



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓



เทศบาลตำบลพลลา
อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง



คำนำ

เทศบาลตำบลพลา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลให้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลพลา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๐ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างให้เหมาะสม

เทศบาลตำบลพลา จึงได้วางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

เทศบาลตำบลพลา

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	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล วาจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ 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 โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนด เป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๓

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลพลา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลพลา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลพลา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราจ้าง 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 และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลพลา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และ มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการจึงสามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลพลา ดำเนินการวางแผนการใช้ัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมการระงับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลของเทศบาลให้เน้นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลพลา มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลพลา สามารถควบคุมการระงับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลมีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเข้าใจชัดเจนในกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒. เทศบาลตำบลพลา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ และรักษาคนดี และคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถ เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าได้

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. ๒๕๔๖ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบาย ผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลพลา เพื่อให้การดำเนินการของ

เทศบาลตำบลพลลา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการศึกษาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้รับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต 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 การจัดประเภทลักษณะงานคิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดจะต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดี ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการ ส่วนราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา

แนวทางในการกำหนด/เก็ลยอัตราใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเน้งงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการอายุสูงจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเน้งการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังมุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดตำแหน่งกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่ต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ สามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ

ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเก็ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการ ในการเตรียมรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลพลา ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ตำบลพลาแล้ว ซึ่งปรากฏผลสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมภายในตำบล ส่วนใหญ่เป็นถนนลาดยาง และบางส่วนยังเป็นถนนลูกรัง
- ไฟฟ้าสาธารณะยังมีปริมาณไม่เพียงพอับความต้องการของประชาชนในตำบล
- การขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่ เพื่อใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ
- การโทรคมนาคมมีน้อย ไม่เพียงพอับความต้องการของประชาชนในตำบล
- อยู่ในระหว่างการจัดระบบผังเมือง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ขาดความรู้และเทคโนโลยีในการผลิตที่ทันสมัย
- การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็งพอ การดำเนินงานของกลุ่มอาชีพมีการพัฒนาที่ไม่ต่อเนื่อง
- อาชีพหลักยังเป็นการทำประมงแบบเก่า
- ขาดงบประมาณในการสนับสนุนด้านการพัฒนาอาชีพ การส่งเสริม ศักยภาพของกลุ่มอาชีพไม่ต่อเนื่อง

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
 - เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ ขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุก
 - ขาดหาดบางจุดมีคุณภาพต่ำ เนื่องจากปัญหาขยะมูลฝอยและการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์
 - สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการการท่องเที่ยวยังขาดการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานบริการ การตรวจสอบมาตรฐานและคุณภาพร้านค้าริมหาดไม่สม่ำเสมอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ก่อสร้างถนนสายหลักในตำบล ให้เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
 - ให้มีไฟฟ้าสาธารณะอย่างทั่วถึง และเพียงพอับความต้องการของประชาชนในตำบล
 - สร้างแหล่งน้ำขนาดใหญ่ เพื่อใช้ในการเกษตรให้เพียงพอับความต้องการ
 - ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอับความต้องการของประชาชนในตำบล
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
 - จัดให้มีสถานที่เก็บและกำจัดขยะให้ได้มาตรฐานและถูกสุขลักษณะ
๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - จัดทุนการศึกษาและงบประมาณสำหรับเด็กยากจนแต่เรียนดี
 - สนับสนุนสื่อสำหรับให้บริการด้านการศึกษา
๘. ความต้องการด้านการท่องเที่ยว
 - สนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว
 - มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุก
 - สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและให้บริการการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ และมีมาตรฐาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาตำบลในภาพรวม

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

* ให้ความสำคัญกับการให้การลงเคราะห์ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส

* ความได้เปรียบด้านภูมิประเทศ มีชายหาดพลาเป็นแหล่งท่องเที่ยวอยู่ในพื้นที่สามารถสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้

* มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

* มีความได้เปรียบด้านสถานที่ตั้งสนามบินนานาชาติอยู่ตะกั่ว และด้านโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

* มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

* มีระเบียบ กฎหมาย เพื่อใช้บังคับในการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง

๒. จุดอ่อน (Weakness: W)

* พื้นที่ส่วนใหญ่ในตำบลเป็นที่ราชพัสดุ เกิดปัญหาการรुकู้ที่สาธารณะและที่ราชพัสดุ

* ขาดความรู้และเทคโนโลยีในการพัฒนาภาคการเกษตร แรงงานภาคเกษตรหายาก เพราะเกิดการไหลเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น

* บุคลากรยังขาดทักษะ และความสามารถเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน รวมถึงความไม่เข้าใจในระบบงานที่กำลังปฏิบัติ ทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากรของหน่วยงาน ขาดทักษะทางด้านภาษาอาเซียน ขาดงบประมาณในการสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากร

* อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในพื้นที่

* ประชาชนไม่เข้าใจระบบการบริหารงานของเทศบาล ขาดการให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมดำเนินโครงการต่าง ๆ ความร่วมมือจากประชาชนในการให้ข้อมูลพื้นฐาน ทำให้ข้อมูลที่มีอยู่ไม่ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง

* ปัญหาที่เป็นผลกระทบจากประชากรแฝง และการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาในพื้นที่ เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาอาชญากรรม, โรคระบาด ความสะอาด ชยะ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น

๓. โอกาส (Opportunity: O)

* ผู้นำของรัฐเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

* มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ ทำให้ประชาชนมีรายได้นอกเหนือจากการเกษตร

* มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

* การคมนาคมและการสื่อสารสะดวกครอบคลุมพื้นที่ และด้านโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

* รัฐให้การสนับสนุนท้องถิ่นในการบริหารจัดการ และแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

* มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยมากขึ้น

* สามารถบูรณาการการดำเนินงานตามนโยบายของท้องถิ่นในการเสริมสร้างศักยภาพของท้องถิ่นเข้ากับนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน

๔. อุปสรรค (Threat : T)

- * การเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศยังไม่มีความแน่นอน
- * ภาวะเศรษฐกิจมีผลต่อการจัดทำงานงบประมาณ งบ.ระมาณจากส่วนกลางมีจำกัดต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยว
- * สินค้าอุปโภคบริโภคในท้องตลาดมีราคาสูงขึ้นในขณะที่ผลผลิตทางการเกษตรของชาวบ้านมีราคาต่ำลง
- * การแก้ไขปัญหาดังกล่าวต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น บางครั้งมีความล่าช้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการให้กับประชาชนได้ทันเวลา ขาดการประสานงานอย่างเป็นระบบ
- * นโยบายด้านการเมือง การบริหาร และการกระจายอำนาจของรัฐบาลยังไม่แน่นอน
- * ปัญหาด้านการเมืองทำให้เกิดความแตกแยกของประชาชน
- * มีการอพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่ในพื้นที่ และมีการขยายตัวของประชากรอย่างรวดเร็ว ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาตำบลด้านการท่องเที่ยว

๑. จุดแข็ง (Strength : S)

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

๒. จุดอ่อน (Weakness : W)

- * ขาดทุนบางจุดมีคุณภาพด้อย สาเหตุเนื่องจากปัญหาขยะมูลฝอยและการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์
- * สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการการท่องเที่ยวยังขาดการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการ การตรวจสอบมาตรฐานและคุณภาพร้านค้าริมทางไม่มีความสม่ำเสมอ
- * ขาดงบประมาณในการสนับสนุนด้านการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว
- * เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทน้อย ขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุก

๓. โอกาส (Opportunity : O)

- * ทางด้านวัฒนธรรมมีประเพณีอันดีงาม เช่น ประเพณีวันไหลปลาในประเพณีสงกรานต์ การแข่งขันเรือพายตามประเพณีวันสอยกระทงทะเลบัวดงปลา สามารถพัฒนาเป็นจุดขายของท้องถิ่นต่อไปได้
- * มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ขยายตลาดปลา
- * มีการเข้ามาลงทุนก่อสร้างรีสอร์ท ที่พัก โรงแรม เพื่อรองรับนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น

๔. อุปสรรค (Threat : T)

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

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

วิเคราะห์ศักยภาพฯ จากปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลพลา (Outside in)

โอกาส (Opportunity : O)

- * ผู้นำของรัฐเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- * มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ ทำให้ประชาชนมีรายได้นอกเหนือจากการเกษตร
- * มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเพิ่มขึ้น มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางสู่

ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

- * การคมนาคมและการสื่อสารสะดวกครอบคลุมพื้นที่ และด้านโครงสร้างพื้นฐานและ

โลจิสติกส์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

- * รัฐให้การสนับสนุนท้องถิ่นในการบริหารจัดการ และแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นในด้าน

ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

- * มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยมากขึ้น

* สามารถบูรณาการการดำเนินงานตามนโยบายของท้องถิ่นในการเสริมสร้างศักยภาพของท้องถิ่นเข้ากับนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน

อุปสรรค (Threat : T)

- * การเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศยังไม่มีแนวโน้ม
- * ภาวะเศรษฐกิจมีผลต่อการจัดหางบประมาณ งบประมาณจากส่วนกลางมีจำกัดต่อการ

ส่งเสริมการท่องเที่ยว

* สินค้าอุปโภคบริโภคในท้องตลาดมีราคาสูงขึ้นในขณะที่ผลผลิตทางการเกษตรของชาวบ้านมีราคาต่ำลง

* การแก้ไขปัญหาที่ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น บางครั้งมีความล่าช้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการให้กับประชาชนได้ทันเวลา ขาดการประสานงานอย่างเป็นระบบ

- * นโยบายด้านการเมือง การบริหาร และการกระจายอำนาจของรัฐบาลยังไม่แน่นอน

- * ปัญหาด้านการเมืองทำให้เกิดความแตกแยกของประชาชน

- * มีการอพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่ในพื้นที่ และมีการขยายตัวของประชากรอย่างรวดเร็ว

ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีและการบำรุงทางไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย และการจัดระเบียบชุมชน
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน
- (๒) การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การส่งเสริม การฝึกการประกอบอาชีพของราษฎร

ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๓) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประธานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลพลาวิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลพลา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๙๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา เทศบาลตำบลพลา มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นข้าราชการ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๕ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลพลา ต่อไป

๑. สำนักปลัดเทศบาล

ตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานเทศกิจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๔-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑

สังกัด งานเทศกิจ ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

- ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)

สังกัด งานนิติการ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล

๒. กองคลัง

ตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่

- ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)

สังกัด งานธุรการ ฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง

- ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)

สังกัด งานพัสดุและทรัพย์สิน ฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง

๓. กองช่าง

ตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่

- ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๔-๒-๐๕-๓๓๗๐๑-๐๐๑

สังกัด งานการโยธา ฝ่ายการโยธา กองช่าง เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

- ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)

สังกัด งานแบบแผนและก่อสร้าง ฝ่ายการโยธา กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่

- ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)

สังกัด งานส่งเสริมสุขภาพและควบคุมป้องกันโรค ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ดังนั้น กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ มีข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๐๖ อัตรา

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลพลา
วิสัยทัศน์ (Vision)

“แหล่งท่องเที่ยวสะอาดตา พัฒนาคุณภาพคน ชุมชนน่าอยู่ พื้นฟูสิ่งแวดล้อม
มุ่งสู่การบริหารจัดการที่ดี”

ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๕ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านบริหารจัดการ จัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย.

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านโครงสร้างพื้นฐาน บริการชุมชนและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการพัฒนาสร้างเสริมความเข้มแข็งด้านการเกษตร ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจ บริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ด้านการดำเนินงาน งานอำนวยการ งานบริหารและพัฒนาองค์กร ประสานงานและบูรณาการ

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ยึดมั่นในศาสนา จารีต ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ดำรงไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมอันดีงามและเอกลักษณ์ ภาษาท้องถิ่นที่ดีไว้
๒. ประชาชนตำบลพลาห่างไกลยาเสพติด
๓. มีโครงสร้างพื้นฐานที่มีมาตรฐานและทั่วถึง ทั้งระบบประปา ไฟฟ้า การคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว
๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอาชีพและมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีวิต
๕. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น
๖. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. ประชาชนดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๘. ตำบลพลาที่มีสถานที่ท่องเที่ยวในตำบลเป็นที่รู้จัก และประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนและมีส่วนร่วม
๙. พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ประชาชนได้รับการที่ดี

ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านบริหารจัดการ จัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑. จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มศักยภาพในด้านต่างๆ
๒. ประชาชนในตำบลมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ผลการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลพลา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน บริการชุมชนและสังคม

๑. จำนวนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม การศึกษา การกีฬา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น

๓. จำนวนร้อยละของครัวเรือนที่มีระบบสาธารณสุขมูลฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการครบถ้วน
๔. จำนวนเส้นทางคมนาคมที่ได้รับการพัฒนาให้มีความสะดวกรวดเร็วและปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น
๕. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น
๖. จำนวนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. จำนวนคนในครัวเรือนมีรายได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ขนธู.
๘. จำนวนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการขยะ
๙. จำนวนครั้งที่มีการเปิดโอกาสให้หน่วยงานราชการ ภาคเอกชน และทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม
ในกระบวนการพัฒนา / กิจกรรมต่าง ๆ กับเทศบาลตำบลพล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตร ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจ บริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. จำนวนโครงการที่สนับสนุน/ช่วยเหลือทางการเงินด้านการส่งเสริมการเกษตรจากเทศบาลตำบลพล
๒. จำนวนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการดำเนินงาน งานอำนวยการ งานบริหารและพัฒนาองค์กร ประสานงานและบูรณาการ

๑. การดำเนินงานของเทศบาลตำบลพลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
๒. การดำเนินงานของเทศบาลตำบลพลเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน

คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านบริหารจัดการ จัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑. พัฒนาระบบสนับสนุนให้มีการตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมายและข้อบัญญัติท้องถิ่น
๒. พัฒนาระบบงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. พัฒนาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทุกภาค
๔. พัฒนาส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชน
๕. พัฒนาส่งเสริมการบริการประชาชน
๖. จัดทรวัดดูแลอุปกรณ์ พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ สถานที่ ฯลฯ ในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน บริการชุมชนและสังคม

๑. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนทางการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพ
๒. สนับสนุนอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน
๓. ส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬา
๔. ส่งเสริมศาสนาและอนุรักษ์ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. พัฒนาระบบสนับสนุนด้านสาธารณสุข
๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคม ส่งเสริมความเข้มแข็งทางสถาบันครอบครัวและสังคม
๗. จัดให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม นำรุงรักษาถนนและรางระบายน้ำ ฯลฯ
๘. จัดสร้างแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภคและสาธารณสุข
๙. พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ สถานที่พักผ่อน
๑๐. พัฒนาส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
๑๑. ประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว ส่งเสริมการท่องเที่ยวท้องถิ่น
๑๒. พัฒนาจัดหาและปรับปรุงสิ่งของ
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. การดำเนินงานของเทศบาลตำบลพลาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
๒. การดำเนินงานของเทศบาลตำบลพลาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลพลา 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 ๑.๓ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนและงบประมาณ - งานนิติการ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ ๑.๓ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานการโยธา 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานการโยธา 	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานส่งเสริมสุขภาพและควบคุมป้องกันโรค - งานธุรการ 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานส่งเสริมสุขภาพและควบคุมป้องกันโรค - งานธุรการ 	
<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ 	<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา - งานธุรการ 	
<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของส่วนราชการ

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง 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 งานทะเบียนราษฎร
- ๑.๓.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การรับเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี 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 งานก่อสร้างงานออกแบบและควบคุมอาคาร งานผังเมือง งานประสาน สาธารณูปโภค รวมถึงงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๓.๑ ฝ่ายการโยธา

๓.๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๑.๒ งานการโยธา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารสาธารณสุข การดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขภาพิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการรักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

๔.๑.๑ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ

๔.๑.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและควบคุมป้องกันโรค

๔.๑.๓ งานธุรการ

๕. กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น และหลักเกณฑ์มาตรฐานที่รัฐกำหนดทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรับผิดชอบการวางแผนการศึกษา กำหนดนโยบายและแผนโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของจังหวัดและกระทรวง ทบวง กรมที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนากิจกรรมเด็ก เยาวชนและนันทนาการ การฝึกอบรมและการส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

๕.๑.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา

๕.๑.๒ งานธุรการ

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจระบบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุ และการเก็บรักษาเงินตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากร เทศบาลตำบลพลพลา (ระดับบุคลากร)

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชน สามารถทำงานคล่องตัว โดยให้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

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) ของเทศบาลตำบลพลพลา (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. พื้นที่พัฒนาร้าง ปัญหามาก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ หักสนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ วิทยุชาติ/วิทยุอาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด T

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลพลหา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานเทศบาล								
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่มีคนอยู่เดิมเพราะสำนักงานปลัดเทศบาลมีอัตรากำลัง - ๑ คน ส่วนของสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง ๑ คน
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสังคมสงเคราะห์								
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนราษฎร								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานแผนและงบประมาณ								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนิติการ								
นักวิชาการกฎหมาย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคงเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
งานเทคนิค								
เจ้าพนักงานเทคนิค (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ตรวจการพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักบริหารบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักร้อง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้ชำนาญการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายจัดหารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.ท.จ. ระยอง
 วันที่ 9/2560
 เสนอขอเพิ่ม
 14 ก.ย. 2560

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลพลา อำเภอนำาง จังหวัดระยอง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ								
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานเก็บค่าขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานแบบแผนและก่อสร้าง								
นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการโยธา								
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	

ก.ท.อ. ระยอง
กำหนดเพิ่ม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

เห็นชอบ
14 ก.ย. 2560

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ใช้ในชวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริการและเผยแพร่วิชาการ								
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมสุขภาพและควบคุมป้องกันโรค								
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ								
เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา/นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา								
นักวิชาการศึกษาระดับชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ								
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.ท.อ. ระยอง
วันที่ 9/2560
เห็นชอบ
14 ก.ย. 2560

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพลา								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนแออัด								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๙๙	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	+๗	-	-	



ที่	ชื่อสถานที่	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้				อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (บาท)			ค่าใช้จ่ายรวม (บาท)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)*	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓			
๕๒	ผู้ช่วยกรรมการกลาง (นักวิชาการฯ-๖)	ต้น	๑	๑๓๖,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๓	ผู้ช่วยนักวิชาการ (นักวิชาการฯ-๖)	ต้น	๑	๑๓๖,๕๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๔	งานสนับสนุนและบริหารก่อสร้าง	ป.๒/๖	๑	๑๓๖,๕๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๒/๖	๑	๑๓๖,๕๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๖	งานการช่าง	ป.๒/๖	๑	๑๓๖,๕๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๗	วิศวกรโยธา	ป.๒/๖	๑	๑๓๖,๕๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๘	นักช่างโยธา	ป.๒/๖	๑	๑๓๖,๕๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๙	นักช่างไฟฟ้า	ป.๒/๖	๑	๑๓๖,๕๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๖๐	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ป.๒/๖	๑	๑๓๖,๕๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๖๑	ผู้ช่วยช่างโยธา	ป.๒/๖	๑	๑๓๖,๕๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๖๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.๒/๖	๑	๑๓๖,๕๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๖๓	พนักงานขับรถทั่วไป	ป.๒/๖	๑	๑๓๖,๕๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๖๔	คนสวน	ป.๒/๖	๑	๑๓๖,๕๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๖๕	คนงานทั่วไป	ป.๒/๖	๑	๑๓๖,๕๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
รวม	รวม		๑๖	๑,๙๖๑,๒๐๐	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖



ปี	ชื่อสถาบัน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีในปัจจุบัน		อัตราส่วนหนังสือค้ำประกันต่อผู้ใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีถัดไป					อัตราส่วนหนังสือ ที่คืนคืน (ต่อ)					ค่าใช้จ่ายรวม (ต่อ)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินคืน (๑)*	๒๕%	๒๕%	๒๕%	๒๕%	๒๕%	๒๕%	๒๕%	๒๕%	๒๕%	๒๕%	๒๕%	๒๕%	
๖๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (ปลัดบริหารสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	วิง	๓	๑	๕๐๕,๖๓๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔๗๓,๕๖๐	วิง/ค.ง.
๖๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (ปลัดบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) งานวิชาการและเผยแพร่วิชาการ	ค.ง.	๑	๑	๔๓๕,๐๐๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔๓๕,๐๐๐	วิง/ค.ง.
๖๗	หัวหน้างานจากนอก	วิง	๑	๑	๕๐๖,๕๐๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๗๓,๖๐๐	วิง/ค.ง.
๖๘	หัวหน้างานสาธารณสุข	วิง	๑	๑	๕๑๕,๓๐๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕๓,๓๐๐	วิง/ค.ง.
๖๙	เจ้าหน้าที่สาธารณสุข	วิง	๑	๑	๒๕๓,๕๐๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕๓,๕๐๐	วิง/ค.ง.
๗๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้ช่วยหัวหน้างานสาธารณสุข หัวหน้างานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หัวหน้างานบริหารงานสาธารณสุข	วิง	๑	๑	๑,๑๓๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑,๐๓๐,๐๐๐	วิง/ค.ง.
๗๑	หัวหน้างานสาธารณสุข	วิง	๑	๑	๖๒๕,๖๐๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖๒๕,๖๐๐	วิง/ค.ง.
๗๒	หัวหน้างานสาธารณสุข	วิง	๑	๑	๖๒๕,๖๐๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖๒๕,๖๐๐	วิง/ค.ง.
๗๓	หัวหน้างานสาธารณสุข	วิง	๑	๑	๖๒๕,๖๐๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖๒๕,๖๐๐	วิง/ค.ง.
รวม	รวม		๑๕	๑๑	๕,๕๔๓,๕๓๐	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑,๐๓๐,๐๐๐	



ที่	ชื่อสถานที่	ระดับ ค่าแห่ง	จำนวน ที่/ชุด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนแห่งที่ตามวงเงินที่ได้ ในช่วงระหว่าง ๓ ปีข้างหน้า			อัตราการจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๑)			ค่าใช้จ่ายรวม (๒)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	(เงินเดือน) (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๖	กองอำนวยการ ผู้ช่วยราชการจังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์	ผู้ช่วย ผู้ช่วย	๕ ๓	๑๕๕,๐๐๐ ๑๕๕,๐๐๐	๓ ๓	๓ ๓	๓ ๓	๓ ๓	๓๐๐,๐๐๐ ๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐ ๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐ ๓๐๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐ ๙๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐ ๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐ ๓๐๐,๐๐๐	จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
๓๗	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา จังหวัดบุรีรัมย์	นัก นัก	๑ ๑	๑๕๕,๐๐๐ ๑๕๕,๐๐๐	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑๕๕,๐๐๐ ๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐ ๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐ ๑๕๕,๐๐๐	๓๑๐,๐๐๐ ๓๑๐,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐ ๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐ ๑๕๕,๐๐๐	
๓๘	เจ้าพนักงาน พณิชยการผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พณิชยการผู้ช่วยเจ้าพนักงาน	นัก นัก	๑ ๑	๑๕๕,๐๐๐ ๑๕๕,๐๐๐	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑๕๕,๐๐๐ ๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐ ๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐ ๑๕๕,๐๐๐	๓๑๐,๐๐๐ ๓๑๐,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐ ๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐ ๑๕๕,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐ ๓๐๐,๐๐๐ เจ้าพนักงาน พณิชยการผู้ช่วย พณิชยการผู้ช่วย
๓๙	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พณิชยการผู้ช่วยเจ้าพนักงาน	นัก นัก	๑ ๑	๑๕๕,๐๐๐ ๑๕๕,๐๐๐	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑๕๕,๐๐๐ ๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐ ๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐ ๑๕๕,๐๐๐	๓๑๐,๐๐๐ ๓๑๐,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐ ๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐ ๑๕๕,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐ ๓๐๐,๐๐๐ เจ้าพนักงาน พณิชยการผู้ช่วย พณิชยการผู้ช่วย
๔๐	รวมกิจการศึกษา		๑๐	๑,๕๕๐,๐๐๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑,๕๕๐,๐๐๐	๑,๕๕๐,๐๐๐	๑,๕๕๐,๐๐๐	๑,๕๕๐,๐๐๐	๑,๕๕๐,๐๐๐	๑,๕๕๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐

วันที่ ๑/๒๕๖๑
 14 ก.ย. 2560
 ๓,๐๐๐,๐๐๐

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ในปัจจุบัน		อัตราส่วนแห่งที่คาดว่าจะคงได้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตราส่วน เพิ่ม / ลด		การค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้น (บาท)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๔๓	หน่วยตรวจประเมิน นักวิชาการศึกษาอาวุโส	ป.๓.๑๖	๒	๑๕๘,๓๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐
	รวม		๑๐๖	๒๐,๘๖๓,๓๐๐	๑๐๖	๑๐๖	+	-	-	๒๓,๓๓๓,๓๐๐	๒๓,๓๓๓,๓๐๐	๒๓,๓๓๓,๓๐๐	๒๓,๓๓๓,๓๐๐	๒๓,๓๓๓,๓๐๐
	ประมาณการปีละของเพิ่มขึ้น ๒๐%													
	รวมในค่าใช้จ่ายบุคลากรอื่น													
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี									๓๘,๘๘๘	๓๘,๘๘๘	๓๘,๘๘๘	๓๘,๘๘๘	๓๘,๘๘๘

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อมูลผู้ปฏิบัติงานประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ทั้งนี้ถือร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ และ ๒๕๖๒ ให้บวกเพิ่มอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่าย ดังนี้

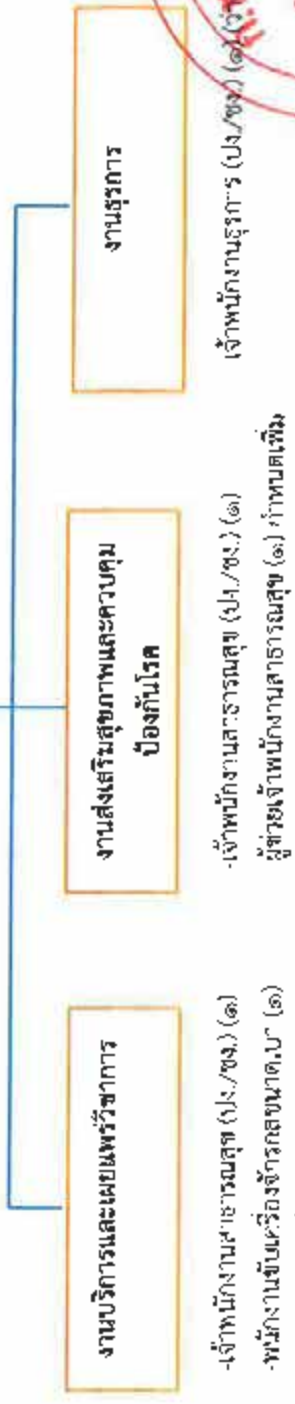
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ รวมจากการเพิ่มอีกร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๒๓,๐๓๐,๐๐๐ บาท = (๒๓,๐๓๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๓,๐๓๐,๐๐๐ = ๒๓,๓๑๒,๕๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ประมาณการที่เพิ่มอีกร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
 จำนวน ๒๓,๓๑๒,๕๐๐ บาท = (๒๓,๓๑๒,๕๐๐ x ๕%) + ๒๓,๓๑๒,๕๐๐ = ๒๓,๖๗๖,๘๗๕
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ ให้ประมาณการที่เพิ่มอีกร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๒๓,๖๗๖,๘๗๕ บาท = (๒๓,๖๗๖,๘๗๕ x ๕%) + ๒๓,๖๗๖,๘๗๕ = ๒๔,๐๖๑,๖๕๖



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

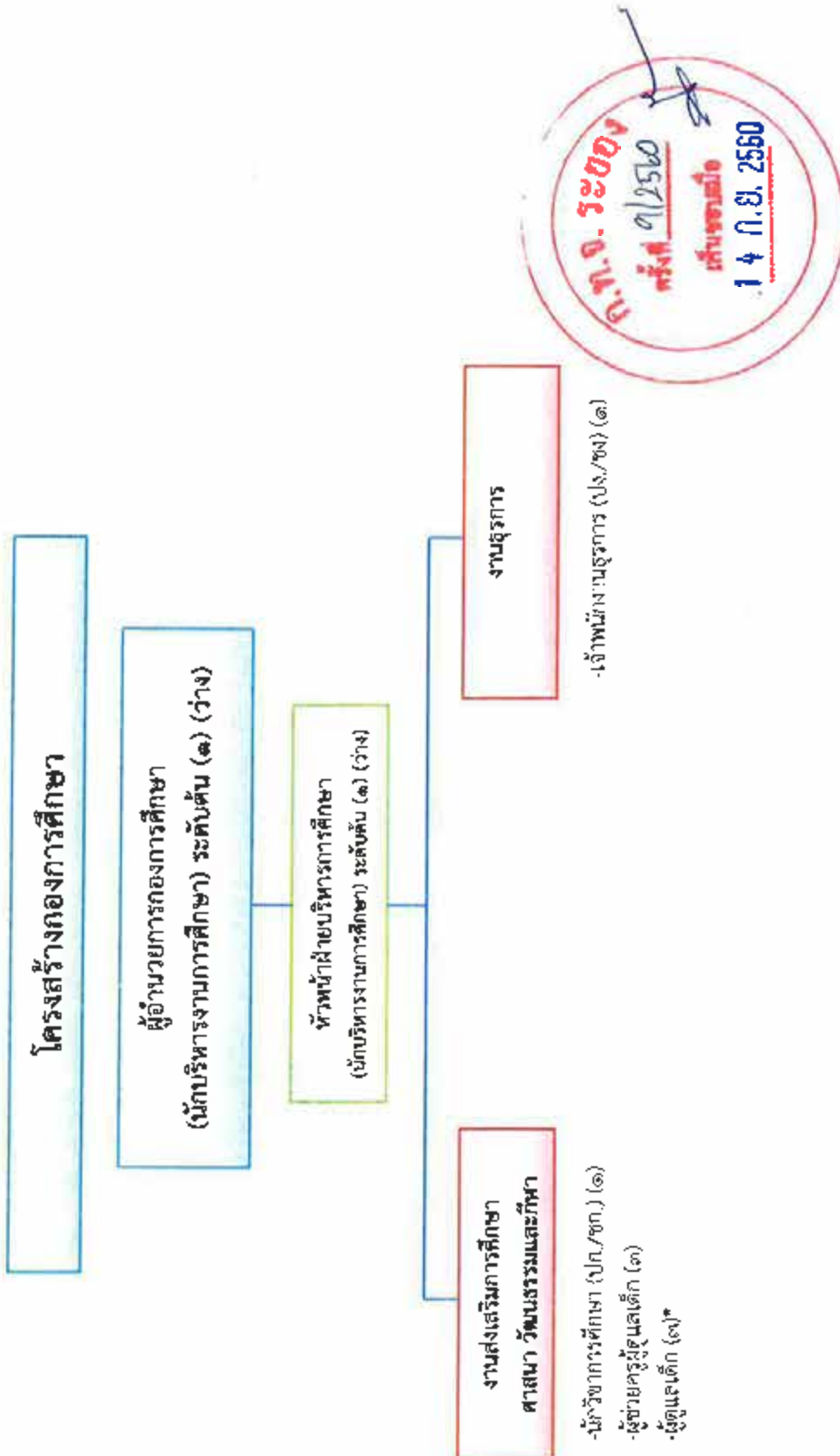
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (๑) (ว่าง))

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (๑))



ครั้งที่ ๑/25๕๐
เก็บรอบเช้า
14 ก.ย. 2550

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ					ทั่วไป		ผู้จ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ	
๒	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๑	๑๕



บ.ก.จ. ๖๕๐๐
 ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐
 เก็บของเมื่อ
 14 ก.ย. 2560

**งานส่งเสริมการศึกษา
ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา**

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๓)
- ผู้ดูแลเด็ก (๓)**

งานธุรการ

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ					ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ทั่วไป	ภารกิจ	
๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๓	๓	๓๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาวการณ์ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลท่าเสา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างประจำ			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินสิ้นปี *			หมายเหตุ
			สายตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ส่วนหนึ่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ (เงินค่าสิทธิ, แกรง)	
๑	นายสุวัฒน์ บุญลา	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๓ ๒๐๐๖-๒๐๑๖-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๒๐๐๖-๒๐๑๖-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓,๒๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๕๓,๒๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๕๓,๒๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๕๓๒,๕๖๐
๒	นางสาว		๕๓๒๐๐๖-๒๐๑๖-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๒๐๐๖-๒๐๑๖-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๐,๓๕๐ (ปีแรก)
๓	นายอภิสิทธิ์ พงษ์ทอง	ปริญญาโท (การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา)	๕๓๒๐๐๖-๒๐๑๖-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๒๐๐๖-๒๐๑๖-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓,๒๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๕๓,๒๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๕๓,๒๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๕๓๒,๕๖๐
๔	นายสุภากร วัฒนศิริ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๓ ๒ ๐๐๖-๒๐๑๖-๐๐๒	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓ ๒ ๐๐๖-๒๐๑๖-๐๐๒	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๐,๓๕๐
๕	นายสุภากร วัฒนศิริ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๓๒๐๐๖-๒๐๑๖-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๒๐๐๖-๒๐๑๖-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๐,๓๕๐
๖	นายสุภากร วัฒนศิริ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๓ ๒ ๐๐๖-๒๐๑๖-๐๐๒	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓ ๒ ๐๐๖-๒๐๑๖-๐๐๒	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๐,๓๕๐
๗	นายสมชาย วัฒนศิริ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๓ ๒ ๐๐๖-๒๐๑๖-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓ ๒ ๐๐๖-๒๐๑๖-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๐,๓๕๐
๘	นายสมชาย วัฒนศิริ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๓ ๒ ๐๐๖-๒๐๑๖-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓ ๒ ๐๐๖-๒๐๑๖-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๐,๓๕๐
๙	นายสมชาย วัฒนศิริ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๓ ๒ ๐๐๖-๒๐๑๖-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓ ๒ ๐๐๖-๒๐๑๖-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๐,๓๕๐

ก.ท.จ. ระยอง
 วันที่ ๑/๑๕/๖๐
 เป็นคนต่อ
 14 ต.ย. 2560

๑๑. บัญชีแสดงจัดอันดับและผลการกำหนดที่อยู่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลท่าวาสุกรี อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กฏอัยยการกำลังคน			การอัยยการกำลังคน			เงินเดือน *		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๖	นายสมชาย วัฒนศิริ	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๕๒-๐๓-๕๕๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	ป.๖/๖๓	๕๕๒-๐๓-๕๕๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	ป.๖/๖๓	๒๕๗,๕๐๐ (กำลังคน)	-	๒๕๗,๕๐๐ (กำลังคน)
๑๗	นายสมชาย วัฒนศิริ	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๕๒-๐๓-๕๕๐๓-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ๖	๖๒	๕๕๒-๐๓-๕๕๐๓-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ๖	๖๒	๓๓๓,๒๕๐ (๕๕๒-๐๓-๕๕๐๓-๐๑๑)	-	๓๓๓,๒๕๐
๑๘	นายสมชาย วัฒนศิริ	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๕๒-๐๓-๕๕๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	ป.๖/๖๓	๕๕๒-๐๓-๕๕๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	ป.๖/๖๓	๒๕๗,๕๐๐ (กำลังคน)	-	๒๕๗,๕๐๐ (กำลังคน)
๑๙	นายสมชาย วัฒนศิริ	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๕๒-๐๓-๕๕๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๖๓	๕๕๒-๐๓-๕๕๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๖๓	๒๕๗,๕๐๐ (กำลังคน)	-	๒๕๗,๕๐๐ (กำลังคน)
๒๐	นายสมชาย วัฒนศิริ	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๕๒-๐๓-๕๕๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	ป.๖	๕๕๒-๐๓-๕๕๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	ป.๖	๒๕๗,๕๐๐ (กำลังคน)	-	๒๕๗,๕๐๐ (กำลังคน)
๒๑	นายสมชาย วัฒนศิริ	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๕๒-๐๓-๕๕๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	ป.๖	๕๕๒-๐๓-๕๕๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	ป.๖	๒๕๗,๕๐๐ (กำลังคน)	-	๒๕๗,๕๐๐ (กำลังคน)
๒๒	นายสมชาย วัฒนศิริ	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๕๒-๐๓-๕๕๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	ป.๖/๖๓	๕๕๒-๐๓-๕๕๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	ป.๖/๖๓	๒๕๗,๕๐๐ (กำลังคน)	-	๒๕๗,๕๐๐ (กำลังคน)

ก.ท.อ. ๖๕๐๐๖
วันที่ ๑/๒/๖๐
ที่ประชุม
14 ก.ย. 2560

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลพลา อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	การรับใช้ตำแหน่ง		การโยกย้าย		ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	การโยกย้าย		เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง						ระดับ	เงินเดือน		
๑๘	นายสมณะธรรม วัฒนคุณ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	นิติกรชำนาญพิเศษ ระดับ ๓	๖๖	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	ป.๓	นิติกรชำนาญพิเศษ ระดับ ๓	ป.๓	นิติกรชำนาญพิเศษ ระดับ ๓	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	๓๒๖,๐๕๐ (๕๘,๘๕๐x๕.๕)	-	๓๒๖,๐๕๐ (๕๘,๘๕๐x๕.๕)	๓๒๖,๐๕๐
๑๙	นายสมณะธรรม วัฒนคุณ	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	นิติกร ระดับ ๓	๖๖	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	๖๖	นิติกร ระดับ ๓	๖๖	นิติกร ระดับ ๓	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	๒๓๗,๖๕๐ (๔๘,๘๕๐x๕.๕)	-	๒๓๗,๖๕๐ (๔๘,๘๕๐x๕.๕)	๒๓๗,๖๕๐
๒๐	นายสมณะธรรม วัฒนคุณ	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	นิติกร ระดับ ๓	๖๖	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	ป.๓/๖๖	นิติกร ระดับ ๓	ป.๓/๖๖	นิติกร ระดับ ๓	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	๒๓๗,๖๕๐ (๔๘,๘๕๐x๕.๕)	-	๒๓๗,๖๕๐ (๔๘,๘๕๐x๕.๕)	๒๓๗,๖๕๐
๒๑	นายสมณะธรรม วัฒนคุณ	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	นิติกร ระดับ ๓	๖๖	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	๖๖	นิติกร ระดับ ๓	๖๖	นิติกร ระดับ ๓	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	๒๓๗,๖๕๐ (๔๘,๘๕๐x๕.๕)	-	๒๓๗,๖๕๐ (๔๘,๘๕๐x๕.๕)	๒๓๗,๖๕๐
๒๒	นายสมณะธรรม วัฒนคุณ	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	นิติกร ระดับ ๓	๖๖	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	๖๖	นิติกร ระดับ ๓	๖๖	นิติกร ระดับ ๓	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	๒๓๗,๖๕๐ (๔๘,๘๕๐x๕.๕)	-	๒๓๗,๖๕๐ (๔๘,๘๕๐x๕.๕)	๒๓๗,๖๕๐
๒๓	นายสมณะธรรม วัฒนคุณ	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	นิติกร ระดับ ๓	๖๖	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	๖๖	นิติกร ระดับ ๓	๖๖	นิติกร ระดับ ๓	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	๒๓๗,๖๕๐ (๔๘,๘๕๐x๕.๕)	-	๒๓๗,๖๕๐ (๔๘,๘๕๐x๕.๕)	๒๓๗,๖๕๐
๒๔	นายสมณะธรรม วัฒนคุณ	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	นิติกร ระดับ ๓	๖๖	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	๖๖	นิติกร ระดับ ๓	๖๖	นิติกร ระดับ ๓	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	๒๓๗,๖๕๐ (๔๘,๘๕๐x๕.๕)	-	๒๓๗,๖๕๐ (๔๘,๘๕๐x๕.๕)	๒๓๗,๖๕๐
๒๕	นายสมณะธรรม วัฒนคุณ	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	นิติกร ระดับ ๓	๖๖	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	๖๖	นิติกร ระดับ ๓	๖๖	นิติกร ระดับ ๓	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	๒๓๗,๖๕๐ (๔๘,๘๕๐x๕.๕)	-	๒๓๗,๖๕๐ (๔๘,๘๕๐x๕.๕)	๒๓๗,๖๕๐
๒๖	นายสมณะธรรม วัฒนคุณ	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	นิติกร ระดับ ๓	๖๖	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	๖๖	นิติกร ระดับ ๓	๖๖	นิติกร ระดับ ๓	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	๒๓๗,๖๕๐ (๔๘,๘๕๐x๕.๕)	-	๒๓๗,๖๕๐ (๔๘,๘๕๐x๕.๕)	๒๓๗,๖๕๐
๒๗	นายสมณะธรรม วัฒนคุณ	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	นิติกร ระดับ ๓	๖๖	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	๖๖	นิติกร ระดับ ๓	๖๖	นิติกร ระดับ ๓	๕๙๖-๐๑-๓๐๖๓-๐๐๑	๒๓๗,๖๕๐ (๔๘,๘๕๐x๕.๕)	-	๒๓๗,๖๕๐ (๔๘,๘๕๐x๕.๕)	๒๓๗,๖๕๐

๓.๓.๑. ๕๒๐๖
วันที่ ๑๒/๕/๒๕๖๖
ผู้รับทราบ
๑๔ ก.ย. ๒๕๖๖

๑๑. บัญชีแสดงยอดคนลงสู่ตำแหน่งและกรากำหนดเลขที่ตำแหน่งในสายราชการ

เทศบาลตำบลมหา อำเภอบ้านดง จังหวัดระยอง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอปปอัตรงานที่เดิม			กรอปปอัตรงานที่ใหม่			เงินเดือน - เงินปันคืน/เงินค่าตอบแทน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๒๘	นายสมชาย อู่ชาตรี	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๓๓๘,๐๐๐ (๑๘,๕๐๐x๒๒)		๑๓๘,๐๐๐	
๓๐											
๓๑	นายสมชาย อู่ชาตรี	ปริญญาตรี		พนักงานขับเครื่องจักรกล		พนักงานขับเครื่องจักรกล		๓๓๗,๐๕๐ (๑๘,๕๐๐x๒๒)		๑๓๗,๐๕๐	
๓๒	นายเอกวัฒน์ แซ่ตั้ง	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถบรรทุก		พนักงานขับรถบรรทุก		๓๓๗,๓๒๐ (๑๘,๕๐๐x๒๒)		๑๓๗,๓๒๐	
๓๓	นายอนุชิต อู่ชาตรี	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถบรรทุก		พนักงานขับรถบรรทุก		๓๓๘,๐๐๐ (๑๘,๕๐๐x๒๒)		๑๓๘,๐๐๐	
๓๔	นายอนุชิต อู่ชาตรี	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถบรรทุก		พนักงานขับรถบรรทุก		๓๓๘,๐๐๐ (๑๘,๕๐๐x๒๒)		๑๓๘,๐๐๐	
๓๕	นายอนุชิต อู่ชาตรี	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถบรรทุก		พนักงานขับรถบรรทุก		๓๓๘,๐๐๐ (๑๘,๕๐๐x๒๒)		๑๓๘,๐๐๐	
๓๖	นายอนุชิต อู่ชาตรี	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถบรรทุก		พนักงานขับรถบรรทุก		๓๓๘,๐๐๐ (๑๘,๕๐๐x๒๒)		๑๓๘,๐๐๐	
๓๗	นายอนุชิต อู่ชาตรี	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถบรรทุก		พนักงานขับรถบรรทุก		๓๓๘,๐๐๐ (๑๘,๕๐๐x๒๒)		๑๓๘,๐๐๐	
๓๘	นายอนุชิต อู่ชาตรี	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถบรรทุก		พนักงานขับรถบรรทุก		๓๓๘,๐๐๐ (๑๘,๕๐๐x๒๒)		๑๓๘,๐๐๐	
๓๙	นายอนุชิต อู่ชาตรี	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถบรรทุก		พนักงานขับรถบรรทุก		๓๓๘,๐๐๐ (๑๘,๕๐๐x๒๒)		๑๓๘,๐๐๐	
๔๐	นายอนุชิต อู่ชาตรี	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถบรรทุก		พนักงานขับรถบรรทุก		๓๓๘,๐๐๐ (๑๘,๕๐๐x๒๒)		๑๓๘,๐๐๐	

ก.ท.อ. ระยอง
 กิ่งที่ ๑/๒๕๖๐
 14 ก.ย. 2560

๓๑. บัญชีแสดงบัญชีผู้รับส่งตำแหน่งและการทำงานบัญชีตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลท่าเสา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	ครอบครัวทำสิ่งดี		ครอบครัวทำสิ่งไม่		เงินเดือน - เงินโบนัส		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	
๔๐	หม่อมราชวงศ์ วิมล	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับแท็กซี่	-	พนักงานขับแท็กซี่	๑๐๘,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๕๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	วิมล	-	-	พนักงานขับแท็กซี่	-	พนักงานขับแท็กซี่	๑๐๘,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๕๒)	-	ว่างเต็ม
๔๒	นางสาววิมล ศรีธรรม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๔๕๖-๐๘๖๘-๕๖๖๖๖	ผู้ช่วยงานบริหาร	กลาง	ผู้ช่วยงานบริหาร	๕๐๘,๒๐๐ (๓,๒๖๖x๕๒)	๒๗,๒๐๐ (๒,๒๖๖x๕๒)	๕๓๕,๒๐๐
๔๓	นางสาววิมล ศรีธรรม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๔๕๖-๐๘๖๘-๕๖๖๖๖	ผู้ช่วยงานบริหาร	ต้น	ผู้ช่วยงานบริหาร	๓๗๘,๕๐๐ (๒,๕๐๐x๕๒)	๑๘,๕๐๐ (๑,๕๐๐x๕๒)	๓๙๗,๕๐๐
๔๔	วิมล	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๔๕๖-๐๘๖๘-๕๖๖๖๖	ผู้ช่วยงานบริหาร	ต้น	ผู้ช่วยงานบริหาร	๓๗๘,๕๐๐ (๒,๕๐๐x๕๒)	๑๘,๕๐๐ (๑,๕๐๐x๕๒)	๕๐๓,๒๐๐
๔๕	นายวิมล และคุณวิมล	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๔๕๖-๐๘๖๘-๕๖๖๖๖	นักวิชาการพัสดุ	ป.๓	นักวิชาการพัสดุ	๒๕๐,๐๘๐ (๒,๒๖๖x๕๒)	-	๒๕๐,๐๘๐
๔๖	นายวิมล ศรีธรรม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๔๕๖-๐๘๖๘-๕๖๖๖๖	นักวิชาการพัสดุ	ท.๓	นักวิชาการพัสดุ	๒๒๒,๒๕๐ (๒,๐๐๐x๕๒)	-	๒๒๒,๒๕๐
๔๗	นายวิมล ศรีธรรม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๔๕๖-๐๘๖๘-๕๖๖๖๖	นักวิชาการพัสดุ	ท.๓	นักวิชาการพัสดุ	๒๒๒,๒๕๐ (๒,๐๐๐x๕๒)	-	๒๒๒,๒๕๐
๔๘	นายวิมล ศรีธรรม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๔๕๖-๐๘๖๘-๕๖๖๖๖	นักวิชาการพัสดุ	ป.๓	นักวิชาการพัสดุ	๒๒๒,๒๕๐ (๒,๐๐๐x๕๒)	-	๒๒๒,๒๕๐

ก.ท.อ. วิมลศรี
 ๑๒/๑๒/๒๕๖๐
 ๑๕ ก.ย. ๒๕๖๐
 ๑๕ ก.ย. ๒๕๖๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดสรรลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลพลา อำเภอนันทวง จันทบุรี ๒๐๑

ที่	ชื่อ ล.จ.อ.	คุณวุฒิ	กรณีสรรพสามิต			กรณียัตราภาษีใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๓	นางสาว	การศึกษาศึกษา	๑๓-๒๐๕-๑๑๐๑๐๑๑	ผู้ชำนาญการอาวุโส	ชำนาญ	๑๓-๒๐๕-๑๑๐๑๐๑๑	ผู้ชำนาญการอาวุโส	ชำนาญ	๑๓,๐๐๐	-	๑๓๕,๖๐๐
๑๔	นายสมพร น.วี	บริหารทั่วไป เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑๓-๒๐๕-๑๑๐๑๐๑๑	หัวหน้างานช่าง เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญ	๑๓-๒๐๕-๑๑๐๑๐๑๑	หัวหน้างานช่าง เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญ	๑๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐/๑๓๕)	-	๑๓๗,๕๕๐
๑๕	นายสมชาย น.วี	บริหารทั่วไป เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑๓-๒๐๕-๑๑๐๑๐๑๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.๑	๑๓-๒๐๕-๑๑๐๑๐๑๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.๑	๑๓,๕๕๐ (๑๓,๕๕๐/๑๓๕)	-	๑๓๕,๕๐๐
๑๖	นางสาว	การศึกษาศึกษา	๑๓-๒๐๕-๑๑๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๑/๓๖	๑๓-๒๐๕-๑๑๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๑/๓๖	๒๑,๗๕๐ (๑๓,๕๐๐/๑๓๕)	-	๑๓๗,๕๐๐
๑๗	นายสุศักดิ์ น.วี	บริหารทั่วไป เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑๓-๒๐๕-๑๑๐๑๐๑๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.๑	๑๓-๒๐๕-๑๑๐๑๐๑๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.๑	๒๑,๗๕๐ (๑๓,๕๐๐/๑๓๕)	-	๑๓๕,๖๐๐
๑๘	นายสมชาย น.วี	บริหารทั่วไป เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑๓-๒๐๕-๑๑๐๑๐๑๑	วิศวกรโยธา	ป.๑/๓๖	๑๓-๒๐๕-๑๑๐๑๐๑๑	วิศวกรโยธา	ป.๑/๓๖	๐	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙	นางสาว	การศึกษาศึกษา	๑๓-๒๐๕-๑๑๐๑๐๑๑	ผู้ชำนาญการไฟฟ้า	ชำนาญ	๑๓-๒๐๕-๑๑๐๑๐๑๑	ผู้ชำนาญการไฟฟ้า	ชำนาญ	๑๓๕,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐/๑๓๕)	-	จ้างเดิม
๒๐	นางสาว	การศึกษาศึกษา	๑๓-๒๐๕-๑๑๐๑๐๑๑	ผู้ควบคุมช่างโยธา	ชำนาญ	๑๓-๒๐๕-๑๑๐๑๐๑๑	ผู้ควบคุมช่างโยธา	ชำนาญ	๑๓๕,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐/๑๓๕)	-	จ้างเดิม
๒๑	นางสาว	การศึกษาศึกษา	๑๓-๒๐๕-๑๑๐๑๐๑๑	พนักงานบันทึกเครื่องจักรกล ป.๑/๓๖	ชำนาญ	๑๓-๒๐๕-๑๑๐๑๐๑๑	พนักงานบันทึกเครื่องจักรกล ป.๑/๓๖	ชำนาญ	๑๐๕,๐๐๐ (๑๐,๕๐๐/๑๓๕)	-	จ้างเดิม

ก.ท.จ. ๓๒๐๖
ครั้งที่ ๑๒๕๖๐
เห็นชอบ
14 ต.ย. 2560

๑๑. บัญชีแสดงยอดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระงานในสภามหาวิทยาลัยการเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี

เทศบาลตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิ	กรณย์อัตราเก่าเดิม		กรณย์อัตราที่ส่งใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตัว	เงินที่เก็บเข้า/เงินค่าชดเชยแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง						
๒๗	หม่อมจวนอภัย	ศาสตราจารย์	*									กำหนดเพิ่ม
๒๘	นายวิวัฒน์ ทรัพย์จันทร์	รองอธิการบดี	*	คนสวน								๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๐)
๒๙	นายมงคล เต็มมีผล	ผู้อำนวยการเขต	*	คนสวน								๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๐)
๓๐	นาง		*	คนงานทั่วไป								วางเดิม
๓๑	นางสาวสุวิมล เกียรติ	ประธานสภา	*	คนงานทั่วไป								๓๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๐)
๓๒	นางสาวนิศนา ส่วนดี	รองอธิการบดี	*	คนงานทั่วไป								๓๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๐)
๓๓	นายสุวิวัฒน์ นริเวระราชัญ	รองอธิการบดี	*	คนงานทั่วไป								๓๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๐)
๓๔	นางนงนภณี เกื้ออรุณ	รองอธิการบดี	*	คนงานทั่วไป								๓๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๐)
๓๕	นายสุวิวัฒน์ นนปรนารุญ	รองอธิการบดี	*	คนงานทั่วไป								๓๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๐)
๓๖	นายสุวิวัฒน์ สีสอน	รองอธิการบดีเขต	*	คนงานทั่วไป								๓๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๐)
๓๗	นายสุวิวัฒน์ ศรีใจใส	ประธานสภา	*	คนงานทั่วไป								๓๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๐)



 ก.บ.อ. ระยอง

 วันที่ 9/2560

 เก็บเงิน 14 ก.ย. 2560

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่คดีอุกฉกรรจ์และกบฏกำหนดเลขที่บัญชีอยู่ในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลทลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิ	การบรรจุครั้งแรก		การบรรจุครั้งใหม่		เงินเดือน			รวมยอด	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
๕๐	กมลวรรณ สุขสมศรี วัฒนศิริธรรม อำนวยการ	การศึกษาศาสตรบัณฑิต	๕๓๒ ๐๖-๕๐๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๖.๓/๗๖	๖๓๒๒๐๐๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๖.๓/๗๖	๒๗๗,๕๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	-	๒๗๗,๕๐๐ ข้างเดิม
๕๑	นงนิตย์ นงนิตย์								๐		กำหนดเพิ่ม
๕๒	นงนิตย์ นงนิตย์	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานขับเครื่องจักรกล			ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ที่ ๕ บ้านฉาง		๓๓๖,๒๕๐ (๓๓๖,๒๕๐/๑๕๖)		๓๓๖,๒๕๐
๕๓	นงนิตย์ นงนิตย์	จบอนุปริญญา		พนักงานขับเครื่องจักรกล			พนักงานขับเครื่องจักรกล		๓๐๕,๐๐๐ (๓๐๕,๐๐๐/๓๖)		๓๐๕,๐๐๐
๕๔	นงนิตย์ นงนิตย์			พนักงานขับรถ			พนักงานขับรถ		๓๐๕,๐๐๐ (๓๐๕,๐๐๐/๓๖)		๓๐๕,๐๐๐
๕๕	นงนิตย์ นงนิตย์	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถ			พนักงานขับรถ		๓๐๕,๐๐๐ (๓๐๕,๐๐๐/๓๖)		๓๐๕,๐๐๐
๕๖	นงนิตย์ นงนิตย์	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถ			พนักงานขับรถ		๓๐๕,๐๐๐ (๓๐๕,๐๐๐/๓๖)		๓๐๕,๐๐๐
๕๗	นงนิตย์ นงนิตย์	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถ			พนักงานขับรถ		๓๐๕,๐๐๐ (๓๐๕,๐๐๐/๓๖)		๓๐๕,๐๐๐
๕๘	นงนิตย์ นงนิตย์	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถ			พนักงานขับรถ		๓๐๕,๐๐๐ (๓๐๕,๐๐๐/๓๖)		๓๐๕,๐๐๐
๕๙	นงนิตย์ นงนิตย์	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถ			พนักงานขับรถ		๓๐๕,๐๐๐ (๓๐๕,๐๐๐/๓๖)		๓๐๕,๐๐๐

ท.น.จ. ๖๕๒๐๖
 วันที่ ๑/2560
 เกษมสมศรี
 14 ก.ย. 2560

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลท่าเสา อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	การขออัตราฯ สังกัด			การขออัตราฯ สังกัด			ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินทั้งหมด/เงินที่ควรได้รับแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ					
๑๖	นางอภิญญา นาง		๑๙๖-๑๑-๑๓๓๖๐๑	ผู้ชำนาญการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชำนาญ	๑๙๖-๐๔-๒๑๐๗๐๑๑	ผู้ชำนาญการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชำนาญ	๑๙๓,๖๐๐ (ค่าเช่าเงินเดือน)	๕๓,๐๐๐ (ค่าเช่าตำแหน่ง)	-	๑๙๘,๖๐๐ ว่างเต็ม	
๑๗	นาง นางณิชาณัฐ์ กษัตริย์		๑๙๖-๐๑-๑๑๖๐๑๑	นักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชำนาญ	๑๙๖-๐๖-๑๑๖๐๑๑๑	นักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชำนาญ	๑๙๓,๖๐๐ (ค่าเช่าเงินเดือน)	๕๓,๐๐๐ (ค่าเช่าตำแหน่ง)	-	๑๙๘,๖๐๐ ว่างเต็ม	
๑๘	นางสุวิมล นางสุวิมล	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๑๙๖-๐๑-๑๑๖๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญ	๑๙๖-๐๖-๑๑๖๐๑๑๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญ	๑๙๓,๖๐๐ (๑๙,๕๐๐/๑๙๖)	-	-	๑๙๓,๖๐๐	
๑๙	นายชัชวาลย์ นายชัชวาลย์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๑๙๖-๐๑-๑๑๖๐๑๑	เจ้าพนักงานการ	ชำนาญ	๑๙๖-๐๖-๑๑๖๐๑๑๑	เจ้าพนักงานการ	ชำนาญ	๑๙๓,๖๐๐ (๑๖,๗๐๐/๑๙๖)	-	-	๑๙๓,๖๐๐	
๒๐	นางอภิญญา นางอภิญญา	ปริญญาตรี (การศึกษาระดับสูง)		ผู้ชำนาญการพิเศษ			ผู้ชำนาญการพิเศษ		๑๙๓,๕๐๐ (๖,๑๐๐/๑๙๖)	-	-	๑๙๓,๕๐๐	
๒๑	นางสาวศิริกรณ์ เกษมทรัพย์	ปริญญาตรี นิติศาสตร์		ผู้ชำนาญการพิเศษ			ผู้ชำนาญการพิเศษ		๑๙๓,๕๐๐ (๖,๑๐๐/๑๙๖)	-	-	๑๙๓,๕๐๐	
๒๒	นางสาวศิริกรณ์ เกษมทรัพย์	ปริญญาโท นิติศาสตร์		ผู้ชำนาญการพิเศษ			ผู้ชำนาญการพิเศษ		๑๙๓,๕๐๐ (๖,๑๐๐/๑๙๖)	-	-	๑๙๓,๕๐๐	

พ.ท. ๑. ๒๕๖๖
 วันที่ ๑/๒๕๖๐
 เป็นรองนายกฯ
 14 ก.ย. 2560

๑๑. บัญชีแสดงจัดตั้งบัญชีตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลพลา อำเภอนบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเต็ม			กรอบอัตราจ้างไม่เต็ม			เงินเดือน	เงินค่าตอบแทน	รวม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
๑๐๔	คุณหญิงสุภาวดี นิ่มพวงสุช (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยครูผู้สอนเล็ก	ผู้ช่วยครูผู้สอนเล็ก	ครู	ผู้ช่วยครูผู้สอนเล็ก	ผู้ช่วยครูผู้สอนเล็ก	ครู	๓๐๕,๖๐๐ (๓๕๖,๐๐๐x๑๒)	๓๐๕,๖๐๐	๖๑๑,๒๐๐
๑๐๕	นางสาวดวงใจ เมฆนพละ	ปริญญาตรี	ผู้สอนเล็ก	ผู้สอนเล็ก	ครู	ผู้สอนเล็ก	ผู้สอนเล็ก	ครู	๓๐๕,๐๐๐ (๓๖๖,๐๐๐x๑๒)	๓๐๕,๐๐๐	๖๗๑,๐๐๐
๑๐๕	นางสาววิภา อ่างเกษม	ปริญญาตรี	ผู้สอนเล็ก	ผู้สอนเล็ก	ครู	ผู้สอนเล็ก	ผู้สอนเล็ก	ครู	๓๐๕,๐๐๐ (๓๖๖,๐๐๐x๑๒)	๓๐๕,๐๐๐	๖๗๑,๐๐๐
๑๐๖	นายชวรงค์สมาน	ปริญญาตรี	นักวิชาการส่งเสริมการขาย	นักวิชาการส่งเสริมการขาย	นักวิชาการ	นักวิชาการส่งเสริมการขาย	นักวิชาการส่งเสริมการขาย	นักวิชาการ	๓๐๕,๒๒๐ (สำหรับจ้างเงินเดือน)	๓๐๕,๒๒๐	๖๑๐,๔๔๐

ท.น.ร. ๖๖๐๐
วันที่ ๑/25๖๐
ผู้อำนวยการ
๒๕๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลพลา กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี โภคคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติ และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว กองครุภัณฑ์ท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลุ่มหรือส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าแนวสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาคูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลพลา ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล 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