



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔

ของ

เทศบาลตำบลชำฉ้อ
อำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง





ประกาศเทศบาลตำบลชำฉ้อ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยองกำหนด และเพื่อให้เทศบาลตำบลชำฉ้อ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลชำฉ้อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลชำฉ้อ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔

ข้อ ๓ ให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลชำฉ้อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายวินัย รัตนวิจิตร)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลชำฉ้อ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๐

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำล้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำล้าง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำล้างและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลชำฆ้อจึงได้จัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลชำฉ้อ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลชำฉ้อ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลชำฉ้อตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้ ก.ท.จ.ระยอง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลชำฉ้อ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลชำฉ้อ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลชำฉ้อ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลชำฉ้อ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.)

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลชำฉ้อ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลชำฉ้อ ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้มีสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลชำฉ้อ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระยอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการจะต้อง มีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือน

ในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากมีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการอายุสูงจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลชำฮ่อ และงานการเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลชำฮ่อ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลชำฮ่อ มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่ต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น

ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น
 - เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก
 - ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
 - ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค
 - ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร (ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับการเกษตร)
๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น
 - ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ
 - ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝง เนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม
 - ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
 - การผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร
 - ขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร
๓. ด้านสังคม เช่น
 - ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชน และนักเรียน โดยเฉพาะ ยาบ้า ยาอี
 - ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมึนเมา ทำให้ขาดสติ คึกคะนอง
 - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 - กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
 - คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม
๔. ด้านการเมือง การบริหาร เช่น
 - ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
 - งบประมาณมีไม่เพียงพอ
 - ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น
 - ปัญหาปริมาณขยะในเขตชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ เพิ่มขึ้นทุกปี
 - ห้วย หนอง คลอง บึง ตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา
 - ดินเสื่อมสภาพจากการใช้สารเคมีและปัญหาดินเค็ม
๖. ด้านการสาธารณสุข เช่น
 - การใช้ยาโดยไม่ปรึกษาแพทย์
 - สารเคมีตกค้างในอาหาร
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เช่น
 - สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึงไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน
 - กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม
 - ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและและพัฒนจริยธรรมแก่ประชาชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๓) การสาธารณสุขอุปการ
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ

แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการค้า จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

บทวิเคราะห์ SWOT ในการดำเนินการตามภารกิจ

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(Strength:S)

-มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อหลายตำบล
-เทศบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
-มีการประสานงานด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่องและขอรับการสนับสนุนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีศักยภาพและงบประมาณในการพัฒนาหรือก่อสร้างโครงการด้านพื้นฐานขนาดใหญ่

จุดอ่อน(Weakness:W)

-งบประมาณของเทศบาลมีจำนวนจำกัด ซึ่งต้องมีการพัฒนาในทุกด้าน
-การกระจายตัวของครัวเรือนในแต่ละหมู่บ้านมีผล ทำให้เส้นทางคมนาคม(ถนนสายรอง) มีจำนวนมากขึ้น
-โครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่มีการประสานงานที่ต้องใช้ระยะเวลานานเนื่องต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ผ่านหลายขั้นตอนในการพิจารณา

โอกาส(Opportunity:O)

-นโยบายเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
-งานบริการสาธารณะที่มีขนาดใหญ่และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนจำนวนมาก สามารถขอรับ สนับสนุนจากหน่วยงานส่วนกลางหรือ อปท.ที่มีศักยภาพกว่า

ภัยคุกคาม(Threat:T)

-มีภัยธรรมชาติ(น้ำหลาก) ซึ่งทำให้ถนนชำรุดเสียหายและสะพานถูกกัดเซาะ
-มีรถบรรทุกขนาดใหญ่บรรทุกน้ำหนักเกินในพื้นที่

๒.ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง(Strength:S)

- สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะสมกับการปลูกพืชได้ทุกชนิดพื้นที่เพาะปลูกมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมแก่การ ปลูกพืชเกษตร เช่น ผลไม้ ยางพารา ทุเรียน ขนุน มังคุด ฯลฯ
- ประชาชนมีการว่างงานน้อย
- มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย
- มีแหล่งทุนของรัฐบาลในทุกชุมชน
- เทศบาลเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

จุดอ่อน (Weakness:W)

- คุณภาพของผลิตผลทางการเกษตรยังไม่ได้มาตรฐาน ประชาชนยังมีระบบความคิด หรือการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกพืชเชิงเดี่ยว
- ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ ทำให้ไม่มีการจ้างงานในช่วงฤดูฝน
- ไม่มีการควบคุมการผลิตสินค้าเกษตร ทำให้ผลผลิตล้นตลาด
- เกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสินค้า และระบบการตลาด
- ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ครบถ้วนครอบคลุมในทุกด้าน

โอกาส (Opportunity:O)

- รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการลงทุน และพัฒนา ธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม
- นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน
- ในพื้นที่มีโครงการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว

ภัยคุกคาม (Threat:T)

- ราคาผลผลิตหรือต้นทุนการผลิตตกต่ำ
- ปัจจัยการผลิตหรือต้นทุนการผลิตมีราคาสูง
- เกิดภัยแล้งหนักต่อเนื่องทุกปีอาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัย

แหล่งน้ำจากธรรมชาติ บางครั้งไม่เพียงพอ

๓.ด้านสังคม

จุดแข็ง

- ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพและฐานะมั่นคง มีงานทำตลอดปี ทำให้มีผู้ว่างงานน้อย
- ประชาชนมีความสามัคคี และมีการรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น
- ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง
- การดำเนินงานด้านสังคม สวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก

หลายหน่วยงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนในทุกชุมชน

จุดอ่อน

- มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมสังคมมีน้อย
- ประชาชนส่วนใหญ่ขาดการเรียนรู้ด้านภาษาต่างประเทศและความรู้ความเข้าใจเรื่อง

ประชาคมอาเซียน

- ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติ
- ยังมีการระบาดของยาเสพติดในชุมชน
- ยังมีการระบาดของยาเสพติดในชุมชน
- รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ และส่วนใหญ่เป็นเงินผ่าน เช่น งบอาหารกลางวัน เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์ งบสาธารณสุขมูลฐาน
- กลุ่มองค์กรภาคประชาชนยังไม่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่ายไม่ครอบคลุม

โอกาส (Opportunity:O)

- รัฐบาลมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างต่อเนื่องและจริงจัง
- แรงงานต่างชาติเข้ามาใช้แรงงานสามารถหาแรงงานได้ง่าย ราคาถูก
- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีส่วนช่วยให้สังคมมีการพัฒนา

ภัยคุกคาม(Threat:T)

- วัตถุนิยม ทำให้สังคมหลงลืมความถูกต้อง ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และความมีน้ำใจให้กัน
- สังคมปัจจุบันมีค่าครองชีพสูงเมื่อเทียบกับรายได้ของประชาชน
- วัฒนธรรมตะวันตกเผยแพร่เข้ามาอย่างรวดเร็วและ มีการรับเอาวัฒนธรรมดังกล่าว โดยไม่มี

การปรับให้เข้ากับสังคม

๔.ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง

- ประชาชนหรือผู้เกี่ยวข้องมีการตรวจสอบการทำงานของเทศบาลอย่างใกล้ชิด
- มีการรับโอนภารกิจบริการสาธารณะต่างๆให้ อปท. ดำเนินการเอง
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร และดำเนินงานตามนโยบาย และระเบียบ

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- สมาชิกสภาเทศบาล มีความเป็นอิสระในการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร
- มีบุคลากรและระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อ

หน้าที่

จุดอ่อน(Weakness:W)

-มีความขัดแย้ง ซึ่งบางกรณีเป็นผลดีในการบริหารงาน แต่บางกรณีก็ทำให้การบริหารติดขัด และเกิดความล่าช้าในการบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน

- บุคลากรของเทศบาล ยังขาดความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับงานถ่ายโอนบางประเภท
- งานถ่ายโอนบางประเภทยังมีความสับสนและไม่ชัดเจนในการดำเนินการ
- สำนักงานคับแคบเมื่อเทียบกับบุคลากรที่เพิ่มขึ้นตามภารกิจ
- ยังขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

โอกาส(Opportunity:O)

-กฎหมายรัฐธรรมนูญ พรบ.การกระจายอำนาจฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องทำให้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทันสมัยที่ทันสมัยทำให้การบริหารและการบริการและการรับรู้ข่าวสารของประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

-นโยบายการปฏิรูประบบราชการทำให้การบริหารงานของหน่วยงานมีระบบและการบริการตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น

-เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การบริหารและการบริการและการรับรู้ข่าวสารของประชาชนเป็นไป อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ภัยคุกคาม(Threat:T)

-ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องมีขั้นตอนค่อนข้างมาก เช่น กฎหมายการเลือกตั้ง ซึ่งมีผลกับการบริหารงานของ อปท.โดยตรง

-การดำเนินงานบางอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนมีข้อจำกัดด้านระเบียบและกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๕.ด้านสาธารณสุข การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength:S)

- มีสถานศึกษาทั้งระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา อย่างพอเพียง
- มีการจัดการศึกษาในระดับอนุบาล ๓ ขวบ ในเขตพื้นที่
- มีสถาบันทางศาสนา (วัด) จำนวนมาก
- มีกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาล
- ประชาชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมด้านการศึกษาและให้ความร่วมมือในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆทางศิลปวัฒนธรรมเป็นอย่างดี

จุดอ่อน(Weakness:W)

- เด็ก เยาวชน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาค่อนข้างน้อย
- เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีเกี่ยวกับการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ
- บุคลากรทางด้านการศึกษา มีน้อย เมื่อเทียบกับนักเรียนในตำบล
- ประชาชนขาดแหล่งเรียนรู้ในตำบล
- การจัดกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรมประเพณี ยังไม่มีความหลากหลาย

โอกาส(Opportunity:O)

-มีการถ่ายโอนภารกิจอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน อุปกรณ์สื่อการเรียนต่างๆให้ อปท. ดำเนินการทำให้ท้องถิ่นต่างๆ ให้ อปท. ดำเนินการทำให้ท้องถิ่นสามารถสนับสนุนงบประมาณในส่วนที่ขาดเหลือได้

- มีการขยายโอกาสทางการศึกษา
- การปฏิรูประบบราชการทำให้มีหน่วยงานที่ดูแล เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมโดยตรง

ภัยคุกคาม(Threat:T)

-ค่านิยมและวัฒนธรรมตะวันตก มีส่วนสำคัญต่อการศึกษาศึกษาของเด็กนักเรียนด้วย ตลอดจนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น

ท้องถิ่น

-การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี มีผลสำคัญต่อการอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม

๖.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

- ในพื้นที่มีส่วนยางพารา และสวนผลไม้ค่อนข้างมาก ทำให้มีความอุดมสมบูรณ์และความชุ่มชื้น
- ไม่มีปัญหาเรื่องระบบบริการการจัดเก็บขยะภายในตำบล
- พื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติ

จุดอ่อน(Weakness:W)

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ทรัพยากรทางธรรมชาติในพื้นที่ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนานำมาใช้ประโยชน์สูงสุด
- คุณภาพน้ำธรรมชาติในพื้นที่ไม่ค่อยดีเป็นสนิมสีแดง

โอกาส(Opportunity:O)

- มีการรณรงค์รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจากหน่วยงานของรัฐทางวิทยุโทรทัศน์
- มีการรณรงค์การฟื้นฟูธรรมชาติในโอกาสมหามงคลต่างๆทุกปี

ภัยคุกคาม(Threat:T)

- พื้นที่จังหวัดเป็นเมืองอุตสาหกรรม ทำให้มีปัญหาลักลอบ นำสารพิษมาทิ้ง
- เกิดภัยธรรมชาติในบางช่วง เช่น ลมพายุ น้ำหลาก

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลชำฉ้อ วิเคราะห์ พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๗. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๘. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๙. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๑๐. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๑. หน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๕. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๖. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๗. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลชำช้อ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๖) กองการศึกษา
- ๗) กองสวัสดิการสังคม
- ๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๗๕ อัตรากำลัง ดังนี้ พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๒ อัตรากำลัง พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ อัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรากำลัง พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน ๑ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๗ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรากำลัง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๗ อัตรากำลัง เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลชำช้อ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการกองช่าง กองคลัง และหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น โดยแยกเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรากำลัง พนักงานงานครูเทศบาล จำนวน ๑ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรากำลัง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรากำลัง และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบลชำช้อ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และวิธีปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากแนวทางการกำหนดโครงสร้างของเทศบาลตำบลชำฆ้อ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๓ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ เทศบาลตำบลชำฆ้อ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภาเทศบาล - งานส่งเสริมการเกษตร - งานนิติการ	๑. เปลี่ยนชื่อ “งานกิจการสภา” เป็น “งานกิจการสภาเทศบาล” ๒. เปลี่ยนชื่อ “งานธุรการ” เป็น “งานบริหารงานทั่วไป” ๓. ตัดโอน “งานนิติการ” มาสังกัดสำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑. เปลี่ยนชื่อ “งานจัดเก็บและพัฒนารายได้” เป็น “งานพัฒนารายได้”
๓. กองช่าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรค	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรค	
๕. กองวิชาการและแผนงาน - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานนิติการ	๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานแผนงานและงบประมาณ	-๑. เปลี่ยนชื่อส่วนราชการ “กองวิชาการและแผนงาน” เป็นชื่อ “กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ” ๒. ตัดโอน “งานนิติการ” ไปสังกัดสำนักปลัดเทศบาล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๖. กองการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๗. กองสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	๗. กองสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	๑. เปลี่ยนชื่อ “งาน สวัสดิการเด็กและ เยาวชน” เป็น “งาน สวัสดิภาพเด็กและ เยาวชน”
-	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๑. กำหนดส่วนราชการ หลักเพิ่มขึ้นตามประกาศ ก.ท.จ. ระยอง เรื่อง มาตรฐานที่ไปเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล และ กิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลใน เทศบาล (ฉบับที่๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ การสรรหาของ ก.ท.
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ท.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย คนงาน	๑ ๖	๑ ๖	๑ ๖	๑ ๖	- -	- -	- -	
คนงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง จาก จพง.การเงินฯ เป็น นวก. การคลัง จำนวน ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ คนงาน	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	

ก.ท.จ. ระยอง
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
เห็นชอบเมื่อ
31 มี.ค. 2564

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ การสรรหาของ ก.ท.
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ การสรรหาของ ก.ท.
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

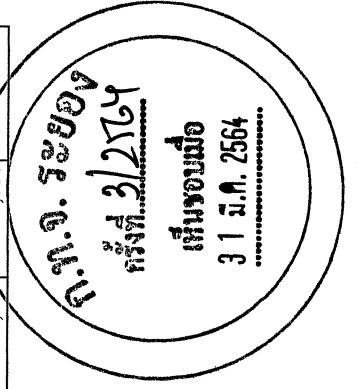


ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา (๐๘)								อยู่ระหว่างการ การสรรหาของ ก.ท.
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น(ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								กำหนดเพิ่ม
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวม	๗๓	๗๕	๗๕	๗๕	+๓/-๑	-/-	/	



๗. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนจ้าง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้งบประมาณปีข้างหน้า		อัตรากำลึง		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	เพิ่ม/ลด	2564	2565	2566	2564	2565		2566	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	-	548,040	168,000	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	
2	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	1	1	409,320	48,000	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	470,640	483,720	496,920	(34,110)
	สำนักปลัดเทศบาล(๑๑)																	
3	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	342,720	42,000	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	398,160	411,480	424,560	(28,560)
4	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	1	1	203,280	0	1	1	-	-	-	7,560	7,560	7,680	210,840	218,400	226,080	(16,940)
5	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	1	1	185,040	0	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	1	230,400	0	1	1	-	-	-	9,240	9,720	10,080	239,640	249,360	259,440	(19,200)
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	1	146,640	0	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	152,760	158,760	165,120	(12,220)
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	1	1	196,080	0	1	1	-	-	-	7,440	7,320	7,440	203,520	210,840	218,280	(16,340)
	พนักงานช่าง																	
9	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		1	1	186,480	0	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,040	201,840	210,000	(15,540)
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	165,480	0	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,200	172,200	179,160	186,360	(13,790)
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	138,000	0	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
12	พนักงานขับรถยนต์		1	1	159,600	0	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	166,080	172,800	179,760	(13,300)
13	ผ.ช.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	140,760	0	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	146,400	152,280	158,400	(11,730)
14	คนงาน		6	6	648,000	0	6	6	-	-	-	0	0	0	648,000	648,000	648,000	
15	คนงานเกษตร		1	1	108,000	0	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
16	ภารโรง		1	1	108,000	0	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลาข้างหน้า		อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
17	พนักงานขับรถยนต์		1	-	112,800	0	1	1	1	1	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	(9,400)		
	กองคลัง(๑๕)																		
18	ผู้อำนวยการกองคลัง (ฝ่ายบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	382,560	42,000	1	1	1	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	(31,880)		
19	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	+	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(กำหนดเพิ่ม)		
20	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	1	155,640	0	1	1	1	-	6,360	6,360	6,480	162,000	168,360	174,840	(12,970)		
21	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)		
22	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)		
	สุจริตประจักษ์																		
23	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	192,360	0	1	1	1	-	7,440	7,440	7,320	199,800	207,240	214,560	(16,030)		
	พนักงานจ้าง																		
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	151,560	0	1	1	1	-	6,120	6,360	6,600	157,680	164,040	170,640	(12,630)		
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	-	138,000	0	1	1	1	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	(11,500)		
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	143,880	0	1	1	1	-	5,760	6,000	6,240	149,640	155,640	161,880	(11,990)		
27	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		1	-	180,000	0	1	1	1	-	0	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	(15,000)		
28	พนักงานขับรถยนต์		1	1	147,480	0	1	1	1	-	6,000	6,240	6,480	153,480	159,720	166,200	(12,290)		
29	คนงาน		1	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000			
	กองช่าง(๑๕)																		
30	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่างเดิม)		
31	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	(ว่างเดิม)		
32	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)		
33	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	+	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(กำหนดเพิ่ม)		
	พนักงานจ้าง																		
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	150,960	0	1	1	1	-	6,120	6,360	6,600	157,080	163,440	170,040	(12,580)		
35	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดหนัก		1	1	176,640	0	1	1	1	-	7,080	7,440	7,680	183,720	191,160	198,840	(14,720)		
36	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	157,680	0	1	1	1	-	6,360	6,600	6,840	164,040	170,640	177,480	(13,140)		
37	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	-	138,000	0	1	1	1	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	(11,500)		
38	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	145,440	0	1	1	1	-	5,880	6,120	6,360	151,320	157,440	163,800	(12,120)		
39	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	1	150,000	0	1	1	1	-	6,000	6,240	6,600	156,000	162,240	168,840	(12,500)		

ส.ป.จ. ระยอง

 วันที่ 31 มี.ค. 2554

 31 มี.ค. 2554

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลาข้างหน้า		อัตราค่าจ้าง			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564		2565
40	คนงาน		1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๒๖)														
41	ผอ.กองสาธารณสุข (เบิกบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	1	1	393,600	42,000	1	1	1	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(39,630)
42	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	0	5,520	297,900	303,420	309,180	(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้าง														
43	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล		1	1	226,920	0	1	1	1	9,120	9,480	236,040	245,520	255,360	(18,910)
44	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		1	1	-	0	1	1	1	138,000	5,520	138,000	143,520	149,280	(11,500)
45	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	133,800	0	1	1	1	5,400	5,640	139,200	144,840	150,720	(11,150)
46	พนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดเบา		1	1	124,800	0	1	1	1	5,040	5,280	129,840	135,120	140,640	(10,400)
47	คนงาน		1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	108,000	108,000	108,000	
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๑๗)														
48	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ(เบิกบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่างเต็ม)
49	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	1	190,080	0	1	1	1	9,120	8,280	199,200	207,480	214,560	(15,840)
	พนักงานจ้าง														
50	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	186,480	0	1	1	1	7,560	7,800	194,040	201,840	210,000	(15,540)
51	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	144,960	0	1	1	1	5,880	6,120	150,840	156,960	163,320	(12,080)
	กองการศึกษา (๑๘)														
52	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(เบิกบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่างเต็ม)
53	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	1	298,440	0	1	1	1	9,600	9,960	308,040	318,000	328,200	(24,870)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านข้าโฮ														
54	ครู	คศ.๑	1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	"เงินอุดหนุน"
55	ครูผู้ดูแลเด็ก		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	"เงินอุดหนุน"
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีประชา														
56	ครู	คศ.๑	1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	"เงินอุดหนุน"
	พนักงานจ้าง														
57	ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม		1	1	227,040	0	-	-	-	9,120	9,480	236,160	245,640	255,480	(18,920)
58	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	143,880	0	1	1	1	5,760	6,000	149,640	155,640	161,880	(11,990)
59	ผู้ดูแลเด็ก		2	2	-	-	2	2	2	-	-	-	-	-	"เงินอุดหนุน"
60	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	"เงินอุดหนุน"

ก.ท.จ. รัชชโยธย

 วันที่ 31/12/2564

 รัชชโยธย

 31/12/2564

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังเพิ่ม/ลด		การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
61	ผู้ดูแลเด็ก		1	-	108,000	0	1	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
62	คนงาน		1	-	108,000	0	1	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																
63	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	396,000	42,000	1	1	1	-	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720	(33,000)
64	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	185,040	0	1	1	1	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)
65	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พง./ชง.	1	1	155,640	0	1	1	1	-	6,360	6,360	6,480	162,000	168,360	174,840	(12,970)
	พนักงานจ้าง																
66	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	180,000	0	1	1	1	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)
67	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	173,640	0	1	1	1	-	6,960	7,320	7,560	180,600	187,920	195,480	(14,470)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																
68	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	+1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(กักตุนเพิ่ม)
(๔)	รวม		77	56	14,034,000	510,000	77	77	77	+3	905,880	466,800	476,400	14,945,700	15,417,060	15,893,460	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%													2,287,998	2,360,160	2,433,078	
(๖)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													17,233,698	17,777,220	18,326,538	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี													34.15	33.55	32.94	

หมายเหตุ : - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ใช้ประมาณการรายจ่ายประจำปีที่ดีกว่าไว้ในทศบัญญัติ ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 เป็นจำนวนเงิน 50,460,000 บาท

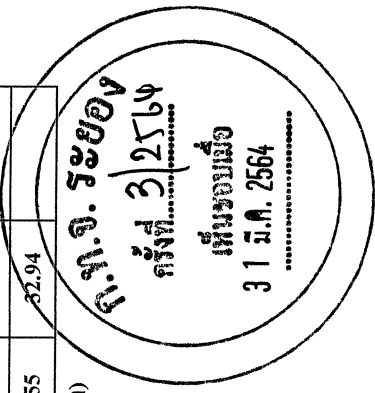
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน 50,460,000 บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2565 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564

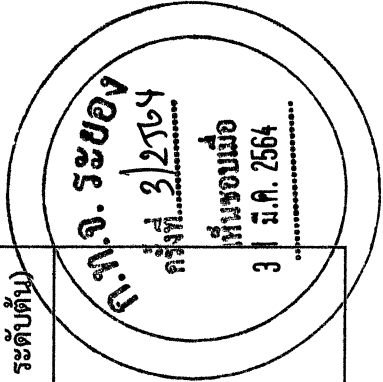
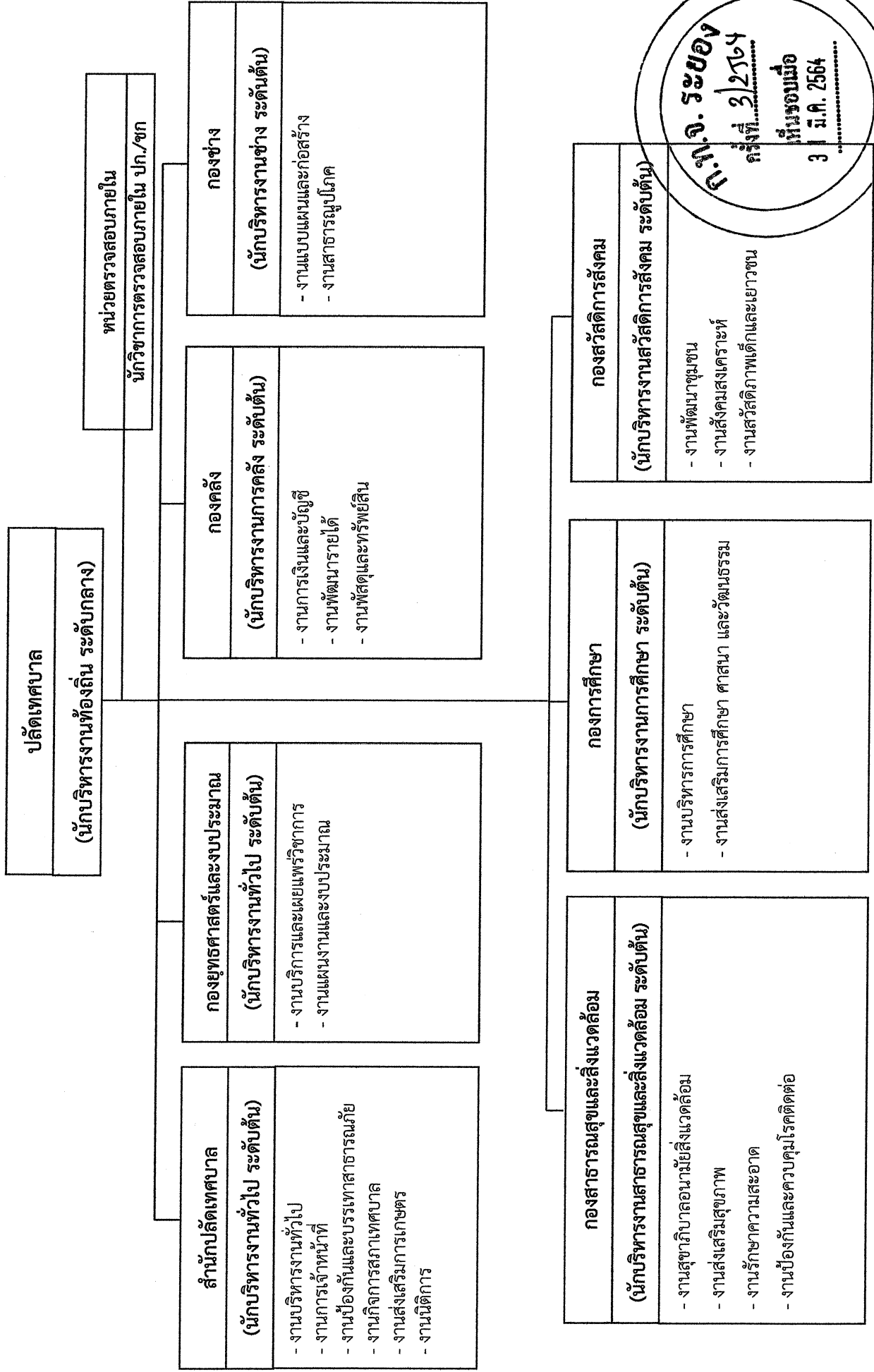
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน 52,983,000 บาท = (50,460,000 x 5%) + 50,460,000 = 52,983,000

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 จำนวน 55,632,150 บาท = (52,983,000 x 5%) + 52,983,000 = 55,632,150

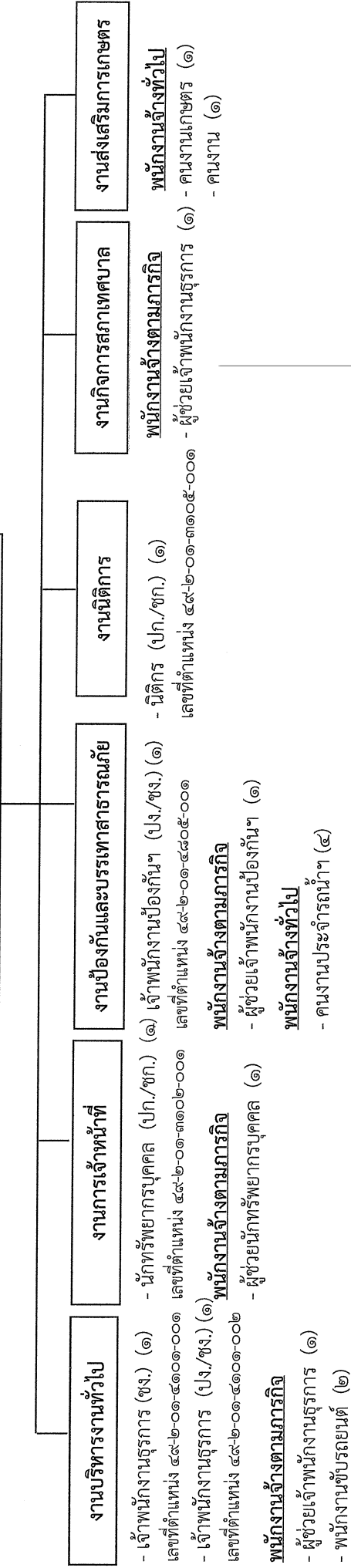


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงแผนครั้งที่ ๒)



โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล

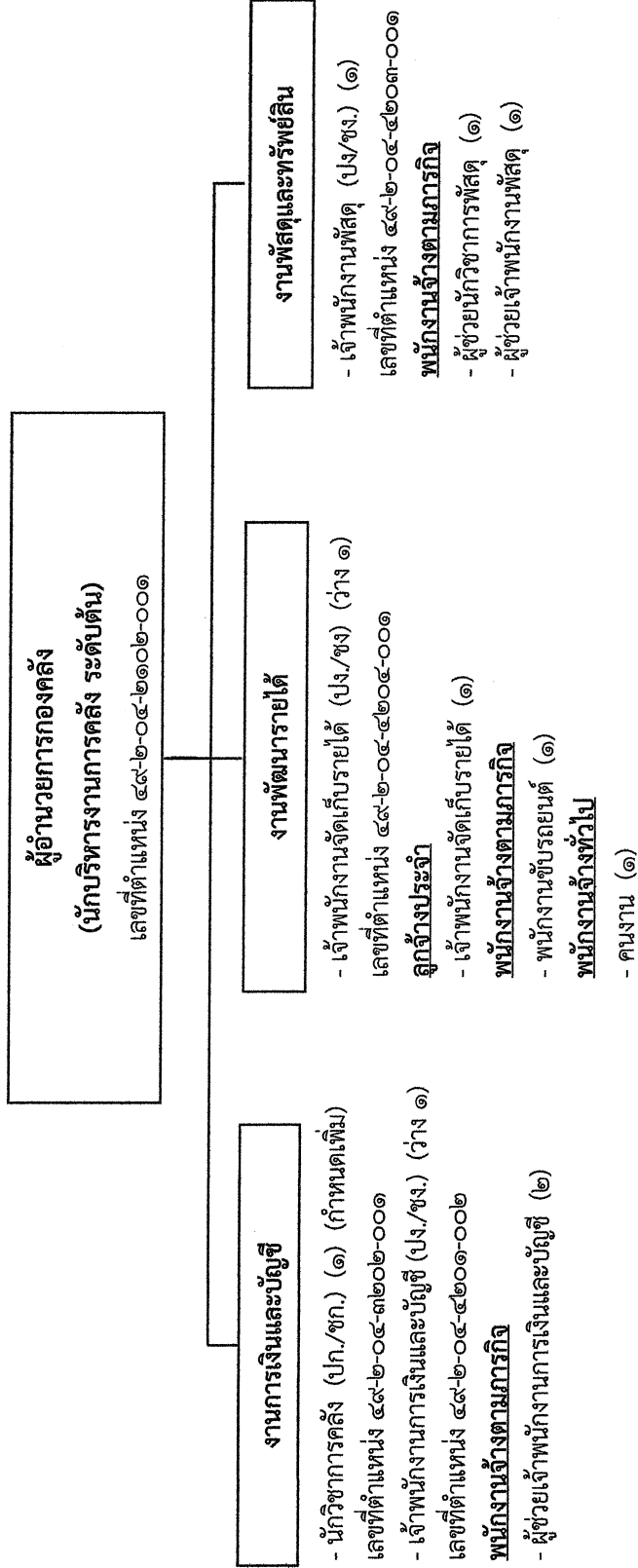
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑



พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๑)
- การโรง (๑)

ประเภท ระดับตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชพ.	ชก.	ปก.	อ.ส.	ชง.	ปง.			
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๑	๒	-	๘	<div style="border: 2px solid black; border-radius: 50%; padding: 10px; display: inline-block;"> อ.จ. ระยอง ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบเมื่อ ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๔ </div>
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๑	๒	-	๘	
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

โครงสร้างองค์กร



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ขพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			ลูกจ้างประจำ
ระดับตำแหน่ง	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๓	๑	๑	๑๒
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๓
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒

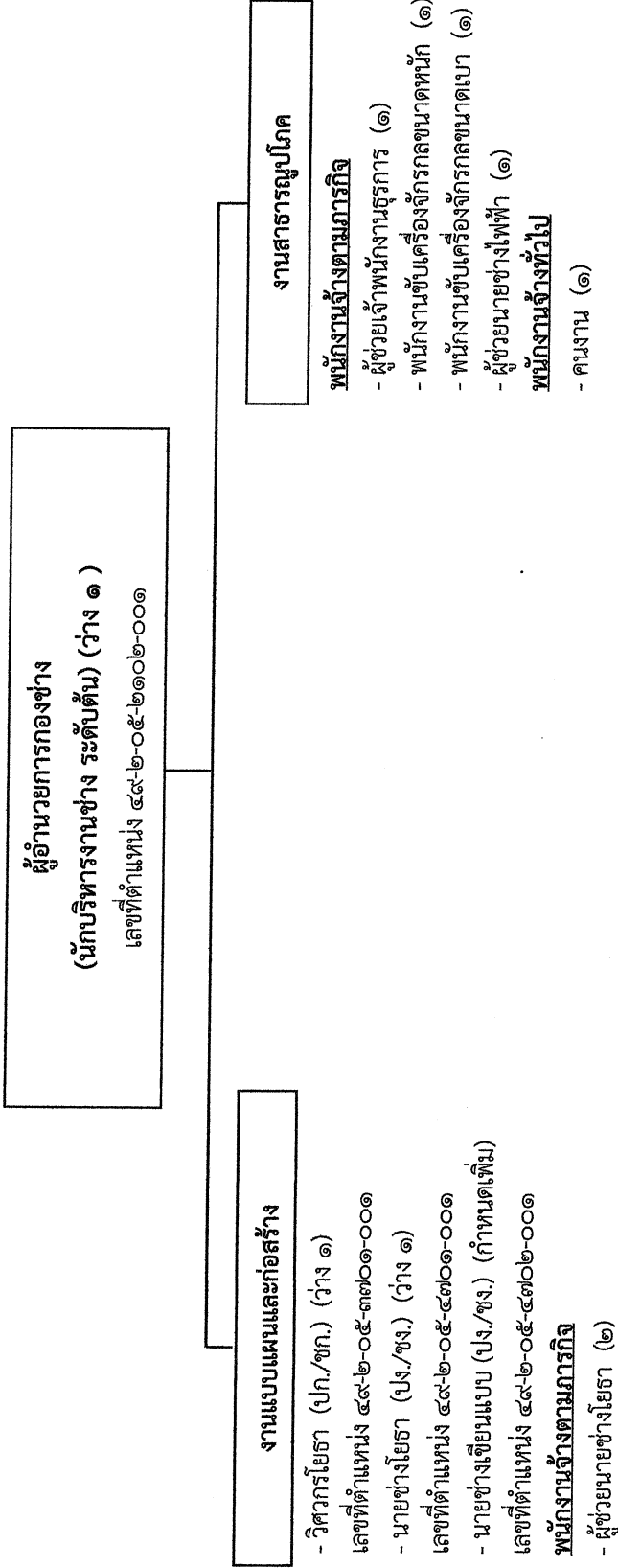
พ.จ. รัชชของ

วันที่ ๒๓/๒๕๖๔

เห็นชอบเมื่อ

31 มี.ค. 2564

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
ระดับตำแหน่ง	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	๖	๑	๗
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖	๑	๗
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๓

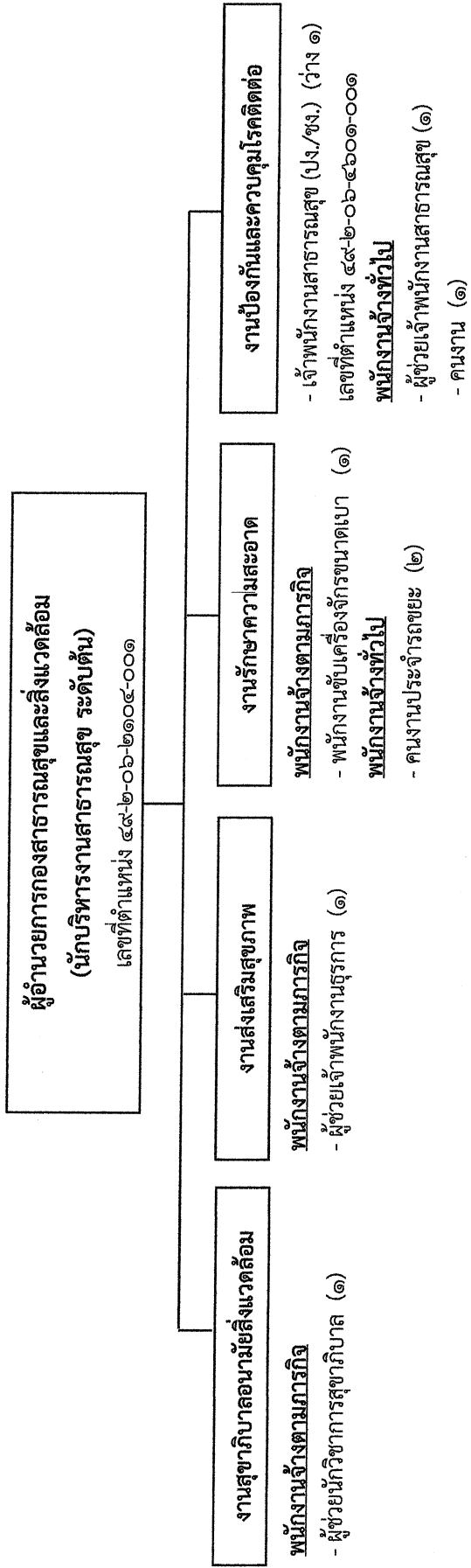
พ.จ. ระยอง

ทรงยศ.....

เห็นชอบเมื่อ

31 มี.ค. 2564

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



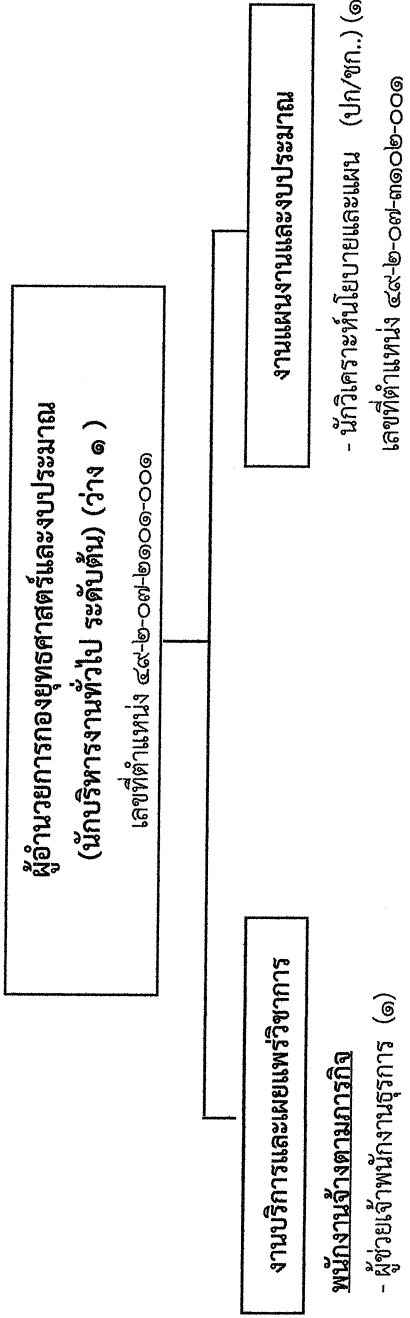
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			รวม		
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ขพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
ระดับตำแหน่ง	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๔	๓	๘
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๒	๗
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๒
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕

ก.พ.จ. ระยอง

ครั้งที่ 3/2564

เห็นชอบเมื่อ
31 มี.ค. 2564

โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
ระดับตำแหน่ง	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๔
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๓
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนอัตราว่าง	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

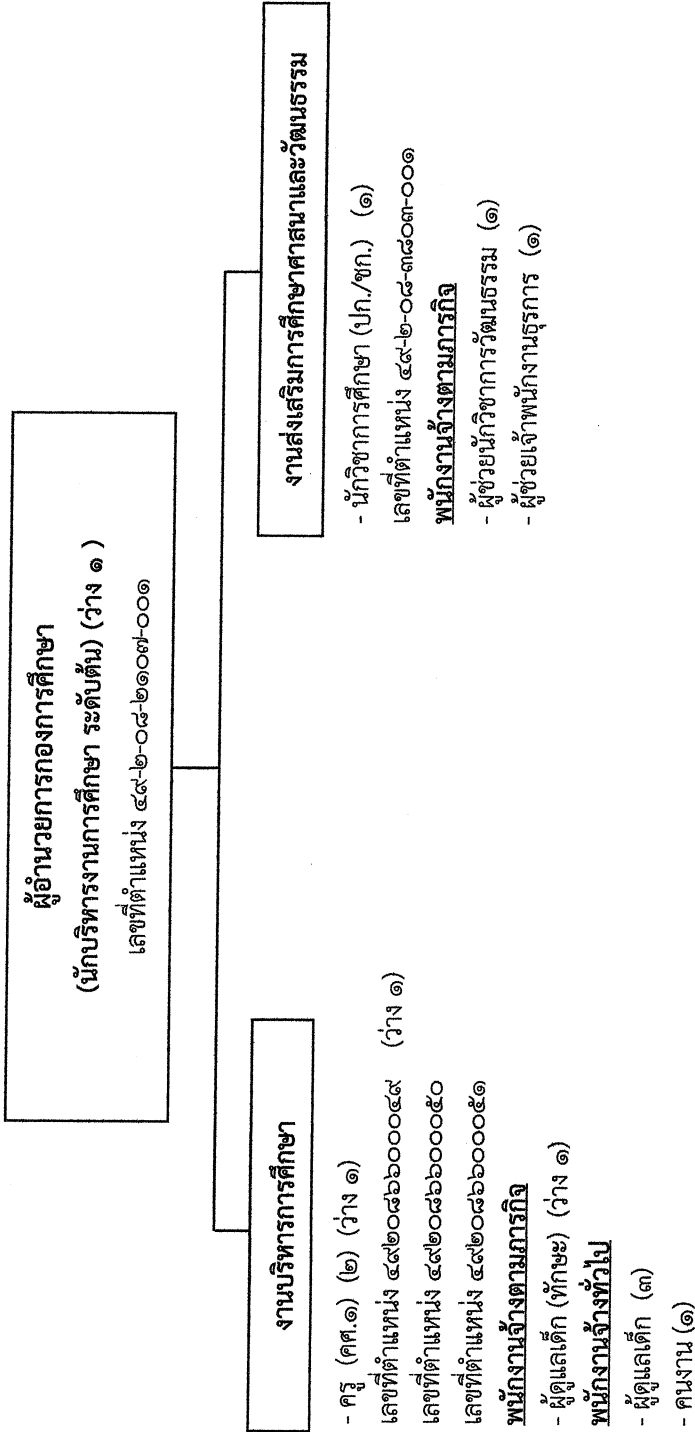
จ.ท.จ. รัชชชณู

ครั้งที่ 3 / 2564

เห็นชอบเมื่อ

31 มี.ค. 2564

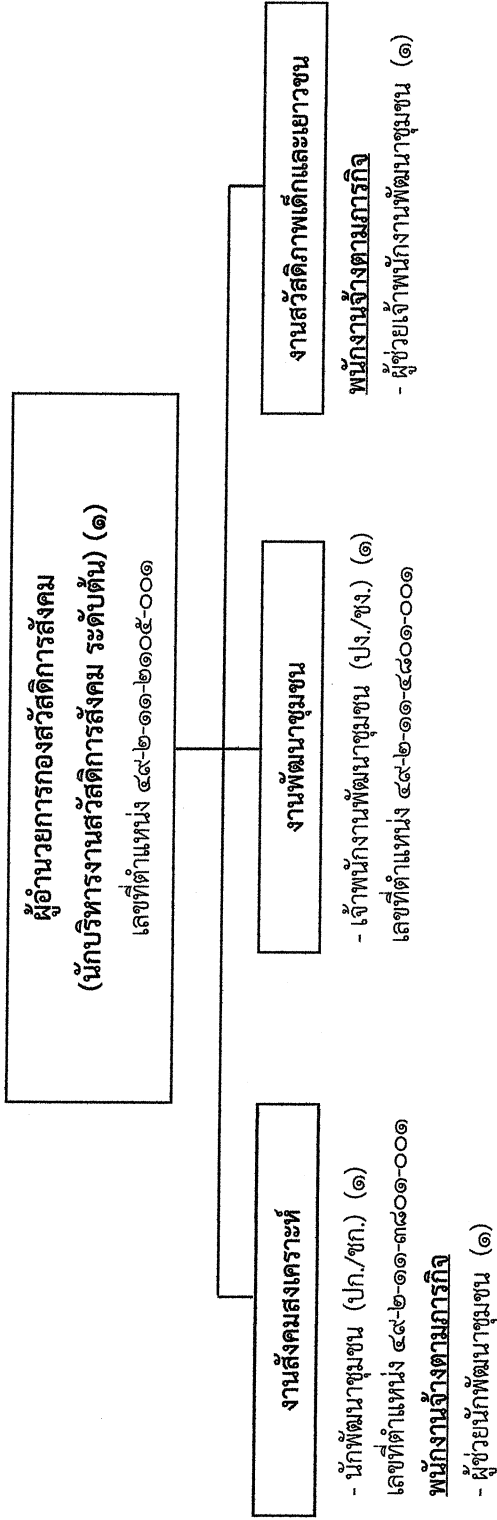
โครงสร้างกองการศึกษา



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		ครู			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	คศ.๑	คศ.๒	ชช.	ชก.	ชก.	ปก.	อ.ส.				
ระดับตำแหน่ง	-	-	๑	๒	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๔	๑๒
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	-	๒	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๒	๒
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๒
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	๒	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๑๐

ก.พ.จ. ระวังของ
 ครั้งที่ 3/2564
 เห็นชอบเมื่อ
 31 มี.ค. 2564

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท ระดับตำแหน่ง	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชจ.	ปจ.			
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๕
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๕
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

บ.พ.จ. ระยอง
 ครั้งที่ 3/2564
 เห็นชอบเมื่อ
 31 มี.ค. 2564

11. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2564)

สำนักงานปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
1	นางกานตนาพร นายนิตย์ รัตนวิจิตร	รศ.บ. (ทฤษฎีและเทคนิคทางการศึกษาศาสตร์)	49-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	49-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	409,320 (34,110 x 12)	48,000 (40,000 x 12)	-	457,320
2	นางสาวพราย จินดารัตน์	ร.บ.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	49-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	49-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	342,720 (28,560 x 12)	42,000 (3,500x12)	-	384,720
3	นายวิฑูรย์ บุญเจริญ	ร.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	49-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	49-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	203,280 (16,940 x 12)	-	-	203,280
4	นางสาวเบญจวรรณ ศรีทองคำ	นิติศาสตรบัณฑิต	49-2 01-3105-001	นิติกร	-	49-2-07-3105-001	นิติกร	185,040 (15,420 x 12)	-	-	185,040
5	นางสาวนิษฐา แทนทด	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	49-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	49-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	230,400 (19,200 x 12)	-	-	230,400
6	นายประพันธ์ พร้อมเพ็ญ	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)	49-2-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	49-2-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	196,080 (16,340 x 12)	-	-	196,080
7	นางสาวพัชรินทร์ พันธุ์งาม พนักงานจ้าง	ร.บ.(ทฤษฎีและเทคนิคทางการศึกษาศาสตร์)	49-2-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	49-2-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	146,640 (12,220 x 12)	-	-	146,640
8	นางสาวกมลชนก เจริญผล	ร.บ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	186,480 (15,540 x 12)	-	-	186,480
9	นางสาวณัฐนิชา งามยิ่ง	บ.ช.บ.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	165,480 (13,790 x 12)	-	-	165,480
10	นางสาวจิรา วงศ์รักษ์	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000
11	นายสมยศ เรืองอ่อน	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	159,960 (13,330 x 12)	-	-	159,960
12	นายเจษฎา จันทร์ยิ้ม	ปวช.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	-	-	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทา	140,760 (11,730 x 12)	-	-	140,760

ผ.ท.จ. ร้อยเอก 159,960
วันที่ 3/2564
เห็นชอบเมื่อ 31 มี.ค. 2564

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ	
13	นางสาวบุษรินทร์ พุดนา	วท.บ. (เคมี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
14	นายมนัส ขอบทอง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานเกษตร	-	-	คนงานเกษตร	-	108,000	-	108,000
15	นายนิคม ทองกำเนิด	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	108,000
16	นางสาวนิตยา ศรีสวาท	มัธยมศึกษาปีที่ 3	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000	-	108,000
17	นายสุวรรณชัย วรรมศิริ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถนำอเนกประสงค์	-	-	คนงานประจำรถนำอเนกประสงค์	-	108,000	-	108,000
18	นายเกรียงไกร กำลังรัมย์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถนำอเนกประสงค์	-	-	คนงานประจำรถนำอเนกประสงค์	-	108,000	-	108,000
19	นายสมคิด พร้อมเพ็ญ	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	คนงานประจำรถนำอเนกประสงค์	-	-	คนงานประจำรถนำอเนกประสงค์	-	108,000	-	108,000
20	นายภูวิวัฒน์ สิงห์บุปผา	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถนำอเนกประสงค์	-	-	คนงานประจำรถนำอเนกประสงค์	-	108,000	-	108,000
21	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800	-	112,800 (ว่าง)
ยอดคง											
1	พนักงานเทศบาล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1	นางสาวรุ่งฟ้า พานนตรี	ศศ.บ. การจัดการทั่วไป (แผนกการบัญชี)	49-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	49-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	31,880	-	42,๑๑๖.๖๖ (๓,๕๐๐x12)
2	นักวิชาการคลัง	-	-	-	-	49-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ชก	355,320	-	๓๖๖,๓๖๖.๖๖ (๓,๕๐๐x12) + ค่าตอบแทน
3	ว่าง	-	49-2-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง	49-2-04-4201-002	จพง.การเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง	297,900	-	๓๕๕,๓๖๖.๖๖ (๓,๕๐๐x12) + ค่าตอบแทน

ดร.อ.อ. ระยัญญา
 ๔๒,๑๑๖.๖๖ (๓,๕๐๐x12)
 - ครึ่งปี 3/2564
เงินรวมเมื่อ 355,320
 - 31 มี.ค. - 2564 (ว่างเดิม) 297,900
 (ค่ากลางเงินเดือน)

“ศูนย์ฯ”ต่างหาก
 ด้านการตรวจ
 ของ ก.ท.๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินพิเศษอื่นๆ	
4	นางสาวสุวิษา เขาวีมา	บ.บ. (การจัดการ)	49-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	49-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	155,640 (12,970 x 12)	-	155,640
5	ว่าง	-	49-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	49-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม) 297,900
6	ลูกจ้างประจำ นายอนันต์สิทธิ์ ชุดคาราลักษณะ รบ.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	ปวส.(การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	181,680 (15,140 x 12)	-	181,680
7	พนักงานจ้าง นางสาวอุษณา เจริญริน	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	151,560 (12,630 x 12)	-	151,560
8	นางสาวนันทิยา ห้วยศิลา	มัธยมศึกษาปีที่ 3	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	143,880 (11,990 x 12)	-	143,880
9	นายสงวนศักดิ์ บุญชู	มัธยมศึกษาปีที่ 3	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	147,480 (12,290 x 12)	-	147,480
10	นางสาวนันทกานต์ ทองกำเนิด	มัธยมศึกษาปีที่ 3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	108,000
11	ว่าง	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	138,000 (11,500 x 12)	-	138,000
12	ว่าง	-	-	ผ.ช.นักวิชาการพัสดุ	-	-	ผ.ช.นักวิชาการพัสดุ	-	180,000 (15,000 x 12)	-	(ว่าง) 180,000 (ว่าง)
1	กองช่าง พนักงานเทศบาล ว่าง	-	49-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	49-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000	(ว่างเดิม) 435,600
2	ว่าง	-	49-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปท./ชท.	49-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปท./ชท.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	355,320 (ว่างเดิม)
3	ว่าง	-	49-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	49-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	297,900 (ว่างเดิม)
4	นายช่างเขียนแบบ	-	-	-	-	49-2-05-4702-001	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	297,900 (ว่างเดิม)

บัญชี 3/2564
 ก.ท.๖
 วันที่ 31 มี.ค. 2564

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
	พนักงานจ้าง										
5	นายณพัรัตน์ โพธิ์ดักกล้า	ปวส.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	157,680 (13,140 x 12)	-	157,680
6	นายพงษ์เทพ พิริยะธนภัทร	ปวส.การก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000 (13,140 x 12)	-	138,000
7	นางสาวเรณู บุรณะพิมพ์	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	150,960 (12,580 x 12)	-	150,960
8	นายสุนทร สร้อยศักดิ์ทินทวี	มัธยมศึกษาปีที่ 3	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	176,640 (14,720 x 12)	-	176,640
9	นายสมชาย สมุทรภา	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	150,000 (12,500 x 12)	-	150,000
10	นายยุทธนา เชื้อจิบ	ปวช.(อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	145,440 (12,120 x 12)	-	145,440
11	นางสาวจุฑารัตน์ แว่นมณี	ปวส.การบัญชี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	108,000
	กองสาธารณสุขฯ										
	พนักงานเทศบาล										
1	นายนิธิธร แสงประทีป	ร.บ.ม. การปกครองท้องถิ่น	49-2-06-2107-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	49-2-06-2107-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	40,900 (9,500x12)	-	532,800
2	ว่าง	-	49-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	49-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) 297,900
	พนักงานจ้าง										
3	นางสาวศรวิทย์ นิตย์มัน	วท.บ.(สาธารณสุขชุมชน)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	226,920 (18,910 x 12)	-	226,920
4	นางสาวสุภารัตน์ บุญล้ำ	วท.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	138,000 (11,500 x 12)	-	138,000
5	นายธเนศพล ไจคง	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	124,800 (10,400 x 12)	-	124,800

ร.บ.จ. ระยอง
ครั้งที่ 3/2564
เพื่ออนุมัติ
31 มี.ค. 2564

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
6	นางพรชนก มทวิเชียร	บธ.บ.(การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	133,800 (11,150 x 12)	-	133,800
7	นางสาวลำเพย ภูเปี่ยม	บธ.บ.(การตลาด)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	108,000
8	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	108,000 (ว่าง)
9	นายปราโมทย์ ทาดแก้ว	มัธยมศึกษาปีที่ 3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	108,000
1	กองเขตอุตสาหกรรมและงบประมาณ ว่าง	-	49-2-07-2101-002	ผู้อำนวยการกองอุตสาหกรรมและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	49-2-07-2101-002	ผู้อำนวยการกองอุตสาหกรรมและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	435,600 (ว่างเดิม)
2	นายธนวัฒน์ ศิริเดช	ร.บ.(การจัดการและการปกครองท้องถิ่น)	49-2-07-3102-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	49-2-07-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	190,080 (15,840 x 12)	-	190,080
3	พนักงานจ้าง นางอนุช ทองกำเนิด	ร.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	186,480 (15,540 x 12)	-	186,480
4	นางสุกัญญา พลอาจ	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	144,960 (12,080 x 12)	-	144,960
1	กองการศึกษา พนักงานเทศบาล ว่าง	-	49-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	49-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000	435,600 (ว่างเดิม)
2	นายมารุต ภารตระการ	วท.บ.(วิทยาการคอมพิวเตอร์)	49-2-08-3803-001	นักวิชาการการศึกษา	ป.ก.	49-2-08-3803-001	นักวิชาการการศึกษา	ป.ก.	298,440 (24,870 x 12)	-	298,440
3	พนักงานครูเทศบาล ว่าง	-	492082216977	ครู	-	492082216977	ครู	-	-	-	144,960 * เงินสุดพบ

“อยู่ รงพื่นกลาง
ตึกใหม่อาคาร ๓
ของ ร.ท. ๗๗”

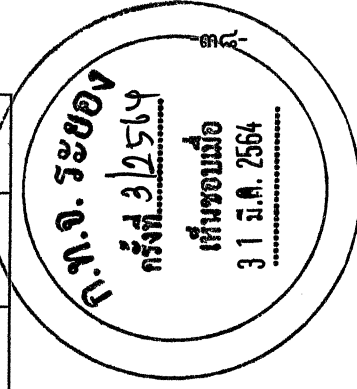
“อยู่ รงพื่นกลาง
ตึกใหม่อาคาร ๓
ของ ร.ท. ๗๗”

ร.ท. ๓/๒๕๖๖
วันที่ 31 มี.ค. 2564
เห็นชอบเมื่อ
31 มี.ค. 2564
* เงินสุดพบ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ	
4	นางสาวชลาลัย พวงงาม	คบ.(เอกปฐมวัย)	492082216978	ครู	คต.1	492082216978	ครู	คต.1	-	-	* เงินอุดหนุน
5	นางสาวมุกดา คล้อยมูล พนักงานจ้าง	คบ.(เอกปฐมวัย)	492082216979	ครู	คต.1	492082216979	ครู	คต.1	-	-	* เงินอุดหนุน
6	นางสาวอรรณ ทรวงสิน	บธ.บ.(การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	-	227,040	-	227,040
7	นางสาวเบญจา เจริญผล	บธ.บ.(การจัดการอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	143,880	-	143,880
8	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	* เงินอุดหนุน
9	นางอนันตญา เสียงเลิศ	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	* เงินอุดหนุน
10	นายเกษมฐา คำโค	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	* เงินอุดหนุน
11	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-	* เงินอุดหนุน
12	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	(ว่าง) 108,000
योगสวัสดิการสังคม											
พนักงานเทศบาล											
1	นางสาววิวิธ นิสัยมัน	รศ.ม.	49-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	49-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	396,000	42,000	438,000
2	นางสาวณัฐวดี นิสัยมัน	วท.บ. (สถิติ)	49-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	49-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	185,040	(3,500x12)	185,040
3	นางสาวพรพพา ผลาภตุ	ปวส.การบัญชี	49-2-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	49-2-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	155,640	(15,420 x 12)	155,640
พนักงานจ้าง											
4	นายศราวุธ คล้ายคลัง	วท.บ. (การเกษตร)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	180,000	-	180,000
5	นายณัฐริพล จันทรัมย์	ศษ.บ.(การศึกษา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	173,640	-	173,640

ก.บ.จ. ระยอง
ครั้งที่ 3/2564
เพิ่มขอมือ
31 มี.ค. 2564

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
1	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	49-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ป.ช.ช.ก.	ระดับ	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม 355,320



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดกลัทธิธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่า ตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเอง และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดความสมรรถนะสูงและทันสมัยต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ด้วยด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

