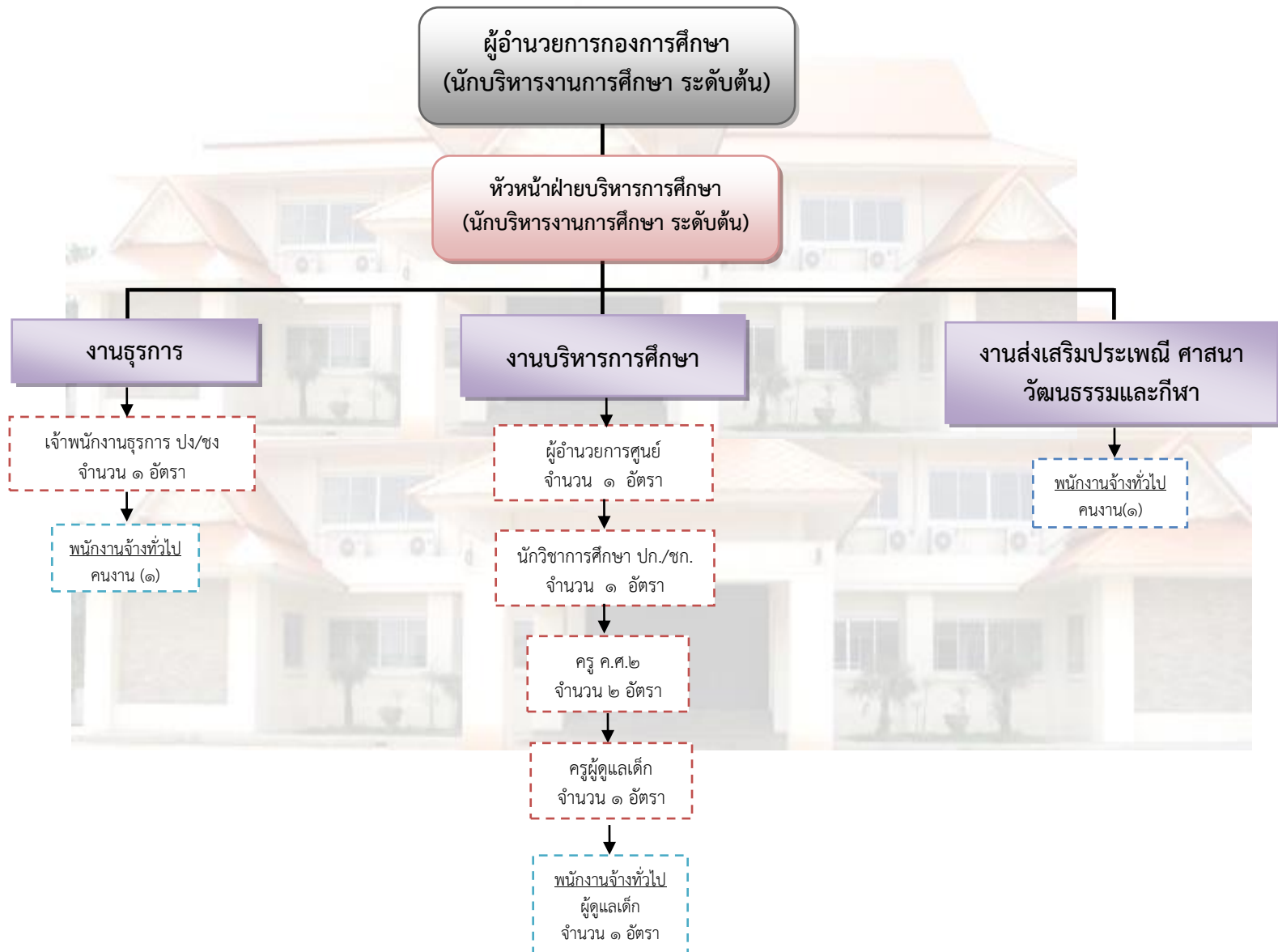
โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างกองการศึกษา



โครงสร้างส่วนราชการ
หน่วยงานตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก
จำนวน ๑ อัตรา

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
1	ว่าง	-	24-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล	กลาง	24-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล	กลาง	539,160	84,000	84,000	(ว่างเต็ม)
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
2	นายสมใจ สุขโอ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	24-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล	ต้น	24-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล	ต้น	490,800	42,000	-	532,800
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
	ส่วนนักปลัดเทศบาล 01											
1	นายภคพล สุขชนภิรมย์	นิติศาสตรบัณฑิต	24-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	ต้น	24-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	ต้น	455,520	42,000	-	497,520
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
2	นายณัฐพนธ์ ฤทธิ์บรรเจิด	บริหารธุรกิจบัณฑิต	24-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	24-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	455,520	18,000	-	473,520
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
3	นายชาวนปี อับดุลมายี	นิติศาสตรบัณฑิต	24-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	24-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	448,920	18,000	-	466,920
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
4	นางสาวอรพินท์ บุญทอง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	24-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	24-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	416,160	-	-	416,160
5	นายซึ้งพงศ์ คงคำ	รัฐศาสตรบัณฑิต	24-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	24-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	185,040	-	-	185,040
6	นางชูไอลา แดมายุ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	24-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	24-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	185,040	-	-	185,040
7	นางสาวหนึ่งฤดี บุญทอง	นิติศาสตรบัณฑิต	24-2-01-3105-001	นิติกร	ปฏิบัติการ	24-2-01-3105-001	นิติกร	ปฏิบัติการ	185,040	-	-	185,040
8	นายอาลิยะ เปาะซา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	24-2-01-4102-001	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	24-2-01-4102-001	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	446,520	-	-	446,520
9	นางสาวสุพรรณิสา ขาวจันทร์	เทคโนโลยีบัณฑิต	24-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	24-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	140,400	-	-	140,400
10	ว่าง	-	-	-	-	24-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	297,900	-	-	(ว่าง)
	พนักงานจ้าง											
1	น.ส.มกวดี จันทร์ทอง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
2	น.ส.โสภิตา พุดแก้ว	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
3	นางสิราณี ศรีโพล	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้าง (ต่อ)											
4	นางสาวพรชนก บางลอย	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
5	นายพรศักดิ์ พันธศรี	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
6	นายสทิง สีสุข	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
7	นางพิเชเพลิน ทองนวล	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
8	นายกิตติภณ ไชยงาม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
	ต้นเพลิง											
1	นายบุญชู จันแดง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
2	นายสมาน สุวรรณศิลป์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
3	นายอาซิอมัน ตือรามม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
4	นายซาอูดี เฮาะยา	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
5	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
	กองคลัง 04											
1	นางวลัยลักษณ์ กุลมรงค์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	24-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	24-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	442,320	42,000	-	484,320
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)					
2	นางพัชรารณณ์ แซ่จั่ว	ศิลปศาสตรบัณฑิต	24-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	24-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	402,720	18,000	-	420,720
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)					
3	ว่าง	-	24-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	24-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	297,900	-	-	(ว่าง)
4	นางสาวธัญญาลักษณ์ แซ่หล่อ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	24-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	24-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	140,400	-	-	140,400
5	นางชนภา ธัญธาดาทัน	ศิลปศาสตรบัณฑิต	24-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	24-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	168,840	-	-	168,840
	พนักงานจ้าง									-		
1	น.ส.กาญจนาภา พลดี	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
2	น.ส.สุภา จันทศิริ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
	กองช่าง 05											
1	นายอุทัย พรหมชาติ	ธุรกิจบัณฑิต	24-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	24-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	557,880	42,000	-	599,880
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)					
2	ว่าง	-	24-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	24-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	393,600	18,000	-	(ว่าง)
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)					
3	ว่าง	-	24-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	24-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	153,960	-	-	(ว่าง)
4	น.ส.กมลพร พรหมเจียม	วิทยาศาสตรบัณฑิต	24-2-05-4701-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	24-2-05-4701-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	189,600	-	-	189,600

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
	ลูกจ้างประจำ (ต่อ)											
1	นายพงษ์เทพ อ่อนหนู	ปวส. ช่างยนต์	-	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	-	-	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	-	308,040	-	-	308,040
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
1	นายอานัส ชูเด็น	ปวส. การก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	153,960	-	-	153,960
	พนักงานจ้างทั่วไป											
1	นายศิรัช คงเพชรแก้ว	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
2	นายอัษฎรอย ลอแม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
3	นายสมศักดิ์ แสงสว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
4	นายทองสาย ทิพย์วัลลี	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
	กองสาธารณสุขฯ 06											
1	ว่าง	-	24-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	24-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	393,600	42,000	-	(ว่าง)
		-		(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)					
2	ว่าง	-	24-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	24-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	393,600	18,000	-	(ว่าง)
				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)					
3	นายธีรวุฒิ ทองดิง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	24-2-06-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	24-2-06-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	172,560	-	-	172,560
4	นางสาวบุรพีรเดาซ์ เจ๊ะหลง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	24-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปฏิบัติงาน	24-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปฏิบัติงาน	146,640	-	-	146,640
	พนักงานจ้าง											
1	นายรุสดี บินมะเกาะ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน		108,000	-	-	108,000
2	นายมาหะมะ ดือราแม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
3	นางจุรีรัตน์ ไชยศรีสังข์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
4	นายทนงศักดิ์ เต้นดวง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
5	นายมามะ การ์รียา	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
6	นายแสวง พรหมทา	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
7	นายอัซมิน ลือแม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราทำงใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองการศึกษา 08 (ต่อ)											
1	ว่าง	-	24-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	24-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	393,600	42,000	-	(ว่าง)
				(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)					
2	ว่าง	-	24-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	ต้น	24-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	ต้น	393,600	18,000	-	(ว่าง)
				(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)					
3	นางสาวยัซมิน วาจิ	ครุศาสตรบัณฑิต	24-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	24-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	185,040	-	-	185,040
5	นางกัญจนพรณ์ คงพันวัตร	ปวท.สังคมศาสตร์	24-2-08-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	24-2-08-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	324,360	-	-	324,360
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล											
6	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	(ว่าง)
7	ว่าง	-	24-2-08-6600-275	ครู	คศ.2	24-2-08-6600-275	ครู	คศ.2	-	-	-	(ว่าง)
8	นางฤชวรรณ เอียดมา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	24-2-08-6600-276	ครู	คศ.2	24-2-08-6600-276	ครู	คศ.2	-	-	-	
9	ว่าง	-	24-2-08-6600-373	ครู	ครูผู้ช่วย	24-2-08-6600-373	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(ว่าง)
	พนักงานจ้าง											
1	นางวรรณดี มามะ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
2	นางนุชิลลา ไชยมณี	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
3	นางวิศรา จังโหลนราช	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000	-	-	108,000
	หน่วยตรวจสอบภายใน 12											
1	ว่าง	-	24-2-01-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	24-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320	-	-	(ว่าง)

๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสุคริริน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดโดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัวรวมทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลัก

ธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนราบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓ .ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลสุคริณ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกประเภทของ เทศบาลตำบลสุคริณ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติ ศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยและมีอัธยาศัยดี

(๔) มุ่งบริการสาธารณะ และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาคและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

- (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น
- (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์
ส่วนรวม
- (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยง
ประมวลจริยธรรมนี้
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
-



ประกาศเทศบาลตำบลสุคริณ

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสุคริณ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยเทศบาลตำบลสุคริณ ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสุคริณ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๓ แห่งประกาศ ก.ท.จ.นราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และมติ ก.ท.จ.นราธิวาส ให้ความเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลสุคริณ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส จึงขอประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลสุคริณ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจำรัส มังคลาทัศน์)

นายกเทศมนตรีตำบลสุคริณ