



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลทลพล
อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับเทศบาล กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของเทศบาลเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลพลา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลพลา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลพลา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภท ตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลพลาให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลพลา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลพลา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และ มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลพลา ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลพลา มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลพลา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเข้าใจชัดเจนในกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒. เทศบาลตำบลพลา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ และรักษาคณติ และคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถ เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ล่วงหน้าได้

๔. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐาน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลพลา ตามพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบาย ผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลพลา เพื่อให้การดำเนินการของ

เทศบาลตำบลพลลา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้ เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระยองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดี ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการ ส่วนราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา

แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากการมีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการอายุสูงจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดตำแหน่งกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่ต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ สามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ

ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐาน ที่จะสามารถไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการ ในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลพลา ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ตำบลพลาแล้ว ซึ่งปรากฏผลสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมภายในตำบล ส่วนใหญ่เป็นถนนลาดยาง และบางส่วนยังเป็นถนนลูกรัง
- ไฟฟ้าสาธารณะยังมีปริมาณไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในตำบล
- การขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่ เพื่อใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ
- การโทรคมนาคมมีน้อย ไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในตำบล
- อยู่ในช่วงการจัดระบบผังเมือง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ขาดความรู้และเทคโนโลยีในการผลิตที่ทันสมัย
- การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็งพอ การดำเนินงานของกลุ่มอาชีพมีการพัฒนาที่ไม่ต่อเนื่อง
- อาชีพหลักยังเป็นการทำประมงแบบเก่า
- ขาดงบประมาณในการสนับสนุนด้านการพัฒนาอาชีพ การส่งเสริมศักยภาพของกลุ่มอาชีพไม่ต่อเนื่อง

๓. ด้านสังคม

- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ขาดการส่งเสริมการนันทนาการของประชาชน
- ประชากรแฝง และการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาในพื้นที่
- การว่างงาน

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

- สถานที่ให้บริการประชาชนด้านข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ

- ประชาชนไม่เข้าใจระบบการบริหารงานของเทศบาล ขาดการให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมดำเนินโครงการต่าง ๆ
- ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ปัญหาด้านขยะมูลฝอยในทะเล ซึ่งมาจากแหล่งอื่น
 - ขาดงบประมาณในการสนับสนุนด้านการพัฒนา อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักบ้านรักถิ่น
 - การกำจัดขยะของชุมชนยังไม่ถูกสุขลักษณะ
- ๖. ด้านการสาธารณสุข
 - ขาดสถานพยาบาลขนาดใหญ่และทันสมัย
 - ปัญหามลพิษ
- ๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - สื่อสำหรับให้บริการด้านการศึกษามีน้อย
 - ขาดแคลนห้องสมุดประจำหมู่บ้าน
 - ขาดความร่วมมือในการรักษาวัฒนธรรมประเพณี
 - ขาดความรู้ด้านกฎหมาย สิทธิหน้าที่ของประชาชน
- ๘. ด้านการท่องเที่ยว
 - ขาดงบประมาณในการสนับสนุนด้านการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว
 - เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทน้อย ขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุก
 - ชายหาดบางจุดมีคุณภาพด้อย เนื่องจากปัญหาขยะมูลฝอยและการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์
 - สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการการท่องเที่ยวยังขาดการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานบริการ การตรวจสอบมาตรฐานและคุณภาพร้านค้าริมหาดไม่สม่ำเสมอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ก่อสร้างถนนสายหลักในตำบลให้เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
 - ให้มีไฟฟ้าสาธารณะอย่างทั่วถึง และเพียงพอความต้องการของประชาชนในตำบล
 - สร้างแหล่งน้ำขนาดใหญ่ เพื่อใช้ในการเกษตรให้เพียงพอความต้องการ
 - ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอความต้องการของประชาชนในตำบล
๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ
 - ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพเสริม เพื่อให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น
 - ส่งเสริมให้มีร้านค้าหรือสหกรณ์
 - สนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาอาชีพ การส่งเสริมศักยภาพของกลุ่มอาชีพ
๓. ความต้องการด้านสังคม
 - การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
 - ส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน
 - ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาประจำปี

๔. ความต้องการด้านการเมือง - การบริหาร

- จัดสถานที่ในการให้บริการประชาชนด้านข้อมูลข่าวสาร
- ให้ความรู้แก่ประชาชน เรื่อง การเมือง การปกครอง

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- สนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนา อนุรักษ์ป่าไม้ และมีการปลูกป่าเพิ่มเติม

๖. ความต้องการด้านการสาธารณสุข

- เพิ่มการบริการด้านสาธารณสุขและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก และคนพิการ
- จัดให้มีสถานที่เก็บและกำจัดขยะที่ได้มาตรฐานและถูกสุขลักษณะ

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- จัดทุนการศึกษาและงบประมาณสำหรับเด็กยากจนแต่เรียนดี
- สนับสนุนสื่อสำหรับให้บริการด้านการศึกษา

๘. ความต้องการด้านการท่องเที่ยว

- สนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว
- มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุก
- สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและให้บริการการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ และมีมาตรฐาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลพลาได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมตลอดถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่เทศบาลตำบลพลาไว้ โดยการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ดังกล่าว เทศบาลตำบลพลา วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT Analysis) ในการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาตำบลในภาพรวม

๑. จุดแข็ง (Strength : S)

- * ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
- * การเลือกตั้งผู้บริหารของท้องถิ่นโดยตรง จะทำให้การพัฒนาของท้องถิ่นเข้าถึงประชาชนมากยิ่งขึ้น และเกิดความรวดเร็วในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของท้องถิ่น
- * ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีการจัดทำเวทีประชาคม รับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น
- * มีงบประมาณในการพัฒนาเป็นของตนเอง ทำให้การแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์
- * มีสถานศึกษาในพื้นที่ เปิดทำการสอนในระดับก่อนวัยเรียน ปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ซึ่งเป็นการยกระดับการศึกษาของประชาชน

* ให้ความสำคัญกับการให้การสงเคราะห์ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส

* ความได้เปรียบด้านภูมิประเทศ มีชายหาดพลาเป็นแหล่งท่องเที่ยวอยู่ในพื้นที่สามารถสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้

* มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

* มีความได้เปรียบด้านสถานที่ตั้งสนามบินนานาชาติอยู่ตะเภา และด้านโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

* มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

* มีระเบียบ กฎหมาย เพื่อใช้บังคับในการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง

๒. จุดอ่อน (Weakness: W)

* พื้นที่ส่วนใหญ่ในตำบลเป็นที่ราชพัสดุ เกิดปัญหาการรुक้าที่สาธารณะและที่ราชพัสดุ

* ขาดความรู้และเทคโนโลยีในการพัฒนาภาคการเกษตร แรงงานภาคเกษตรหายาก เพราะเกิดการไหลเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น

* บุคลากรยังขาดทักษะ และความสามารถเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน รวมถึงความไม่เข้าใจในระบบงานที่กำลังปฏิบัติ ทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากรของหน่วยงาน ขาดทักษะทางด้านภาษาอาเซียน ขาดงบประมาณในการสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากร

* อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในพื้นที่

* ประชาชนไม่เข้าใจระบบการบริหารงานของเทศบาล ขาดการให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมดำเนินโครงการต่าง ๆ ความร่วมมือจากประชาชนในการให้ข้อมูลพื้นฐาน ทำให้ข้อมูลที่มีอยู่ไม่ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง

* ปัญหาที่เป็นผลกระทบจากประชากรแฝง และการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาในพื้นที่ เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาอาชญากรรม โรคระบาด ความสะอาด ขยะ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น

๓. โอกาส (Opportunity: O)

* ผู้นำของรัฐเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

* มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ ทำให้ประชาชนมีรายได้นอกเหนือจากการเกษตร

* มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

* การคมนาคมและการสื่อสารสะดวกครอบคลุมพื้นที่ และด้านโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

* รัฐให้การสนับสนุนท้องถิ่นในการบริหารจัดการ และแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

* มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยมากขึ้น

* สามารถบูรณาการการดำเนินงานตามนโยบายของท้องถิ่นในการเสริมสร้างศักยภาพของท้องถิ่นเข้ากับนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน

๔. อุปสรรค (Threat : T)

- * การเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศยังไม่มีความแน่นอน
- * ภาวะเศรษฐกิจมีผลต่อการจัดทำงบประมาณ งบประมาณจากส่วนกลางมีจำกัดต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยว
- * สินค้าอุปโภคบริโภคในท้องตลาดมีราคาสูงขึ้นในขณะที่ผลผลิตทางการเกษตรของชาวบ้านมีราคาต่ำลง
- * การแก้ไขปัญหาที่ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น บางครั้งมีความล่าช้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการให้กับประชาชนได้ทันเวลา ขาดการประสานงานอย่างเป็นระบบ
- * นโยบายด้านการเมือง การบริหาร และการกระจายอำนาจของรัฐบาลยังไม่แน่นอน
- * ปัญหาด้านการเมืองทำให้เกิดความแตกแยกของประชาชน
- * มีการอพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่ในพื้นที่ และมีการขยายตัวของประชากรอย่างรวดเร็ว ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาตำบลด้านการท่องเที่ยว

๑. จุดแข็ง (Strength : S)

- * มีพื้นที่ที่เอื้ออำนวยในการพัฒนาด้านแหล่งท่องเที่ยว
- * มีทรัพยากรธรรมชาติที่สามารถนำมาเป็นวัตถุดิบในการผลิตสินค้าที่สดใหม่สามารถทำการแปรรูปให้เป็นจุดขายของแหล่งท่องเที่ยวได้
- * มีการจัดตั้งอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน สร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักท่องเที่ยว
- * การคมนาคมมีความสะดวก มีเส้นทางเชื่อมโยงสู่จังหวัดต่าง ๆ มีป้ายบอกทางที่สามารถเข้าถึงสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างปลอดภัย มีความได้เปรียบด้านสถานที่ตั้งสนามบินนานาชาติอุตะเภะและด้านโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

๒. จุดอ่อน (Weakness : W)

- * ชายหาดบางจุดมีคุณภาพด้อย สาเหตุเนื่องจากปัญหาขยะมูลฝอยและการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์
- * สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการการท่องเที่ยวยังขาดการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการ การตรวจสอบมาตรฐานและคุณภาพร้านค้าริมหาดไม่มีความสม่ำเสมอ
- * ขาดงบประมาณในการสนับสนุนด้านการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว
- * เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทน้อย ขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุก

๓. โอกาส (Opportunity : O)

- * ทางด้านวัฒนธรรมมีประเพณีอันดีงาม เช่น ประเพณีวันไหลปลาในประเพณีสงกรานต์ การแข่งขันเรือพายตามประเพณีวันลอยกระทงลงทะเลวัดปลา สามารถพัฒนาเป็นจุดขายของท้องถิ่นต่อไปได้
- * มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ชายหาดปลา
- * มีการเข้ามาลงทุนก่อสร้างรีสอร์ท ที่พัก โรงแรม เพื่อรองรับนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น

๔. อุปสรรค (Threat : T)

- * ภาวะเศรษฐกิจมีผลต่อการท่องเที่ยว
- * การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวยังไม่เพียงพอ ทำให้นักท่องเที่ยวไม่รู้จักหาดปลา
- * ภาพลักษณ์การท่องเที่ยวขาดการจัดระเบียบอย่างจริงจัง
- * ผู้ประกอบการ ร้านค้ายังขาดการทัศนคติด้านการบริการ
- * พื้นที่ท่องเที่ยวข้างเคียงที่เป็นคู่แข่ง ซึ่งมีจุดขายในลักษณะเดียวกัน

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

วิเคราะห์ศักยภาพฯ จากปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลปลา (Outside in)

โอกาส (Opportunity : O)

- * ผู้นำของรัฐเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- * มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ ทำให้ประชาชนมีรายได้นอกเหนือจากการเกษตร
- * มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น
- * การคมนาคมและการสื่อสารสะดวกครอบคลุมพื้นที่ และด้านโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
- * รัฐให้การสนับสนุนท้องถิ่นในการบริหารจัดการ และแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- * มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยมากขึ้น
- * สามารถบูรณาการการดำเนินงานตามนโยบายของท้องถิ่นในการเสริมสร้างศักยภาพของท้องถิ่นเข้ากับนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน

อุปสรรค (Threat : T)

- * การเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศยังไม่มีแนวโน้ม
- * ภาวะเศรษฐกิจมีผลต่อการจัดทำงานงบประมาณ งบประมาณจากส่วนกลางมีจำกัดต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยว
- * สินค้าอุปโภคบริโภคในท้องตลาดมีราคาสูงขึ้นในขณะที่ผลผลิตทางการเกษตรของชาวบ้านมีราคาต่ำลง
- * การแก้ไขปัญหาที่ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น บางครั้งมีความล่าช้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการให้กับประชาชนได้ทันเวลา ขาดการประสานงานอย่างเป็นระบบ
- * นโยบายด้านการเมือง การบริหาร และการกระจายอำนาจของรัฐบาลยังไม่แน่นอน
- * ปัญหาด้านการเมืองทำให้เกิดความแตกแยกของประชาชน
- * มีการอพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่ในพื้นที่ และมีการขยายตัวของประชากรอย่างรวดเร็ว ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนาและวัฒนธรรม เช่น

- (๑) พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนทางการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพ
- (๒) สนับสนุนอาหารเสริม(นม) อาหารกลางวัน
- (๓) ส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬา
- (๔) ส่งเสริมศาสนาและอนุรักษ์ศิลป ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

- (๑) จัดให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนนและรางระบายน้ำ ฯลฯ
- (๒) จัดสร้างแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภคและสาธารณูปการ
- (๓) พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ สถานที่พักผ่อน

ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เข้มแข็งและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น

- (๑) พัฒนาสนับสนุนด้านสาธารณสุข
- (๒) พัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคม ส่งเสริมความเข้มแข็งทางสถาบันครอบครัวและสังคม
- (๓) พัฒนาระบบงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๔) พัฒนาส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เช่น

- (๑) ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๒) ประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว ส่งเสริมการพูดภาษาท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริมให้ชุมชนมีการรวมกลุ่มเพื่อวางแผนจัดการสิ่งแวดล้อมและจัดกิจกรรมด้านอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) พัฒนาสนับสนุนให้มีการตรวจสอบ และบังคับใช้กฎหมายและข้อบัญญัติท้องถิ่น

ด้านส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจ เช่น

- (๑) ส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชน พัฒนาสินค้าและบริการ
- (๒) พัฒนาศูนย์การเรียนรู้แก่ประชาชน
- (๓) พัฒนาสร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตร

ด้านการเมือง การบริหาร ข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศตามหลักบริหารธรรมาภิบาล และพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

- (๑) พัฒนาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- (๒) พัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชน
- (๓) พัฒนาส่งเสริมการบริการประชาชน
- (๔) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ สถานที่ ฯลฯ ในการปฏิบัติงาน

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลพลาวีเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๔. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจรอง

๑. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลปลา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา พนักงานครูเทศบาลจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๒๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา เทศบาลตำบลปลา มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นข้าราชการจำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลปลา ต่อไป

สำนักปลัดเทศบาล

๑.ขอปรับเกลี้ยตำแหน่งเจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑ สังกัด งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล เป็นตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๒ สังกัด งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล

๒.ขอปรับเกลี้ยตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๒-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑ สังกัด งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล เป็นตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ สังกัด งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล

๓.ขอกำหนดตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๒ สังกัด งานนิติกร ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เนื่องจาก เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

๔.ขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (พนักงานจ้างตามภารกิจ) สังกัด งานบริหารงานทั่วไป ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เนื่องจาก เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

๕.ขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) สังกัด งานรักษาความสงบ ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล เนื่องจาก เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

๖.ขอยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พนักงานจ้างตามภารกิจ) สังกัด งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง และลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๗.ขอกำหนดตำแหน่งคนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัด งานบริหารงานทั่วไป ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เนื่องจาก เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

๘.ขอกำหนดตำแหน่งคนสวน (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัด งานบริหารงานทั่วไป ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เนื่องจาก เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) เนื่องจากไม่มีภารกิจงานด้านการเก็บขนขยะ (จ้างบริษัทเอกชนดำเนินการ)

๒.ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างทั่วไป) เนื่องจากไม่มีภารกิจงานด้านการเก็บขนขยะ (จ้างบริษัทเอกชนดำเนินการ)

๓.ขอยุบเลิกตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ จำนวน ๖ อัตรา (พนักงานจ้างทั่วไป) เนื่องจากไม่มีภารกิจงานด้านการเก็บขนขยะ (จ้างบริษัทเอกชนดำเนินการ)

๔.ขอกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ สังกัด งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

๕.ขอกำหนดตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑ สังกัด งานวางแผนสาธารณสุข ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

๖.ขอกำหนดตำแหน่งคนงาน ๒ อัตรา (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เนื่องจาก เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๗.ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เนื่องจาก เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

กองการศึกษา

๑.ขอกำหนดตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพลา กองการศึกษา

๒.ขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนเอื้ออาทร กองการศึกษา

๓.ขอกำหนดตำแหน่งแม่บ้าน (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนเอื้ออาทร กองการศึกษา

ดังนั้น กรอบอัตรากำลังใหม่ มีข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๕๓ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๑๐ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๒๗ อัตรา

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลพลา
วิสัยทัศน์ (Vision)

“แหล่งท่องเที่ยวสะอาดตา พัฒนาคุณภาพคน ชุมชนน่าอยู่ พื้นฟูสิ่งแวดล้อม
มุ่งสู่การบริหารจัดการที่ดี”

ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๔ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านบริหารจัดการ จัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านโครงสร้างพื้นฐาน บริการชุมชนและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการพัฒนาสร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตร ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจ บริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ด้านการดำเนินงาน งานอำนวยการ งานบริหารและพัฒนาองค์กร ประสานงานและบูรณาการ

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ยึดมั่นในศาสนา จารีต ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ดำรงไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมอันดีงามและเอกลักษณ์ ภาษาท้องถิ่นที่ดีไว้
๒. ประชาชนตำบลพลาห่างไกลยาเสพติด
๓. มีโครงสร้างพื้นฐานที่มีมาตรฐานและทั่วถึง ทั้งระบบประปา ไฟฟ้า การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว
๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอาชีพและมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีวิต
๕. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น
๖. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. ประชาชนดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๘. ตำบลพลา มีสถานที่ท่องเที่ยวในตำบลเป็นที่รู้จัก และประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนและมีส่วนร่วม
๙. พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ประชาชนได้รับการที่ดี

ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านบริหารจัดการ จัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑. จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มศักยภาพในด้านต่างๆ
๒. ประชาชนในตำบลมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ผลการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลพลา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน บริการชุมชนและสังคม

๑. จำนวนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษา การกีฬา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น

๓. จำนวนร้อยละของครัวเรือนที่มีระบบสาธารณสุขปกค สาธารณูปการครบถ้วน
๔. จำนวนเส้นทางคมนาคมที่ได้รับการพัฒนาให้มีความสะดวกรวดเร็วและปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น
๕. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น
๖. จำนวนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. จำนวนคนในครัวเรือนมีรายได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน จปฐ.
๘. จำนวนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการขยะ
๙. จำนวนครั้งที่มีการเปิดโอกาสให้หน่วยงานราชการ ภาคเอกชน และทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม
ในกระบวนการพัฒนา / กิจกรรมต่าง ๆ กับเทศบาลตำบลพลา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตร ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจ บริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. จำนวนโครงการที่สนับสนุน/ช่วยเหลือทางด้านการส่งเสริมการเกษตรจากเทศบาลตำบลพลา
๒. จำนวนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการดำเนินงาน งานอำนวยการ งานบริหารและพัฒนาองค์กร ประสานงานและบูรณาการ

๑. การดำเนินงานของเทศบาลตำบลพลาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
๒. การดำเนินงานของเทศบาลตำบลพลาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน

ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านบริหารจัดการ จัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑. พัฒนาสนับสนุนให้มีการตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมายและข้อบัญญัติท้องถิ่น
๒. พัฒนาระบบงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. พัฒนาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
๔. พัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชน
๕. พัฒนาส่งเสริมการบริการประชาชน
๖. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ สถานที่ ฯลฯ ในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน บริการชุมชนและสังคม

๑. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนทางการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพ
๒. สนับสนุนอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน
๓. ส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬา
๔. ส่งเสริมศาสนาและอนุรักษ์ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. พัฒนาสนับสนุนด้านสาธารณสุข
๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคม ส่งเสริมความเข้มแข็งทางสถาบันครอบครัวและสังคม
๗. จัดให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนนและรางระบายน้ำ ฯลฯ
๘. จัดสร้างแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภคและสาธารณสุขการ
๙. พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ สถานที่พักผ่อน
๑๐. พัฒนาส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
๑๑. ประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว ส่งเสริมการพูดภาษาท้องถิ่น
๑๒. พัฒนาจัดหาและปรับปรุงที่ทิ้งขยะ
๑๓. ส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชน พัฒนาสินค้าและบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตร ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจ บริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. พัฒนาสร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตร
๒. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ภาคการเกษตรแก่ประชาชน
๓. จัดหา/ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๔. ส่งเสริมให้ชุมชนมีการรวมกลุ่มเพื่อวางแผนจัดการสิ่งแวดล้อมและจัดกิจกรรมด้านอนุรักษ์

ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการดำเนินงาน งานอำนวยการ งานบริหารและพัฒนาองค์กร ประสานงานและบูรณาการ

๑. การดำเนินงานของเทศบาลตำบลปลาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
๒. การดำเนินงานของเทศบาลตำบลปลาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลปลา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนและงบประมาณ - งานนิติการ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ ๑.๓ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนและงบประมาณ - งานนิติการ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ ๑.๓ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานการโยธา	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานส่งเสริมสุขภาพและควบคุมป้องกันโรค - งานธุรการ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานธุรการ	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา - งานธุรการ	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานธุรการ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของส่วนราชการ

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล ประกอบด้วย

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑.๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๑.๔ งานแผนและงบประมาณ

๑.๑.๕ งานนิติการ

๑.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์

๑.๒.๑ งานสังคมสงเคราะห์

๑.๒.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๑.๓ ฝ่ายปกครอง

๑.๓.๑ งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ

๑.๓.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๓.๓ งานรักษาความสงบ

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การรับเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปีประจำปี งานการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ประกอบด้วย

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๑.๓ งานธุรการ

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้

๒.๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม

การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานก่อสร้างงานนอกแบบและควบคุมอาคาร งานผังเมือง งานประสาน สาธารณูปโภค รวมถึงงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๓.๑ ฝ่ายการโยธา

๓.๑.๑ งานสาธารณูปโภค

๓.๑.๒ งานธุรการ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารสาธารณสุข การดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการรักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

๔.๑.๑ งานรักษาความสะอาด

๔.๑.๒ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม

๔.๑.๓ งานวางแผนสาธารณสุข

๔.๑.๔ งานธุรการ

๕. กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น และหลักเกณฑ์มาตรฐานที่รัฐกำหนดทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรับผิดชอบการวางแผนการศึกษา กำหนดนโยบายและแผนโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของจังหวัดและกระทรวง ทบวง กรมที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนากิจการเด็ก เยาวชนและนันทนาการ การฝึกอบรมและการส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

๕.๑.๑ งานการศึกษาปฐมวัย

๕.๑.๒ งานธุรการ

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุ และการเก็บรักษาเงินตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากร เทศบาลตำบลพลลา (ระดับบุคลากร)

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชน สามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร การทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด T

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้าง ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลพลลา (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S

๑. บุคลากรมีความรักถิ่น ไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวก ทำงานเกินเวลาได้
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษา และฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาหนัก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดัชนี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด T

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล
๓. งบประมาณน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

เทศบาลตำบลพล อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานเทศบาล								
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	"อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท."
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ยื่นขึ้นการจัดตั้งฝ่ายตามมติ กท.จ.ครั้งที่ 3/2559 เมื่อวันที่ 30 มี.ค. 59 และหนังสือสำนักงาน กท. ที่ มท.0809.2/ว10 ลว. 18 มี.ค. 59
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
งานสังคมสงเคราะห์								
นักสังคมสงเคราะห์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
งานทะเบียนราษฎร								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	-	-	-	-1	-	-	ปรับเปลี่ยนเป็นนักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก/ชก.
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	1	1	1	+1	-	-	ปรับเปลี่ยนมาจากเจ้าพนักงานทะเบียน ปง /ชง.
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	-	-	-	-1	-	-	ปรับเปลี่ยนเป็นนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก/ชก.
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	1	1	1	+1	-	-	ปรับเปลี่ยนมาจากเจ้าพนักงานป้องกัน ปง /ชง.
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
งานแผนและงบประมาณ								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
งานนิติกร								
นิติกรชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม



กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

เทศบาลตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
งานรักษาความสงบ								
เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	4	4	4	4	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	1	1	1	1	-	-	-	
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
คนสวน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	3	4	4	4	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา
พนักงานดับเพลิง	2	2	2	2	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	"อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท."
งานพัฒนารายได้								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองคลัง								
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
งานธุรการ								
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานเก็บค่าขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
งานสาธารณูปโภค								
นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	1	1	1	1				
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1				
งานธุรการ					-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1				
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	3	3	3	3	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	

ก.ท.จ. ระยอง
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
เห็นชอบแล้ว
๒๔ ก.ย. ๒๕๖๓

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

เทศบาลตำบลพล อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองช่าง								
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
คนสวน	2	2	2	2	-	-	-	
คนงาน	5	5	5	5	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	อัตราว่างกรณีเกษียณอายุ
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								
งานรักษาความสะอาด								
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม								
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานวางแผนสาธารณสุข								
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานธุรการ								
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
คนงานประจำรถขยะ	6	-	-	-	-6	-	-	ยุบเลิก
คนงาน	8	10	10	10	+2	-	-	กำหนดเพิ่ม 2 อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม



กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

เทศบาลตำบลพล อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ใช้ในข่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		2564	2565	2566	2564	2565	2566		
กองการศึกษา									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	"อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท."	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-		
งานการศึกษาปฐมวัย									
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-		
นักสหนาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-		
งานธุรการ									
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-		
พนักงานจ้าง									
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพล									
พนักงานครูเทศบาล									
ครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	ได้รับการจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น (มติ ก.ท.จ.ระยอง ครั้งที่ 5/2561 เมื่อวันที่ 22 พ.ค. 61	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	3	3	3	3	-	-	-	ก.ท.จ. ระยอง ครั้งที่ ๓/25๖3 เห็นชอบเมื่อ 24 ก.ย. 2563	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)									
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-		
ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	1	+1	-	-		กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนเอื้ออาทร									
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	2	2	2	+1	-	-		กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)									
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
แม่บ้าน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม	
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-		

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

เทศบาลตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	123	127	127	127	+4	-	-	



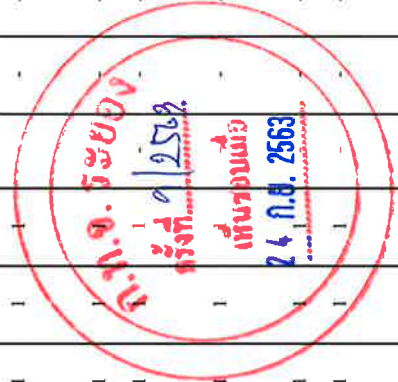
9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่ควรจะได้รับ			อัตราค่าจ้าง			การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	659,520	177,960	1	1	1	-	-	-	21,240	21,960	22,680	858,720	880,680	(54,960)
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	-	401,940	42,000	1	1	1	-	-	-	15,060	15,060	15,060	459,000	474,060	ว่างเต็ม
3	สำนักปลัดเทศบาล (01)																	
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	1	1	462,000	134,400	1	1	1	-	-	-	16,560	16,440	16,440	612,960	629,400	(38,500)
4	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	336,360	18,000	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	367,320	380,640	(28,030)
5	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	389,400	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	420,720	434,160	(32,450)
6	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	409,320	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	440,640	453,720	(34,110)
7	งบบนรถเจ้าหน้าที่																	
7	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	1	1	323,760	0	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	(26,980)
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	(11,510)
9	งานสังคมสงเคราะห์																	
9	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	ว่างเต็ม
10	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	1	1	280,440	0	1	1	1	-	-	-	10,800	11,040	11,160	291,240	302,280	(23,370)
11	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน																	
11	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	1	342,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	(28,560)
12	งานทะเบียนราษฎรและบัตร																	
12	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	1	1	362,640	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	(30,220)
13	เจ้าพนักงานทะเบียน	ป.ก./ช.ก.	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	
14	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	-	-	0	0	1	1	1	+	+	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	
15	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย																	
15	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	
16	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	1	-	0	0	1	1	1	+	+	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	
17	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	1	1	198,840	0	1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,000	207,720	216,720	(16,570)
18	งานบริหารงานทั่วไป																	
18	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	1	1	298,440	0	1	1	1	-	-	-	9,600	9,960	10,200	308,040	318,000	(24,870)
19	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก./ช.ก.	1	1	289,080	0	1	1	1	-	-	-	9,360	9,600	9,960	298,440	308,040	(24,090)
20	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	1	1	140,400	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,120	6,000	146,640	152,760	(11,700)
รวมสำนักปลัดเทศบาล (ยกไป)				18	5,388,300	408,360	18	18	18	-	-	-	904,860	220,740	221,940	6,701,520	6,922,260	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566				
21	งานแผนและงบประมาณ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติกร	ป.ก./ช.ก.	1	1	282,600	0	1	1	1	-	-	-	11,280	11,760	11,880	293,880	305,640	317,520	(23,550)			
22	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	1	1	362,640	54,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	430,080	443,400	456,720	(30,220)			
23	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	-	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม			
24	งานรักษาวินัย เจ้าพนักงานเทศกิจ	ป.ม./ช.ง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)																						
25	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)			
26	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	1	1	245,760	0	1	1	1	-	-	-	9,840	10,320	10,680	255,600	265,920	276,600	(20,480)			
27	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	180,000	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	กำหนดเพิ่ม			
28	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	-	1	1	236,520	0	1	1	1	-	-	-	9,480	9,840	10,320	246,000	255,840	266,160	(19,710)			
29	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)			
30	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)			
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)			
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	138,000	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	กำหนดเพิ่ม			
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	189,000	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	8,280	196,560	204,480	212,760	(15,750)			
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	154,800	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	161,040	167,520	174,240	(12,900)			
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	(11,960)			
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ไม่มีทักษะ)																						
37	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	142,680	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,440	154,440	160,680	(11,890)			
38	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	131,880	0	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	137,160	142,680	148,440	(10,990)			
39	พนักงานขับรถยนต์	-	1	-	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเดิม			
40	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	117,360	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	(9,780)			
41	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	117,360	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	(9,780)			
42	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)			
43	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)			
รวมสำนักปลัดเทศบาล (ยกเว้น)				23	18	3,551,220	54,000	23	23	+3	-	-	808,080	168,840	173,760	4,413,300	4,582,140	4,755,900				

ก.พ.อ. รักษาราชการแทน
 ก.ค.อ. รักษาราชการแทน
 24 ก.ย. 2563

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2567	2564	2565	2566	2567	
44	พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	(9,000)
45	ยาม	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	(9,000)
46	พนักงานดับเพลิง	-	2	2	216,000	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	0	216,000	216,000	216,000	216,000	(9,000)
47	คนสวน	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
48	คนงาน	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
49	คนงาน	-	3	3	324,000	0	3	3	3	-	-	-	0	0	0	0	324,000	324,000	324,000	324,000	(9,000)
	รวมสำนักงานจัดเทศบาล	-	9	7	756,000	0	9	9	9	+2	-	-	216,000	0	0	0	972,000	972,000	972,000	972,000	
	รวมสำนักงานจัดเทศบาลทั้งหมด	-	50	39	9,695,520	462,360	50	50	50	+5	-	-	1,928,940	389,580	395,700	395,700	12,086,820	12,476,400	12,872,100	12,872,100	
50	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	1	1	495,000	134,400	1	1	1	-	-	-	16,440	18,120	19,440	19,440	645,840	663,960	683,400	683,400	(41,250)
51	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	382,560	18,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	13,320	414,000	427,320	440,640	440,640	(31,880)
52	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	452,460	ว่างเดิม
53	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	1	1	328,200	0	1	1	1	-	-	-	10,800	10,560	10,680	10,680	339,000	349,560	360,240	360,240	(27,350)
54	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	1	1	203,280	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,560	7,680	7,680	210,840	218,400	226,080	226,080	(16,940)
55	งานและที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	ป.ก./ช.ก.	1	1	254,280	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	10,800	10,800	264,480	275,040	285,840	285,840	(21,190)
56	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	1	1	288,120	0	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	12,120	299,640	311,640	323,760	323,760	(24,010)
57	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	1	1	189,600	0	1	1	1	-	-	-	9,240	8,880	9,000	9,000	198,840	207,720	216,720	216,720	(15,800)
58	งานพัสดุและทรัพย์สิน	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	391,320	ว่างเดิม
59	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	327,060	ว่างเดิม
	รวมกองคลัง (ยกไป)	-	10	7	3,187,860	170,400	10	10	10	-	-	-	114,540	116,340	118,380	118,380	3,472,800	3,589,140	3,707,520	3,707,520	

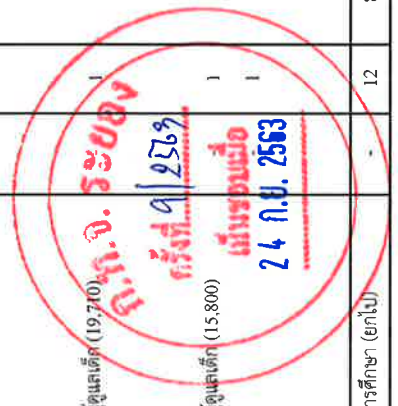


ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
60	งานธุรการ เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	1	140,400	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,120	6,000	146,640	152,760	158,760	(11,700)
61	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ปฏิบัติงาน)																		
61	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	1	1	187,200	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,760	202,560	210,720	(15,600)
62	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
63	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	(11,960)
64	พนักงานจ้างทั่วไป																		
64	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
65	พนักงานเก็บค่าขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	รวมกองคลัง	-	6	6	825,120	0	6	6	6	-	-	-	25,080	25,680	26,400	850,200	875,880	902,280	
	รวมกองคลังทั้งหมด	-	16	13	4,912,980	170,400	16	16	16	-	-	-	139,620	142,020	144,780	4,323,000	4,465,020	4,609,800	
66	กองช่าง (OS)																		
66	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	376,080	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	431,400	444,720	458,160	(31,340)
67	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	429,240	18,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	460,320	473,520	486,960	(35,770)
68	งานสาธารณูปโภค																		
68	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	1	1	253,680	0	1	1	1	-	-	-	8,880	8,640	8,880	262,560	271,200	280,080	(21,140)
69	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
70	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	(11,510)
71	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
72	งานธุรการ																		
72	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	1	185,280	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,440	7,440	192,360	199,800	207,240	(15,440)
73	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ปฏิบัติงาน)																		
73	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	149,280	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,280	161,520	168,000	(12,440)
74	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
75	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
76	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
77	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	(11,960)
	รวมกองช่าง (ยกไป)	-	12	10	2,659,800	60,000	12	12	12	-	-	-	94,560	96,720	98,280	2,814,360	2,911,080	3,009,360	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องไปในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ปฏิบัติงาน)																					
78	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)		
79	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)		
80	คนสวน	-	2	2	216,000	0	2	2	2	-	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	(9,000)		
81	คนงาน	-	5	3	540,000	0	5	5	5	-	-	-	-	0	0	0	540,000	540,000	540,000	(9,000)		
	รวมกองช่าง	-	9	7	976,800	0	9	9	9	-	-	-	-	4,560	4,800	4,920	981,360	986,160	991,080			
	รวมกองช่างทั้งหมด	-	21	17	3,636,600	60,000	21	21	21	-	-	-	-	99,120	101,520	103,200	3,795,720	3,897,240	4,000,440			
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																					
82	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	1	1	455,520	42,000	1	1	1	-	-	-	-	13,440	14,160	15,480	510,960	525,120	540,600	(37,960)		
83	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม		
84	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	1	1	280,440	0	1	1	1	-	-	-	-	10,800	11,040	11,160	291,240	302,280	313,440	(23,370)		
85	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม		
86	งานรักษาความสะอาด	ป.ง./ช.ง.	1	1	329,880	3,360	1	1	1	-	-	-	-	11,280	10,920	11,400	344,520	355,440	366,840	(27,490)		
87	พนักงานอำนวยการ	ป.ก./ช.ก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม		
88	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	1	146,640	0	1	1	1	-	-	-	-	6,120	6,000	6,360	152,760	158,760	165,120	(12,220)		
89	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	1	1	148,920	0	1	1	1	-	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,920	161,160	167,640	(12,410)		
90	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)		
91	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม		
92	คนงาน	-	-	-	0	0	2	2	2	+2	-	-	-	216,000	0	0	216,000	216,000	216,000	กำหนดเพิ่ม		
93	คนงาน	-	6	6	864,000	0	8	8	8	-	-	-	-	0	0	0	864,000	864,000	864,000	(9,000)		
	รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	12	12	2,757,000	63,360	20	20	20	+5	-	-	-	1,101,420	91,740	94,500	3,921,780	4,013,520	4,108,020			

ก.จ. ระเบียบ
วันที่ 25/3/2563
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
24-11-2563

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องได้รับ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
94	กองการศึกษา (อก)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
95	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) งานการศึกษาปฐมวัย	ต้น	1	1	409,320	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	440,640	453,720	466,920	(34,110)
96	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
97	นักสนับสนุนการ	ป.ก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
98	งานธุรการ เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	1	1	194,280	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,000	203,040	212,280	221,280	(16,190)
99	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ใช้คนวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
100	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
101	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพลา ครูผู้ดูแลเด็ก	-	1	-	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างจากเงินอุดหนุน
102	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ใช้คนวุฒิ) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (19,660)	-	1	1	123,120	0	1	1	1	-	-	-	5,040	5,160	5,400	128,160	133,320	138,720	9,400 จัดสรรจากกรม 10,260
103	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (19,710)	-	1	1	123,720	0	1	1	1	-	-	-	5,040	5,160	5,400	128,760	133,920	139,320	9,400 จัดสรรจากกรม 10,310
104	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (15,800)	-	1	1	189,600	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,920	8,280	197,280	205,200	213,480	จ้างมาท้องถิ่น (9,000)
105	การโรง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	รวมกองการศึกษา (ยกไป)	-	12	8	2,498,280	60,000	12	12	12	-	-	-	82,980	83,940	84,900	2,641,260	2,725,200	2,810,100	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566				
106	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเทพลา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ช่วยฯ) ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	9,360	0	1	1	-	-	-	480	480	480	9,840	10,320	10,800	9,840	10,320	10,800	9,000 จัดสรรจากกรม 780	
107	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนเอื้ออาทร พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ดูแลฯ)	-	1	-	0	0	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม	
108	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (16,440) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ดูแลฯ)	-	1	1	197,280	0	1	1	-	-	-	7,920	8,280	8,640	205,200	213,480	222,120	205,200	213,480	222,120	จ้างบอัสถัง	
109	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	1	-	0	0	1	1	+1	-	-	189,600	7,680	7,920	189,600	197,280	205,200	189,600	197,280	205,200	กำหนดเพิ่ม	
110	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ช่วยฯ) ผู้ดูแลเด็ก (9,780) พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	1	117,360	0	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	122,160	127,080	132,240	จ้างบอัสถัง	
111	แม่บ้าน	-	1	-	0	0	1	1	+1	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม	
112	ผู้ดูแลเด็ก (9,000)	-	1	1	108,000	0	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	จ้างบอัสถัง	
	รวมกองการศึกษา	-	7	4	432,000	0	7	7	+3	-	-	418,800	21,360	22,200	850,800	872,160	894,360	850,800	872,160	894,360		
	รวมกองการศึกษา (ทั้งหมด)	-	19	12	2,930,280	60,000	19	19	+3	-	-	501,780	105,300	107,100	3,492,060	3,597,360	3,704,460	3,492,060	3,597,360	3,704,460		
113	หน่วยตรวจสอบภายใน (12) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	1	1	233,760	0	1	1	-	-	-	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	241,440	249,240	258,000		
	รวม	-	127	94	23,266,140	816,120	127	127	+13	-	-	3,778,560	837,960	854,040	27,860,820	28,698,780	29,552,820	27,860,820	28,698,780	29,552,820		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%	-													4,179,123	4,304,817	4,432,923					
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														32,039,943	33,003,597	33,985,743					
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														34.83	34.83	34.82					

พ.จ.จ. ระยอง

ครั้งที่ 2569

เห็นชอบเมื่อ
24 ก.ย. 2563

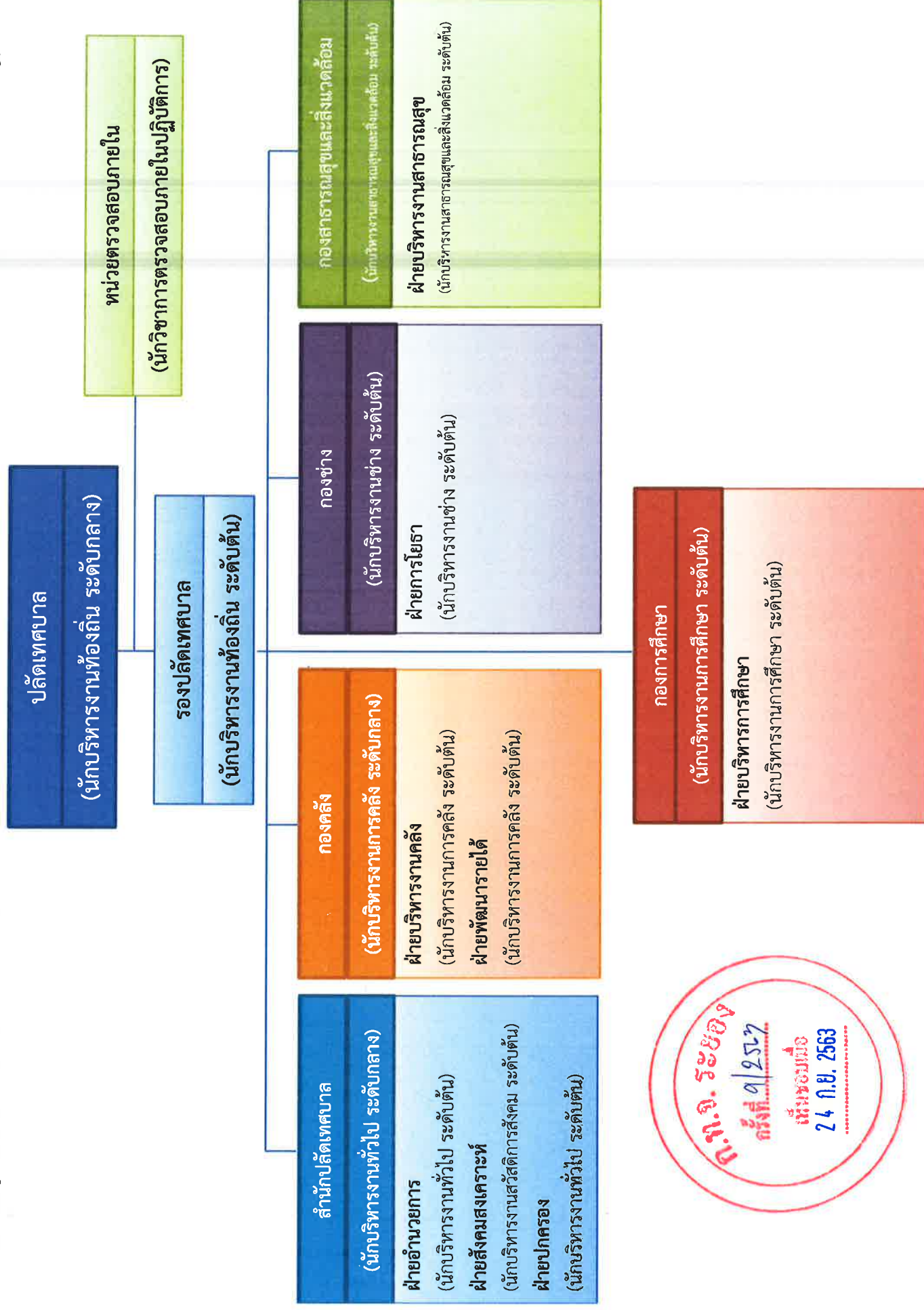
หมายเหตุ : สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ใช้ข้อมูลเบื้องต้นถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2564 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 และ 2566 ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 3 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 จำนวน 92,000,000 บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2565 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน 92,000,000 บาท = $(92,000,000 \times 3\%) + 92,000,000 = 94,760,000$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน 94,760,000 บาท = $(94,760,000 \times 3\%) + 94,760,000 = 97,602,800$



10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

37



โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล

38

หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) (1)

ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)

- นักทรัพยากรบุคคล (ขก.) (1)
 - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (1)
 - นักจัดการงานทั่วไป (ปค.) (1)
 - นักประชาสัมพันธ์ (ปค.) (1)
 - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (1)
 - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขก.) (1)
 - นิติกร (ขก.) (1)
 - นิติกร (ปค./ขก.) (ว่าง)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1)
 - ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว (1)
 - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ว่าง)
 - ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (1)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (3)
 - พนักงานขับรถยนต์ (1)

ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (1)

- นักสังคมสงเคราะห์ (ปค./ขก.) (ว่าง)
 - เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.) (1)
 - นักพัฒนาชุมชน (ขก.) (1)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ (1)
 - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (1)

ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)

- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ขก.) (1)
 - นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปค./ขก.) (ว่าง)
 - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปค./ขก.) (ว่าง)
 - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ขง.) (1)
 - เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปง./ขง.) (ว่าง)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน (1)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ (ว่าง)
 - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (1)
 - พนักงานดับเพลิง (4)
- พนักงานจ้างทั่วไป**
- พนักงานดับเพลิง (2)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ						ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.						
ระดับตำแหน่ง																
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	1	3	-	-	5	6	-	2	3	-		15	9		48
จำนวนที่มีคนครอง	-	1	3	-	-	5	2	-	2	2	-		16	7		38
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	4	-	-	1	-		3	2		10

- พนักงานขับรถยนต์ (ว่าง 1)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- นิติกร (1)
- อาม (1)
- คนงาน (3)
- คนงาน (ว่าง 1)
- คนสวน (ว่าง 1)



โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง

(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) (1)

ฝ่ายบริหารงานคลัง

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1)

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) (1)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.) (1)
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (1)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

ฝ่ายพัฒนารายได้

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง)

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.) (1)
 - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.) (1)
 - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.) (1)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (1)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานเก็บค่าขยะ (1)
 - พนักงานขับรถยนต์ (1)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
ระดับตำแหน่ง														
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	1	2	-	-	1	3	-	2	2	-	3	2	16
จำนวนที่มีคนครอง	-	1	1	-	-	1	2	-	2	1	-	3	2	13
จำนวนอัตราว่าง	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	3



โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)

ฝ่ายการโยธา
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)

- นายช่างเขียนแบบ (ป.ง./ช.ง.) (ว่าง)
 - เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง.) (1)
 - วิศวกรโยธา (ป.ก.) (1)
 - นายช่างโยธา (ป.ง.) (1)
 - นายช่างไฟฟ้า (ป.ง./ช.ง.) (ว่าง)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (3)
 - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)
 - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (1)
- พนักงานจ้างทั่วไป**
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (1)
 - คนสวน (2)
 - คนงาน (3)
 - คนงาน (ว่าง 2)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
ระดับตำแหน่ง														
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	2	-	-	-	1	-	-	4	-	6	8	21
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	2	-	-	-	1	-	-	2	-	6	6	17
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	4



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (1)

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (ว่าง)

- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (ว่าง)
- พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.) (1)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.) (1)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (1)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน (6)
- คนงาน (ว่าง 4)
- พนักงานขับรถยนต์ (ว่าง)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ						ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.						
ระดับตำแหน่ง																
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	2	-	-	-	2	-	2	1	-	-	2	11	20	
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	1	-	-	-	-	-	2	1	-	-	2	6	12	
จำนวนอัตราว่าง	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	5	8	



โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)

ฝ่ายบริหารการศึกษา

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (1)

-นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ชก.) (ว่าง)

-นักสนับสนุนการ (ป.ก./ชก.) (ว่าง)

-เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (1)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

พนักงานจ้างทั่วไป

-พนักงานขับรถยนต์ (1)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพลา

ครูผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (3)

-ผู้ดูแลเด็ก (1)

พนักงานจ้างทั่วไป

-ภารโรง (1)

-ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนแออัด

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (1)

-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)

-ผู้ดูแลเด็ก (1)

พนักงานจ้างทั่วไป

-แม่บ้าน (ว่าง)

-ผู้ดูแลเด็ก (1)

ประเภท	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานครูเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก.	ป.ก.	อส.	ชง.	ปง.					
ระดับตำแหน่ง															
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	2	-	-	-	2	-	1	-	-	1	8	5	19
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	7	3	12
จำนวนอัตราว่าง	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	1	1	2	7

ก.ท.จ. ระยอง
 ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
 เห็นชอบเมื่อ
 24 ก.ย. 2563

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.) (1)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ						ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.						
ระดับตำแหน่ง																
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
จำนวนที่มีคนครอง	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราเก่าใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
1	นายสุวัฒน์ บุญลา	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	49-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	49-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	659,520 (54,960x12)	84,000 (7,000x12)	93,960 (7,830x12)	837,480
2	-	-	49-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	49-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	443,940 (ค่ากลางเงินเดิม)	42,000 (3,500x12)	-	(ว่างเดิม) 485,940
3	สำนักปลัดเทศบาล	ปริญญาโท (การจัดการทั่วไป)	49-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	49-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	462,000 (38,500x12)	67,200 (5,600x12)	67,200 (5,600x12)	596,400
4	นางอนุพร ดวงทิพย์	ปริญญาตรี (นิเทศศาสตร์)	49-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	49-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	336,360 (28,030x12)	18,000 (1,500x12)	-	354,360
5	นางสาวจริจรี นาคงาม	ปริญญาโท (การบริหารสังคม)	49-2-01-2105-001	หัวหน้าฝ่ายสังคมเศรษฐกิจ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	49-2-01-2105-001	หัวหน้าฝ่ายสังคมเศรษฐกิจ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	389,400 (32,450x12)	18,000 (1,500x12)	-	407,400
6	จ่าเอกสายชล ไชวันดี	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	49-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	49-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	409,320 (34,110x12)	18,000 (1,500x12)	-	427,320
7	นางภรณ์เจ้าหนัที่ นางสาววิชุดา ศรีอนันต์	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	49-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	49-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	323,760 (26,980x12)	-	-	323,760
8	นางสาวชลิตา ไตรภพ	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	49-2-01-4101-007	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	49-2-01-4101-007	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	138,120 (11,510x12)	-	-	138,120
9	นางสิ่งสมลงเคราะห์	-	49-2-01-3802-001	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก./ชก.	49-2-01-3802-001	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดิม)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320
10	นางสาวศรีสัมพันธ์ บักร จรัสเจริญ	ปริญญาตรี (สื่อสารมวลชน)	49-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	49-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	280,440 (23,370x12)	-	-	280,440
11	นางสาววิตรี ขุชาติ นางสาวสิดาภรณ์และหม่อมขุนทด	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	49-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	49-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	342,720 (28,560x12)	-	-	342,720
12	นางทะเบียนวาทะภูมิตะบัตร์ นางศลมดา ดุ่มทอง	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	49-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ชก.	49-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ชก.	362,640 (30,220x12)	-	-	362,640



11. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดหน้าที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
13	สื่อบัณฑิตพิเศษ นายทะเบียนราษฎรและบัตร	-	49-2-01-4102-001	เจ้าพนักงานทะเบียน	ป.ง./ช.ง.	49-2-01-3104-002	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	(ปรับลดตำแหน่ง) 355,320
14	นายทะเบียนและบรรณารักษ์	-	49-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรณารักษ์	ป.ง./ช.ง.	49-2-01-3810-001	นักป้องกัน และบรรณารักษ์	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	(ปรับลดตำแหน่ง) 355,320
15	นายทะเบียน กองสมุทร	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	49-2-01-4805-002	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรณารักษ์	ช.ง.	49-2-01-4805-002	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรณารักษ์	ช.ง.	198,840 (16,570x12)	198,840
16	นายบริหารงานทั่วไป นางสาววิไลรัตน์ เสาร์กุล	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	49-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	49-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	298,440 (24,870x12)	298,440
17	นายชำนาญ เก้าพัน	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	49-2-01-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	49-2-01-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	289,080 (24,090x12)	289,080
18	นายธนชัย คอมนัน	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	49-2-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	49-2-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	140,400 (11,700x12)	140,400
19	นายแผนและงบประมาณ นางสาววิศรา ขาวชม	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	49-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ช.ก.	49-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ช.ก.	282,600 (23,550x12)	282,600
20	นายสมิทธิกร นางสาวเพ็ญทิพย์ เขตบุรี	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	49-2-01-3105-001	นิติกร	ช.ก.	49-2-01-3105-001	นิติกร	ช.ก.	362,640 (30,220x12)	416,640
21	-	-	-	-	-	49-2-01-3105-002	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	-	(กำหนดเพิ่ม)
22	นายรัชชิตาภรณ์	-	49-2-01-4804-001	เจ้าพนักงานเทคนิค	ป.ง./ช.ง.	49-2-01-4804-001	เจ้าพนักงานเทคนิค	ป.ง./ช.ก.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	(ว่างเดิม) 297,900
23	นายสมชาย นายสมชาย ทรัพย์รัตน์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	180,000 (15,000x12)	180,000

ร.ท.จ. ระยอง
24/1/2563
ให้หมาย
24 ก.ย. 2563

11. บัญชีแสดงจัดคนส่งผู้ดำเนินงานและรายการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	ลำยองรัตน์เทสบาล หม่อมงามจัน										
24	นางปิ่นนิภา ปัญญาจันทร์	ปริญญาตรี (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	245,760 (20,480x12)	-	-	245,760
25	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
26	นางสาวนิสา เหลือล้ำ	ปริญญาตรี (สังคมสงเคราะห์)	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	-	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	236,520 (19,710x12)	-	-	236,520
27	นางสาวจุฑามาศ พงษ์นาวัน	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	180,000 (15,000x12)	-	-	180,000
28	นางสาวริษฐา ในเมือง	ปริญญาตรี (ภูมิสารสนเทศศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	180,000 (15,000x12)	-	-	180,000
29	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
30	นางสาววรารักษ์ ศักดิ์เมือง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
31	นางนงนุช แสงสว่าง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	189,000 (15,750x12)	-	-	189,000
32	นางสาวอุษาวดี เอี่ยมสะอาด	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	154,800 (12,900x12)	-	-	154,800
33	นางสาวสาวลักษณ์ ชาวชม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	143,520 (11,960x12)	-	-	143,520
34	นางสาววิภา ขุนจิตร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างเขียนแบบเครื่องกล)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
35	นายเอกพันธ์ แซ่ผู้	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	131,880 (10,990x12)	-	-	131,880
36	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	112,800 (9,400x12)	-	-	ว่างเดิม
37	นายสาธิต สติรัตน์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	142,680 (11,890x12)	-	-	142,680

ร.อ. ระยอง
วันที่ ๑/๒๕๖๓
แทนรองนายก อบจ. ระยอง
24 ก.ย. 2563

11. บัญชีแสดงจัดคนอยู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
	สำนักงานปลัดเทศบาล พนักงานจ้าง										
38	นายอนันต์ บัวสุวรรณ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	117,360 (9,780x12)	-	117,360
39	นายวิรัตน์ ศรีขสา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	117,360 (9,780x12)	-	117,360
40	นายวรวิทย์ พิภพแถม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	112,800 (9,400x12)	-	112,800
41	นายสอาด ศรีไชย	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	112,800 (9,400x12)	-	112,800
42	นางวิชุดา แยมคร้าม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	นักรการ	-	-	นักรการ	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
43	นายธีรศักดิ์ แสนยศ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
44			-	-	-	-	คนสวน	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
45	นางสาวอรุณ คุณสิทธิ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
46	นางสาวเนรมินทร์ สุขยวง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การจัดการโลจิสติกส์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
47	นางพุดธิยา บัวสุวรรณ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
48			-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
49	นายอัษฎชัย ไผเมือง	ประถมศึกษา	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
50	นายทวีวัฒน์ ขอสืบ	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000

ท.จ. ระยอง
วันที่ 9/2563
นายธนณัฐ
24 ก.ย. 2563

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลเลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
51	นางเบญจมา เปาอินทร์	ปริญญาโท (การปกครองท้องถิ่น)	49-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	49-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	495,000 (41,250x12)	67,200 (5,600x12)	629,400
52	นางเบญจมา ไชยว	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)	49-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	49-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	382,560 (31,850x12)	18,000 (1,500x12)	400,560
53	-	-	49-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	49-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	393,600 (ค่าตอบแทนเดือน)	18,000 (1,500x12)	(ว่างเดิม) 411,600
54	นางพัชราภรณ์ นราไชยดี	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	49-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	49-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	328,200 (27,350x12)	-	328,200
55	นางอรพรรณ รักชาติ	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	49-2-04-3203-002	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	49-2-04-3203-002	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	203,280 (16,940x12)	-	203,280
56	นายบวร โคตรไย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	49-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	49-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	254,280 (21,190x12)	-	254,280
57	นางภาณุมาศ นามะบุญดี	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	49-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ขก.	49-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	288,120 (24,010x12)	-	288,120
58	นางสาวศิริพร กิตมา	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	49-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	49-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	189,600 (15,800x12)	-	189,600
59	นางพัชราภรณ์ นราไชยดี	-	49-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ขก.	49-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	355,320 (ค่าตอบแทนเดือน)	-	(ว่างเดิม) 355,320
60	-	-	49-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ขง.	49-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	297,900 (ค่าตอบแทนเดือน)	-	(ว่างเดิม) 297,900
61	นางสาวณัฏฐนันท์ สุทธิพงษ์	-	49-2-04-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	49-2-04-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	140,400 (11,700x12)	-	140,400

ก.ท.จ. ระยอง
คลังพัสดุ
24 ก.ย. 2563
เห็นชอบ
24 ก.ย. 2563

11. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง พนักงานจ้าง								
62	นางสาวปริญญา พุ่มนันทัง	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ จัดเก็บรายได้	-	-	-	187,200 (15,600x12)	187,200
63	นางสาวเบญจพร จันทวาส	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	143,520 (11,960x12)	143,520
64	นางสาวณัฏฐา อินทร์เยี่ยม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	138,000 (11,500x12)	138,000
65	นางธิษณีย์พัฒน์ สมทรัพย์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานเก็บค่าขยะ	-	-	-	108,000 (9,000x12)	108,000
66	นายศักดิ์ชัย บัวสุวรรณ	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	108,000 (9,000x12)	108,000
67	นางสาววรรณสิริ ไขว่พาน	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	49-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	49-2-05-2103-001	ต้น	376,080 (31,340x12)	418,080
68	นายสมพร นารี	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	49-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	49-2-05-2103-002	ต้น	429,240 (35,770x12)	447,240
69	นางสาวธัญญ์นิภา	-	49-2-05-4702-001	นางช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	49-2-05-4702-001	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเริ่มต้น)	(ว่างเต็ม)
70	นายอาคม เที่ยงทัศน์	ปริญญาตรี (วิศวกรรมศาสตร์)	49-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก.	49-2-05-3701-001	ป.ก.	253,680 (21,140x12)	297,900
71	นายสิริชัย ชุมแสงวาปี	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	49-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง.	49-2-05-4701-001	ป.ง.	138,120 (11,510x12)	253,680
72	-	-	49-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	49-2-05-4706-001	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเริ่มต้น)	138,120
73	นางสาวชนิตา เล่นทัพ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	49-2-05-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	49-2-05-4101-004	ป.ง.	185,280 (15,440x12)	(ว่างเต็ม) 297,900

ท.จ.อ. ระยอง
ครั้งที่ ๑/2563
เห็นชอบเมื่อ
24 ก.ย. 2563

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราทำใหม่		เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	กองช่าง พนักงานช่าง										
74	นายอรุณพล สมศรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	149,280 (12,440x12)	-	-	149,280
75	นายณพล แซ่ลิ้ม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
76	นายสุริยา บุญสุวรรณ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
77	นายณรงค์ สดาสัน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
78	นางสาวจุฬาลักษณ์ พงษ์นวัน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	143,520 (11,960x12)	-	-	143,520
79	นายวุฒิศักดิ์ ศรีวงษ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
80	นายมงคล เลื่อมใส	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
81	นายอภัย พรหมจันทน์	ประถมศึกษา	-	คนสวน	-	-	คนสวน	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
82	นางสาวหนึ่งฤทัย อินทร์อยู่	-	-	คนสวน	-	-	คนสวน	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
83	นางสาวปิยะวรรณ เทียมเทียน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
84	นางสาวศิริศร ศุภทรัพย์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
85	นางสาวพราย ทองขาว	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
86	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
87	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม



11. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราที่กำลังใหม่		เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
88	นางสาวสมิลา และสิ่งแวดล้อม พันจ่อเอกบุรุษย์ ชันกำแพง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	49-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	49-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	455,520 (37,960x12)	42,000 (3,500x12)	-	497,520
89	-	-	49-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	49-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	393,600 (ค่ากลางเริ่มต้น)	18,000 (1,500x12)	-	(ว่างเดิม) 411,600
90	นางสาววิภาดา และสิ่งแวดล้อม พันจ่อเอกบุรุษย์ ก้านแจ้ง	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	49-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	49-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	329,880 (27,490x12)	-	3,360 (280x12)	333,240
91	นางสาววิภาดา และสิ่งแวดล้อม อนันต์ชัย และสิ่งแวดล้อม นางสาวนิลลิตา กุขาว	สาขารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล	49-2-06-4601-002	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	49-2-06-4601-002	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	280,440 (23,370x12)	-	-	280,440
92	-	-	-	-	-	49-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
93	นางสาววิภาดา และสิ่งแวดล้อม พันจ่อเอกบุรุษย์	-	-	-	-	49-2-06-3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
94	นางสาววิภาดา และสิ่งแวดล้อม พันจ่อเอกบุรุษย์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	49-2-06-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	49-2-06-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	146,640 (12,220x12)	-	-	146,640
95	นางสาววิภาดา และสิ่งแวดล้อม พันจ่อเอกบุรุษย์	ปริญญาตรี (การจัดการโรงพยาบาล) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) ประถมศึกษา	-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	-	-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	148,920 (12,410x12)	-	-	148,920
96	นางสาววิภาดา และสิ่งแวดล้อม พันจ่อเอกบุรุษย์	-	-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	-	-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
97	นางสาววิภาดา และสิ่งแวดล้อม พันจ่อเอกบุรุษย์	-	-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	-	-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

ก.ก.จ. ระยอง
ครั้งที่ 12563
เห็นชอบเมื่อ 24 ก.ย. 2563

11. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	กองอำนวยการและสิ่งแวดล้อม พนักงานจ้าง											
98	นางนงเยาว์ แก้วอรุณ	ประถมศึกษา	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
99	นายสมศักดิ์ บบประมาณ	ประถมศึกษา	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
100	นายเฉลิมชัย เจริญผล	ประถมศึกษา	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
101	นายสุเทพ เขียมเพ็ญ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
102	นายสมชาย จงรวมกลาง	-	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
103	-	-	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
104	-	-	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
105	-	-	-	-	-	-	คณงาน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
106	-	-	-	-	-	-	คณงาน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
107	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
108	กองการศึกษา	-	49-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	49-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	435,600 ค่ากลางเงินเดือน	42,000 (3,500x12)	-	(ว่างเดิม) 477,600
109	นายราชัน วงศ์ศรี	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	49-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	49-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	409,320 (34,110x12)	18,000 (1,500x12)	-	427,320

ร.น.จ. ระยอง
ครั้งที่ ๓๒๕๖๓
เห็นชอบ
24 ก.ย. 2563

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	กองการศึกษา									
	งานการศึกษาชุมชนวัย									
110			49-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	49-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม) 355,320
111			49-2-08-3806-001	นักสันทนาการ	ป.ก./ช.ก.	49-2-08-3806-001	นักสันทนาการ	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม) 355,320
112	นางสุรอร	ปริญญาตรี (การตลาด)	49-2-08-4101-006	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	49-2-08-4101-006	เจ้าพนักงานธุรการ	194,280 (16,190x12)	-	194,280
113	นางสาวทิวา ชัยบริชา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	138,000 (11,500x12)	-	138,000
114	นายไพรัช คุ้มครอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (อุตสาหกรรมการผลิต)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	108,000 (9,000x12)	-	108,000
115	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลพลา พนักงานครูผู้ดูแลเด็ก	-	492086600130	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	492086600130	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	(รับจากเงินอุดหนุน)
116	พนักงานจ้าง นางเอินดู ขำบุญขันธ์	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	123,120 (10,260x12)	-	123,120
117	นางสาวพริภากรณ เที่ยงปา	ปริญญาตรี (ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	123,720 (10,310x12)	-	123,720
118	นางสาวเจษมา นานัน	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	189,600 (15,800x12)	-	189,600
119	นางสาวอารีรัตน์ เชื้อมาก	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	93,600 (780x12)	-	93,600

11. จ. ระยอง
 วันที่ ๑/๒๕๖๓
 เป็นของ
 ๒๔ ก.ย. ๒๕๖๓

11. บัญชีแสดงจัดอันดับผู้ดำเนินงานและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบึงลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
120	นางนารี ภักดิ์สิงห์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-	108,000
121	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
122	นายพัฒน์เดวิดสัน ขุนเขื่อนอานทร พนักงานจ้าง	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	197,280 (16,440x12)	-	-	-	197,280
123	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
124	นางสาวสาริสา จำปาทอม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	117,360 (9,780x12)	-	-	-	117,360
125	-	-	-	-	-	-	แม่บ้าน	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
126	นางนัยนา นิกุล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	-	-	108,000
127	นายชรรณกรสมณภา นางสาวนัย ทองมา	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	49-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	49-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	233,760 (19,480x12)	-	-	-	233,760

ก.ท.จ. ระยอง
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

เห็นชอบ
24 ก.ย. 2563

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลพลาก กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติ และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดความสามารถสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลพลา ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อรักษา ประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
