



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลร่วมจิต
อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลร่วมจิต	๖-๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลร่วมจิต	๘-๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลร่วมจิตจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒-๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘-๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕-๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔-๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ภาคผนวก	๔๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลร่วมจิต โดยให้เทศบาลตำบลร่วมจิต จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลร่วมจิต จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลร่วมจิต แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลร่วมจิต วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลร่วมจิต จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลร่วมจิต มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลร่วมจิต มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลร่วมจิต ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลร่วมจิต

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลร่วมจิต สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลร่วมจิต เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลร่วมจิต สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลร่วมจิต โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลร่วมจิต ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลร่วมจิต เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลร่วมจิตบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึง จำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดย พิจารณาว่าลักษณะงานปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือไม้อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึง ต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบัน ไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุตรดิตถ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด ตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณ งาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละ ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะ งานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมี ความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมาก ขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามใน ภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองาน บริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วน ท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด

คำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภท

วิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอใน การที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง /

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลร่วมจิต

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลร่วมจิต โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการบริหารสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาด้านการคมนาคม
- ๑.๒ ปัญหาด้านไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๓ ปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาด้านการว่างงาน
- ๒.๒ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๓ ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาด้านผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๒ ปัญหาด้านผู้สูงอายุ
- ๓.๓ ปัญหาด้านผู้ติดเชื่อเอดส์

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔.๒ ปัญหาการขาดความรู้เข้าใจด้านกฎหมายท้องถิ่น
- ๔.๓ ปัญหาการขาดความรู้ด้านหลักการบริหาร
- ๔.๔ ปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อบัญญัติของท้องถิ่น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาด้านการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
- ๕.๒ ปัญหาภัยแล้ง
- ๕.๓ ปัญหาขยะ

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์สาธารณสุข
- ๖.๒ ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือทางการแพทย์สาธารณสุข
- ๖.๓ ปัญหาการแก้ไขปัญหาระบาด

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปัญหาด้านการขาดเงินทุนสำหรับการศึกษา
- ๗.๒ ปัญหาไม่มีการสนับสนุนวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
- ๗.๓ ปัญหาด้านการรื้อฟื้นส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) การปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ท่อระบายน้ำและการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๒) การพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภค และปรับปรุงระบบประปา ให้ได้มาตรฐาน
- ๓) ความต้องการปรับปรุงสวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และออกกำลังกาย
- ๔) ความต้องการถนนที่เชื่อมโยงถึงกันได้อย่างสะดวกสบายยิ่งขึ้น

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) สร้างระบบเครือข่ายในการผลิตและการจำหน่ายผลิตภัณฑ์
- ๒) พัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับเอกชน เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น
- ๓) ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔) ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้
- ๕) ส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการรวมกลุ่มจำหน่ายสินค้าจากประชาชนโดยตรง

๓. ด้านสังคม

- ๑) ต้องการให้ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพครบทุกคน
- ๒) ต้องการให้ผู้ด้อยโอกาสมีผู้ดูแล
- ๓) ต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุในชุมชนและประชาชนที่มีความเดือนร้อน
- ๔) ต้องการให้มีการรณรงค์ให้คนในครอบครัวและชุมชนเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๑) ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม การปกครองในระบบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยถือเสียงข้างมากเป็นหลัก
- ๒) ต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้หลักการบริหารให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกท้องถิ่น
- ๓) ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการพัฒนาเทศบาลตำบล
- ๔) พัฒนาและปรับปรุงงานบริการในด้านต่างๆ ของเทศบาล ให้มีขีดความสามารถทุก ๆ ด้าน สามารถบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- ๕) ความต้องการในด้านสุขภาพอนามัย และการป้องกันโรคภัยอันอาจจะเกิดขึ้น
- ๖) ส่งเสริมในด้านการศึกษา การพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น รักษาขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ต้องการให้มีการพัฒนาสวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และออกกำลังกาย
- ๒) ต้องการให้มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้ เพื่อให้มีป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม
- ๓) ต้องการให้มีการจัดเก็บขยะในชุมชนและมีระบบคัดแยกขยะตามแบบมาตรฐาน

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๑) ต้องการบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความรู้ความสามารถ
- ๒) ต้องการเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการ
- ๓) ต้องการงบประมาณในการแก้ไขปัญหาโรคระบาด

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๑) ต้องการเงินทุนสำหรับการศึกษา
- ๒) ต้องการให้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓) ต้องการได้ระเบียบที่สามารถส่งเสริม และสนับสนุนด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมได้

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลร่วมจิต

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลร่วมจิตนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลร่วมจิต ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลร่วมจิตจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลร่วมจิตยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลร่วมจิตมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot เทศบาลตำบลร่วมจิต กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเทศบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๓) การสาธารณสุขการ
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีตลาด
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจน

สถานที่ประชุมอบรบราษฎร

- (๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการจัดกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลร่วมจิตจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่น เทศบาลตำบลร่วมจิต วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ได้แก่ งานส่งเสริมประเพณีของท้องถิ่น การรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ ฯลฯ
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ได้แก่ งานสนับสนุนงบประมาณให้กับกลุ่มอาชีพ ต่าง ๆ ในชุมชน เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มพ่อบ้านแม่บ้าน กลุ่มวัฒนธรรม ฯลฯ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ได้แก่ งานส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ปุ๋ยชีวภาพแทนสารเคมีส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรอินทรีย์ในพื้นที่ งานการจัดสวน งานการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
๔. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ได้แก่ งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานกำจัดขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ งานส่งเสริมและสนับสนุนให้ราษฎรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและพัฒนาในรูปแบบของประชาคม
๗. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ได้แก่ งานส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการศึกษา
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ งานป้องกันและรักษาความปลอดภัยและทรัพย์สินในเขตพื้นที่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทางธรรมชาติ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลร่วมจิต ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา
๖. กองสวัสดิการสังคม
๗. กองการประปา

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๙๐ อัตรา ประกอบด้วย

๑. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๒ อัตรา
๒. พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๕ อัตรา
๓. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา
๔. พนักงานจ้าง จำนวน ๕๑ อัตรา

ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่งรวมทั้งสิ้น ๕๒ อัตรา มีอัตราว่าง ๓๘ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลร่วมจิต มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในบางส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จคล่องได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และบางส่วนราชการจำเป็นต้องขอยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการนั้นของเทศบาลตำบลร่วมจิตให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลร่วมจิต ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างเดิม เทศบาลตำบลร่วมจิต	โครงสร้างใหม่ เทศบาลตำบลร่วมจิต	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๔ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๔ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๔ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๔ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓.กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ งานศูนย์เครื่องจักรกล	๓.กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ งานศูนย์เครื่องจักรกล	
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป	๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป	
๕.กองการศึกษา ๕.๑ งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๒ งานโรงเรียน ๕.๓ งานบุคลากรทางการศึกษา ๕.๔ งานการเงินและพัสดุ ๕.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๖ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๕.กองการศึกษา ๕.๑ งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๒ งานโรงเรียน ๕.๓ งานบุคลากรทางการศึกษา ๕.๔ งานการเงินและพัสดุ ๕.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๖ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	

โครงสร้างเดิม เทศบาลตำบลร่วมจิต	โครงสร้างใหม่ เทศบาลตำบลร่วมจิต	หมายเหตุ
๕.กองการศึกษา (ต่อ) ๕.๘ หน่วยโรงเรียน - ฝ่ายบริหารวิชาการ - ฝ่ายบริหารงานบุคคล - ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ - ฝ่ายบริหารทั่วไป ๕.๙ หน่วยศึกษานิเทศก์ -งานนิเทศการศึกษา <u>สถานศึกษาในสังกัด</u> ๑. โรงเรียนร่วมจิตวิทยุเทศศึกษา ๒. โรงเรียนอนุบาลร่วมจิตวิทยุเทศศึกษา ๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกลุ่มชนร่วมจิต	๕.กองการศึกษา (ต่อ) ๕.๘ หน่วยโรงเรียน - ฝ่ายบริหารวิชาการ - ฝ่ายบริหารงานบุคคล - ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ - ฝ่ายบริหารทั่วไป ๕.๙ หน่วยศึกษานิเทศก์ -งานนิเทศการศึกษา <u>สถานศึกษาในสังกัด</u> ๑. โรงเรียนร่วมจิตวิทยุเทศศึกษา ๒. โรงเรียนอนุบาลร่วมจิตวิทยุเทศศึกษา ๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกลุ่มชนร่วมจิต	
๖.กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานจัดระเบียบชุมชน ๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๖.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๖.กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานจัดระเบียบชุมชน ๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๖.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๗.กองการประปา ๗.๑ งานผลิตและการบริการ	๗.กองการประปา ๗.๑ งานผลิตและการบริการ	
๘.หน่วยตรวจสอบภายใน ๘.๑ งานตรวจสอบภายใน	๘.หน่วยตรวจสอบภายใน ๘.๑ งานตรวจสอบภายใน	

หมายเหตุ

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตราใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดภารกิจ ลักษณะงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ยังไม่สามารถเสนอขอกำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง ขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการพิจารณากำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง/ เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินค่างานตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. ก.ท. และ กอบต. กำหนดก่อนเมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัดแล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดซื้อหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการได้แล้วก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตราภายใน ๓ ปี

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เมื่อเทศบาลตำบลร่วมจิต ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลร่วมจิตด้วย และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลร่วมจิตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราภายใน ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลร่วมจิต อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๖๗	๖๘	๖๙	๖๗	๖๘	๖๙	
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) <u>สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)</u>	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๑. ขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. ดับเพลิง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๓. ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. คนงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. คนงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๖. คนงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ธุรการ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๘. คนงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ใช้แรงงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. คนงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๖๗	๖๘	๖๙	๖๗	๖๘	๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
๗. คนงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ใช้แรงงานทั่วไป	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
๘. คนงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๔. พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๕. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๗. ประจำรถขยะ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
๘. คนงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. คนงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ช่วยชีวิตคน	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา (๐๘)								
๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักวิชาการวัฒนธรรม (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๔. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๗. คนงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
โรงเรียนร่วมจิตวิเทศศึกษา								
๘. ผู้อำนวยการสถานศึกษา (กรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. ครู (กรม) (ครู-ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๐. บุคลากรสนับสนุนการสอน(กลุ่มงานการเงินและบัญชี)(กรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ไม่จำกัดวุฒิ)								
๑๒. ผู้ช่วยครู	๖	-	-	-	-๖	-	-	ยุบเลิก ๖
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๓. บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา(ภารโรง)(กรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. คนงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ธุรการ	๔	๒	๒	๒	-๒	-	-	ยุบเลิก ๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๖๗	๖๘	๖๙	๖๗	๖๘	๖๙	
โรงเรียนอนุบาลร่วมจิตวิเทศศึกษา								
๑๕. ผู้อำนวยการสถานศึกษา (กรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก ๑
๑๖. ครู (กรม)(ครู-ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. ครูผู้ช่วย (กรม)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๘. บุคลากรสนับสนุนการสอน (กลุ่มงานการเงินและบัญชี)(กรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก ๑
๑๙. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๔	๓	๓	๓	-๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๐. บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา(ภารโรง)(กรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนร่วมจิต								
๒๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๒. ครู (กรม)(ครู-ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓.ครู (กรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๔. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ยุบเลิก ๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ไม่จำกัดวุฒิ)								
๒๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	-	-	-	-๒	-	-	
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)								
๑.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักวิชาการเกษตร(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๔. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ยุบเลิก
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๖. คนงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
กองการประปา(๐๙)								
๑.ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒.เจ้าพนักงานธุรการ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓. ผู้ช่วยนายช่างเครื่องยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๕. ผลิตน้ำประปา	๑	-	-	-	-๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๖. คนงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่จดมาตรน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗. คนงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
เทศบาลตำบลร่วมจิต อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์

๑. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลเป็น ๘ ส่วน ได้แก่

- ๑.๑ สำนักปลัดเทศบาล
- ๑.๒ กองคลัง
- ๑.๓ กองช่าง
- ๑.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๕ กองการศึกษา
- ๑.๖ กองสวัสดิการสังคม
- ๑.๗ กองการประปา
- ๑.๘ หน่วยตรวจสอบภายใน

๒. สรุปแผนอัตรากำลัง

ตำแหน่ง พนักงาน / ลูกจ้าง	แผนอัตรากำลัง เดิม (๒๕๖๖)	แผนอัตรากำลัง (๒๕๖๗)			แผนอัตรากำลัง (๒๕๖๘)			แผนอัตรากำลัง (๒๕๖๙)		
		-	+	รวม	-	+	รวม	-	+	รวม
พนักงานเทศบาล	๒๒	-	๗	๒๙	-	-	๒๙	-	-	๒๙
ผู้อำนวยการสถานศึกษา(กรม)	๒	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๒
ครู (กรม)	๘	-	-	๘	-	-	๘	-	-	๘
ครูผู้ช่วย (กรม)	๓	-	-	๓	-	-	๓	-	-	๓
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(กรม)	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	๑
ครู(กรม)	๒	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๒
ลูกจ้างประจำ	๒	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๒๘	๑๑	๗	๒๔	-	-	๒๔	-	-	๒๔
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๕	๓	-	๒	-	-	๒	-	-	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ (สนับสนุนการสอน) (เงินอุดหนุน)	๒	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๒
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๔	๓	๘	๑๙	-	-	๑๙	-	-	๑๙
พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง) (เงิน อุดหนุน)	๒	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๒
รวม	๙๐	๑๘	๒๓	๙๕	-	-	๙๕	-	-	๙๕

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลร่วมจิต ได้นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตรากำลังเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรากำลังเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ส่วนำปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-ว่าง-		๗๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (๔๔,๖๗๕x๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	(ว่างเดิม) ๗๒๖,๐๔๐
๒	นางดลฤดี คำแดง		๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๗,๕๒๐
๓	-ว่าง-		๗๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๗๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๔๕,๓๒๐ (๒๘,๖๑๐x๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง) ๓๔๕,๓๒๐
๔	-ว่าง-		๗๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๗๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๔๕,๓๒๐ (๒๘,๖๑๐x๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง) ๓๔๕,๓๒๐
๕	นางวิภาดา วรโชติวานิช		๗๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	๗๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๖	นายรัชชัย ขอบรูป		๗๔-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๗๔-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๒๔๘,๔๔๐ (๒๔,๘๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๘,๔๔๐
๗	-ว่าง-		๗๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๗๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๔๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๔๗,๙๐๐
๘	นางกัญญากร ตันคำอำไพ		๗๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๗๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๒๕,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๒๕,๔๘๐
๙	-ว่าง-		-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้มีความวุฒิ	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้มีความวุฒิ	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่าง) ๑๘๐,๐๐๐
๑๐	นายกิตติพงษ์ ธรรมใจ		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	ผู้มีความวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	ผู้มีความวุฒิ	๑๗๖,๘๐๐ (๑๔,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๘๐๐
๑๑	-ว่าง-		-	ชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	ผู้มีความกะ	-	ชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	ผู้มีความกะ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๘๐๐
๑๓	นายมนตร แฉ่งเชื้อจำ		-	คนงานทั่วไปปฏิบัติงานที่ดับเพลิง	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไปปฏิบัติงานที่ดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๑๔	นายทวี บุญทุก		-	คนงานทั่วไปปฏิบัติงานที่พนักงานขับรถ	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไปปฏิบัติงานที่ขับรถ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๑๕	นางวิภาณี ปัสลัก		-	คนงานทั่วไปปฏิบัติงานที่งานธุรการ	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไปปฏิบัติงานที่งานธุรการ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๑๖	น.ส.ปวีรัตน์ สุขคำป่า		-	คนงานทั่วไปปฏิบัติงานที่งานธุรการ	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไปปฏิบัติงานที่งานธุรการ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงิน เหินอื่นๆ	
๑	นายบุญสิทธิ์ ใจมา		๗๔-๒-๐๔-๐๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๔-๒-๐๔-๐๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๐๐x๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๐,๔๒๐
๒	นางกรรณิกา จันทร์อ่อน		๗๔-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๗๔-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๔๕๓,๔๘๐ (๓๗,๘๐๐x๑๒)	-	-	๔๕๓,๔๘๐
๓	นางสาวพัชรินทร์ ลือทอง		๗๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๗๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๓๓๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	-	๓๓๓,๔๔๐
๔	นางสาวพจนา ดีแจ้ง		๗๔-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๗๔-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๑๙๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๒๘๐
๖	น.ส.วิไลวรรณ พิชะ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีความวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีความวุฒิ	๑๘๖,๘๐๐ (๑๖,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๖,๘๐๐
๗	น.ส.สมณิลา จันทะธิ์สุริย		-	คนงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ธุรการ	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ธุรการ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๘	นายพัฒนชัย ทะปัน		-	คนงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ใช้แรงงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ใช้แรงงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงิน เหินอื่นๆ	
๑	นายเสนอ วงษ์เจริญ		๗๔-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๔-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๔๘,๖๔๐ (๖๒,๔๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ถ่ายโอน) ๗๔๑,๖๔๐ (ว่างเดิม) ๒๕๗,๙๐๐
๒	-ว่าง-		๗๔-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๗๔-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๕๗,๙๐๐ (๒๔,๘๐๐x๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๕๗,๙๐๐
๓	-ว่าง-		๗๔-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๗๔-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๒๕๗,๙๐๐ (๒๔,๘๐๐x๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๕๗,๙๐๐
๔	นายโชคชัย ชันคำนันทะ		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีความวุฒิ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีความวุฒิ	๑๘๖,๘๐๐ (๑๖,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๖,๘๐๐
๕	นายชุมพล พิณมนตรี		-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้มีความวุฒิ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้มีความวุฒิ	๒๑๒,๘๘๐ (๑๗,๒๓๐x๑๒)	-	-	๒๑๒,๘๘๐
๖	นายเอกพงษ์ ร่วมสุข		-	คนงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ใช้แรงงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ใช้แรงงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๒,๐๐๐

กองสวัสดิการชุมชนและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-ว่าง-		๗๔-๒-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๗๔-๒-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (๒๒,๘๐๐x๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๒	-ว่าง-		๗๔-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๗๔-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (๒๔,๖๐๐x๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง) ๓๕๕,๓๒๐
๓	นายอนัน อิบติษพรหม		๗๔-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๗๔-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๔๑๔,๘๘๐ (๓๔,๕๐๐x๑๒)	-	-	๔๑๔,๘๘๐
๔	นางจงกล สร้อยทอง		-	คณงานประจำระยะ	ลูกจ้างประจำ	-	คณงานประจำระยะ	ลูกจ้างประจำ	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๕	น.ส.กรรณ เที่ยวนาม		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีความรู้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีความรู้	๑๖๘,๕๖๐ (๑๔,๑๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๕๖๐
๖	นายนิพนธ์ อดิศักดิ์ศิริ		-	คณงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ประจำระยะ	ทั่วไป	-	คณงานทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ประจำระยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	-	๑๓๒,๐๐๐

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางอังคณา ศรีรอด		๗๔-๒-๐๘-๒๐๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๔-๒-๐๘-๒๐๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๐,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๒	-ว่าง-		๗๔-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๗๔-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓๕๕,๓๒๐ (๒๔,๖๐๐x๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง) ๓๕๕,๓๒๐
๓	น.ส.ปาริเจ ชัยชนะ		-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ผู้มีความรู้	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ผู้มีความรู้	๑๘๘,๓๒๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๓๒๐
๔	-ว่าง-		๗๔-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักบริหารงาน	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๗๔-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักบริหารงาน	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓๕๕,๓๒๐ (๒๔,๖๐๐x๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง) ๓๕๕,๓๒๐
๕	น.ส.ลัดดาวัลย์ ขุนอินทร์		๗๔-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๗๔-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐

กองการศึกษา(ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงิน อื่นๆ	
๖	-ว่าง-		๗๔-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๗๔-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒๔๗,๕๐๐ (๒๔,๗๕๕x๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง) ๒๔๗,๕๐๐
	โรงเรียนร่วมอุดมวิทยเขต ศึกษา											
๗	นายปิยะ สิงหนาท		๗๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๑๐	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา(กรม)	ชำนาญการ พิเศษ	๗๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๑๐	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา(กรม)	ชำนาญการ พิเศษ	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๘	-ว่าง-		๗๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๑๐	รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา(กรม)	-		รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา(กรม)	-				(เงินอุดหนุน)
๙	นายมนัส ไส้สุบ		๗๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๑	ครู(กรม)	ชำนาญการ พิเศษ	๗๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๑	ครู(กรม)	ชำนาญการ พิเศษ	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๐	ว่าที่ร้อยตรีชยุต ทะมะปะปา		๗๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๒	ครู(กรม)	ครู	๗๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๒	ครู(กรม)	ครู	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๑	น.ส.ณิชา จันดิบ		๗๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๓	ครู(กรม)	ชำนาญการ	๗๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๓	ครู(กรม)	ชำนาญการ	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๒	น.ส.วิลาวัลย์ ชื่นอินทร์		๗๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๔	ครู(กรม)	ชำนาญการ	๗๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๔	ครู(กรม)	ชำนาญการ	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๓	น.ส.สิริยม สุขซัง		๗๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๕	ครู(กรม)	ชำนาญการ	๗๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๕	ครู(กรม)	ชำนาญการ	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๔	(ว่าง)		๗๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๖	ครู(กรม)	ครู	๗๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๖	ครู(กรม)	ครู	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๕	นางพัทธนันท์ ไส้สุบ		๗๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๗	ครู(กรม)	ชำนาญการ	๗๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๗	ครู(กรม)	ชำนาญการ	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๖	นางจิราภรณ์ สุขเกษม		๓๒๕๕-๕	บุคลากรสนับสนุน สอน (กรม)	ผู้มีความ รู้	๓๒๕๕-๕	บุคลากรสนับสนุน การสอน (กรม)	ผู้มีความ รู้	๓๓๘,๐๐๐ (๓๓,๘๐๐x๑๒)	-	๒๑,๕๐๐ (๒,๑๕๕x๑๒)	(เงินอุดหนุน) ๓๕๕,๕๐๐
๑๗	นางสาวมิตยา มังวงศ์		๒๑๓๓-๔	บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา (กรม)	ทั่วไป	๒๑๓๓-๔	บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา (กรม)	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	(เงินอุดหนุน) ๑๓๒,๐๐๐
๑๘	นางนรินทร์ทิพย์ พิมพ์สาร		-	คนงานทั่วไปปฏิบัติ หน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไปปฏิบัติ หน้าที่ธุรการ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๒,๐๐๐
๑๙	นายนรินทร์พร ฤๅปะละ		-	คนงานทั่วไปปฏิบัติ หน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไปปฏิบัติ หน้าที่ธุรการ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๒,๐๐๐

กองการศึกษา(ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงิน เพิ่มอื่นๆ	
	โรงเรียนอนุบาลร่วมจิต วิทยาสถิต											
๒๐	นายชัยโย ปัญญาสงค์		๗๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๑๘	ผู้อำนวยการสถานศึกษา(กรม)	ชำนาญการพิเศษ	๗๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๑๘	ผู้อำนวยการสถานศึกษา(กรม)	ชำนาญการพิเศษ	-	-		(เงินอุดหนุน)
๒๑	-ว่าง-		๗๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๑๘	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา(กรม)	ชำนาญการพิเศษ	๗๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๑๘	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา(กรม)	ชำนาญการพิเศษ				(เงินอุดหนุน)
๒๒	-ว่าง-		๗๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๑๘	ครูผู้ช่วย(กรม)	ครูผู้ช่วย	๗๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๑๘	ครูผู้ช่วย(กรม)	-	-	-		(เงินอุดหนุน)
๒๓	นางกนกพร มีอินตา		๗๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๑๘	ครู(กรม)	ชำนาญการ	๗๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๑๘	ครู(กรม)	ชำนาญการ	-	-		(เงินอุดหนุน)
๒๔	-ว่าง-		๗๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๑๘	ครูผู้ช่วย(กรม)	ครูผู้ช่วย	๗๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๑๘	ครูผู้ช่วย(กรม)	ครูผู้ช่วย	-	-		(เงินอุดหนุน)
๒๕	-ว่าง-		๗๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๑๘	ครูผู้ช่วย(กรม)	ครูผู้ช่วย	๗๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๑๘	ครูผู้ช่วย(กรม)	ครูผู้ช่วย	-	-		(เงินอุดหนุน)
๒๖	นางสาวนุศรา ชิตะขันธ์		๗๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๑๘	บุคลากรสนับสนุนการสอบ (กรม)	ผู้มีคุณวุฒิ	๗๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๓๑๘	บุคลากรสนับสนุนการสอบ (กรม)	ผู้มีคุณวุฒิ	๑๓๘,๑๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	๒๑,๓๐๐ (๑,๓๗๕x๑๒)		(เงินอุดหนุน) ๑๕๖,๑๐๐ (งบท้องถิ่น)
๒๗	น.ส.ศรีบุญญา ธรรมรงค์		-	ผู้ช่วยครู	ผู้มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ผู้มีคุณวุฒิ	๒๑๖,๐๐๐ (๑๘,๐๐๐x๑๒)	-		(งบท้องถิ่น) ๒๑๖,๐๐๐ (ให้ครูผู้ช่วยมาบรรจุใหม่เล็ก)
๒๘	นางสาวดวงใจ อุบลรัตน์		-	ผู้ช่วยครู	ผู้มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ผู้มีคุณวุฒิ	๒๑๖,๐๐๐ (๑๘,๐๐๐x๑๒)	-		(งบท้องถิ่น) ๒๑๖,๐๐๐ (ให้ครูผู้ช่วยมาบรรจุใหม่เล็ก)
๒๙	นายอุดม บุญเกิด		๒๔๕๒-๔	บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (กรม)	ทั่วไป	๒๔๕๒-๔	บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (กรม)	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)		(เงินอุดหนุน) ๑๓๒,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนร่วมจิต											
๓๐	-		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(กรม)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(กรม)	-	-	-		(เงินอุดหนุน) (รอจัดสรรครูที่ตำแหน่ง)
๓๑	นางศรีณิชา ขันคำปันตะ		๗๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๐๕๔	ครู(กรม)	ชำนาญการ	๗๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๐๕๔	ครู(กรม)	ชำนาญการ	-	-		(เงินอุดหนุน)
๓๒	นายพวงค์ ทองสมภา		๗๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๐๕๔	ครู(กรม)	-	๗๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๐๕๔	ครู(กรม)	-	-	-		(เงินอุดหนุน)
๓๓	นางสาวรัตนพร แก้วบ้านฝ่าย		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ผู้มีคุณวุฒิ	๒๑๖,๐๐๐ (๑๘,๐๐๐x๑๒)	-		(งบท้องถิ่น) ๒๑๖,๐๐๐ (ให้ครูผู้ช่วยมาบรรจุใหม่เล็ก)

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงิน เพิ่มอื่นๆ	
๑	นางธราพัชร จิราวัฒน์ธนกิจ		๗๔-๒-๑๑- ๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม(นัก บริหารงานสวัสดิการ สังคม)	ต้น	๗๔-๒-๑๑- ๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม(นัก บริหารงานสวัสดิการ สังคม)	ต้น	๔๕๕,๒๐๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)		๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
๒	(ว่าง)		๗๔-๒-๑๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๗๔-๒-๑๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)		-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐

กองการประปา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/ เงินอื่นๆ	
๑	(ว่าง)		๗๔-๒-๐๔-๒๑๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองปราบ (นักบริหารงานปราบ)	ต้น	๗๔-๒-๐๔-๒๑๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองปราบ (นักบริหารงานปราบ)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๒	นางพนอม อินดิพรหม		๗๔-๒-๐๔-๔๑๑-๐๐๖	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญ งาน	๗๔-๒-๐๔-๔๑๑-๐๐๖	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญ งาน	๓๓๓,๔๔๐ (๒๖,๑๐๐x๑๒)	-	๓๓๓,๔๔๐
๓	นายภฤชภูภาพงศ์ ภูมิเมือง		-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องยนต์	ผู้มีความ วุฒิ	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องยนต์	ผู้มีความ วุฒิ	๑๓๗,๔๔๐ (๑๕,๖๐๐x๑๒)	-	๑๓๗,๔๔๐

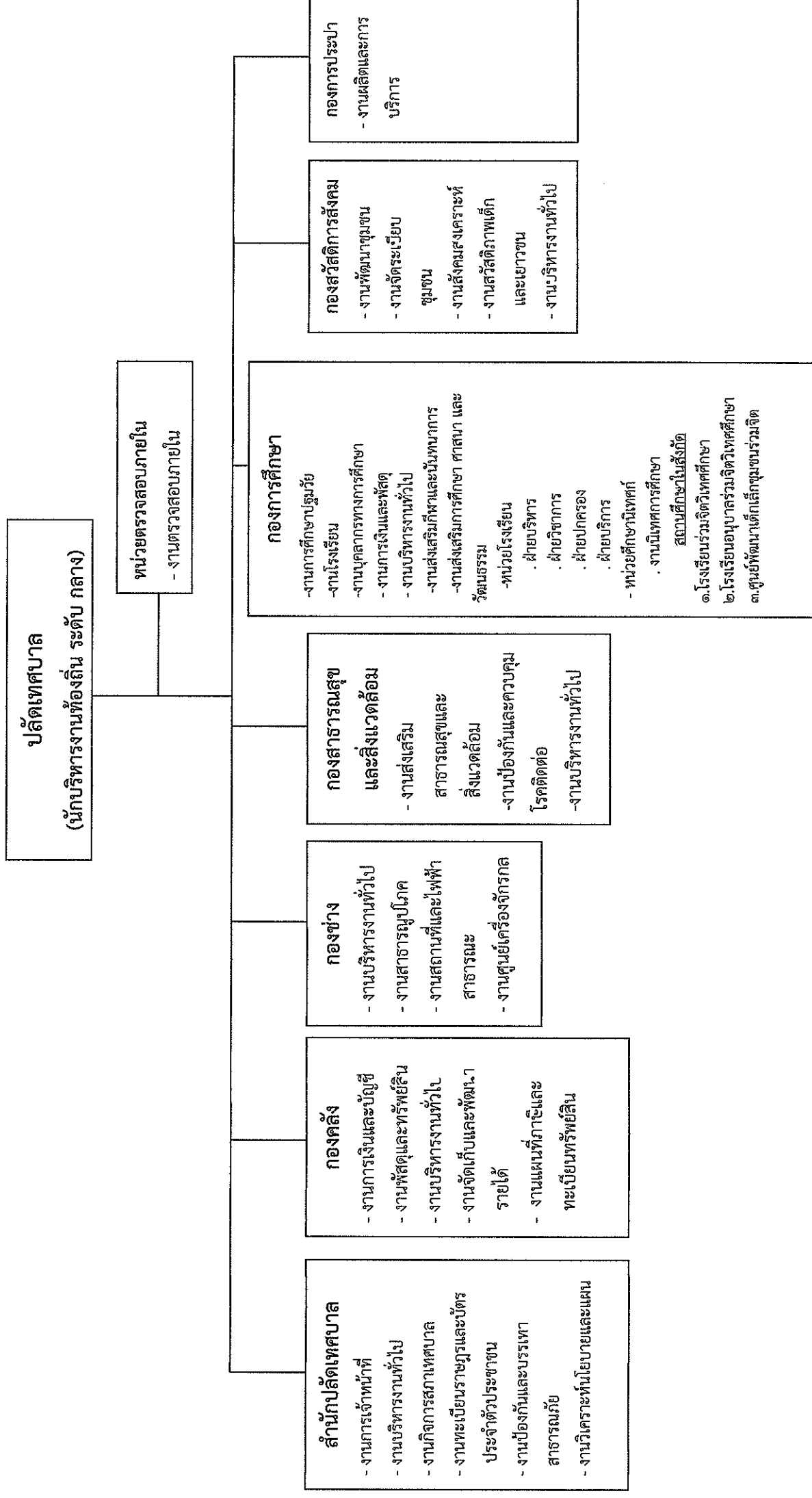
หน่วยตรวจสอบภายใน

[illegible]

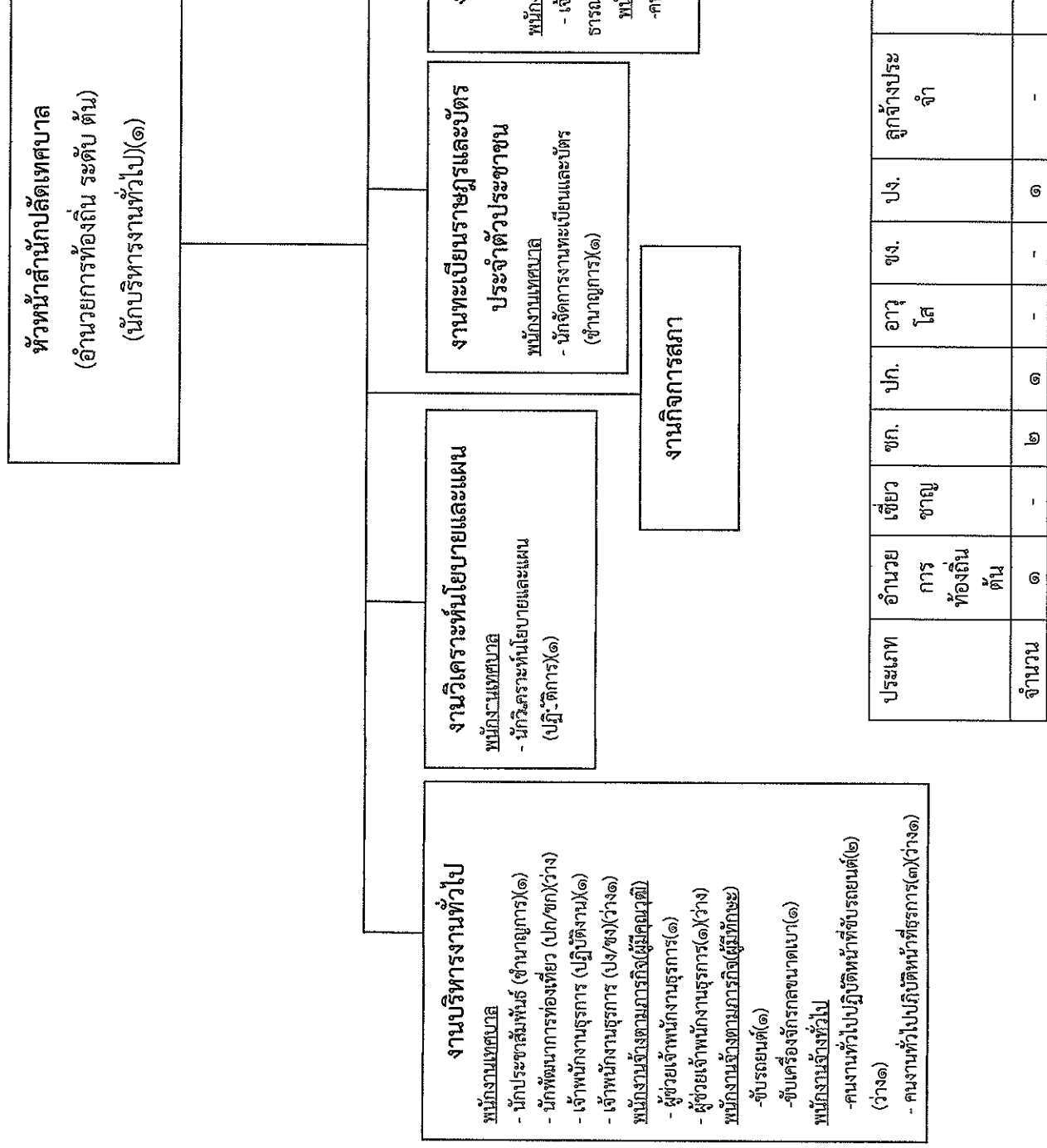
- หมายเหตุ :ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มา
 งบประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีก ไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการจ่ายค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาปาล และได้ตั้งงบประมาณไว้เพื่อขออนุมัติ /เทศบัญญัติให้นำรวมเป็นฐานการคำนวณการจ่ายค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๕๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๔,๖๐๐,๐๐๐ บาท = (๕๒,๐๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๕๒,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๔,๖๐๐,๐๐๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๗,๓๓๐,๐๐๐ บาท = (๕๔,๖๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๕๔,๖๐๐,๐๐๐ = ๕๗,๓๓๐,๐๐๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๖๐,๑๙๖,๕๐๐ บาท = (๕๗,๓๓๐,๐๐๐ X ๕%) + ๕๗,๓๓๐,๐๐๐ = ๖๐,๑๙๖,๕๐๐)
- :ข้าราชการฝ่ายโยน ถูกจ้างประจำถ้อยโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)
- :ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากร ฝ่ายโยน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย
- : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
- : ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- : ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

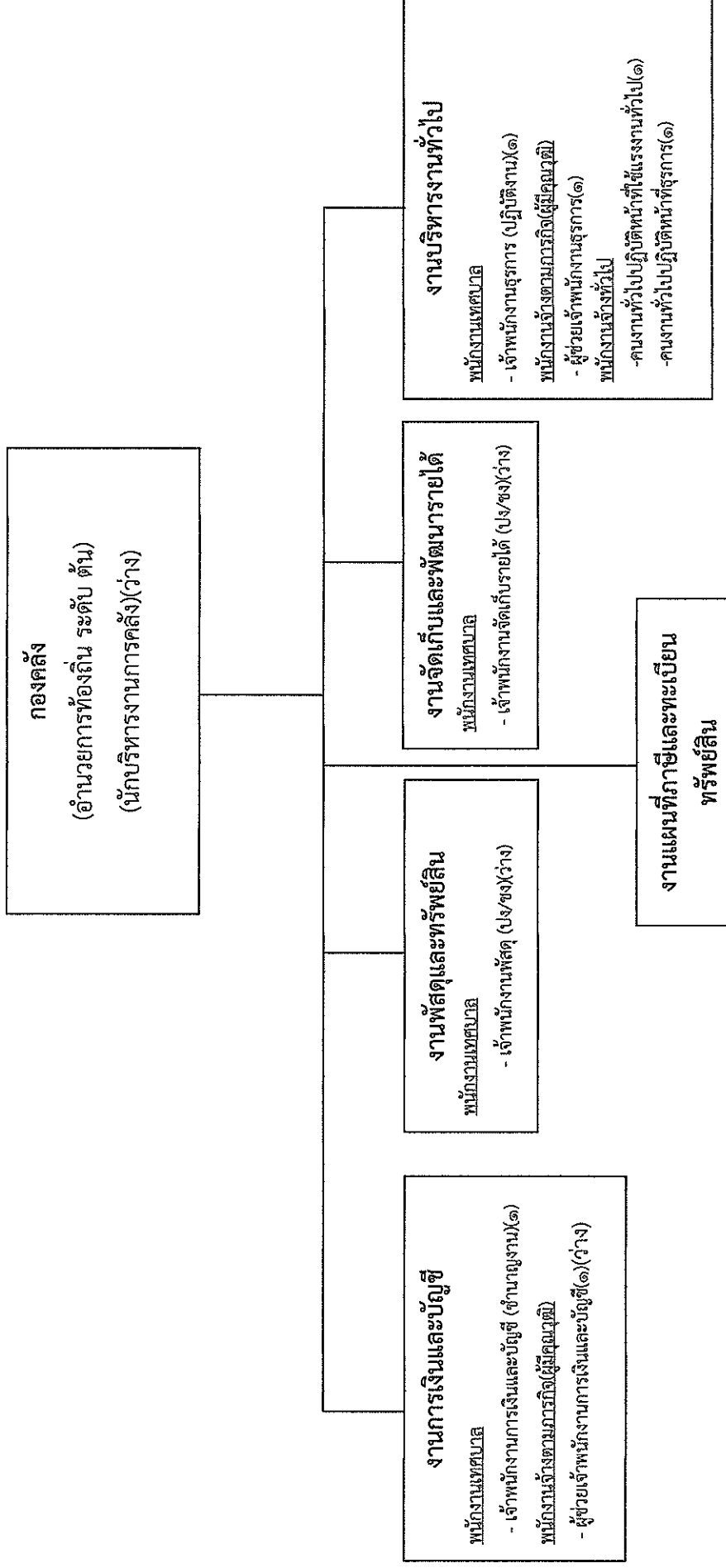
กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลร่วมจิต



โครงสร้างของสำนักงานปลัดเทศบาล

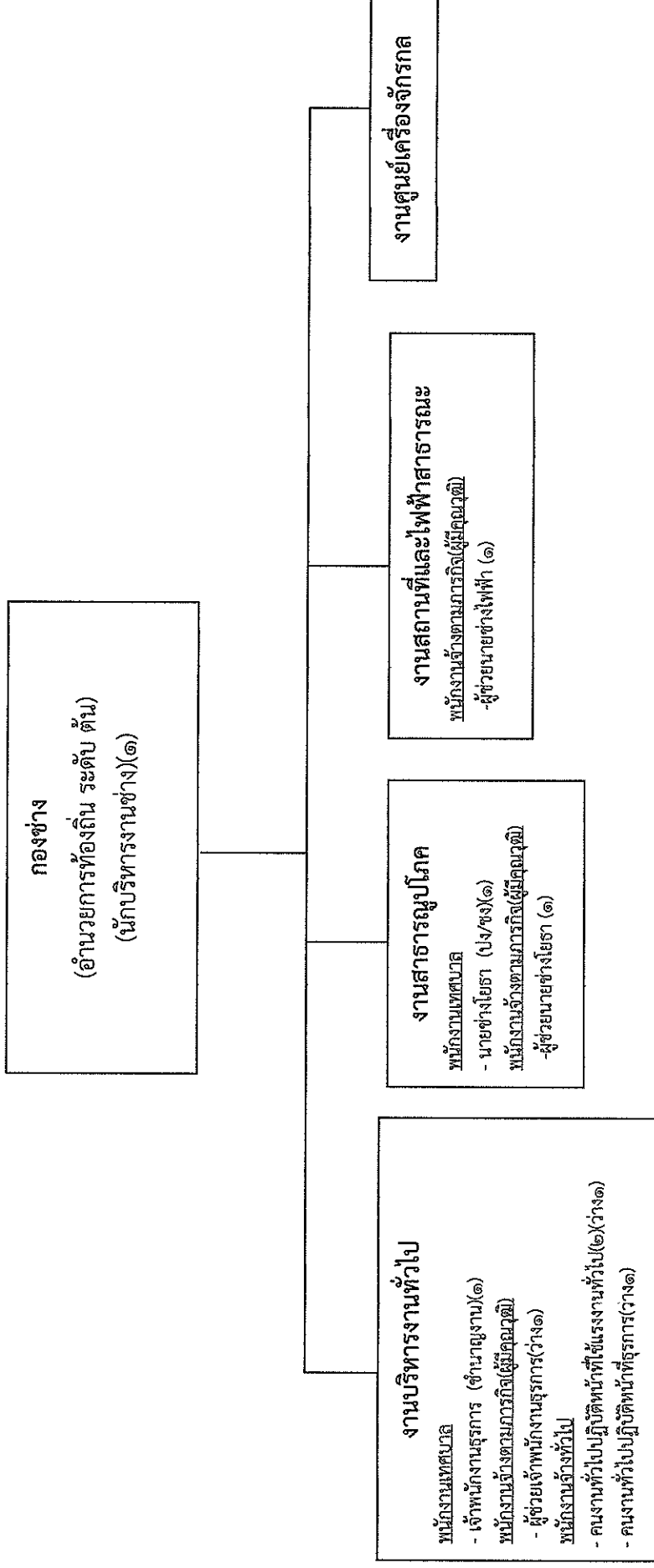


โครงสร้างของกองคลัง



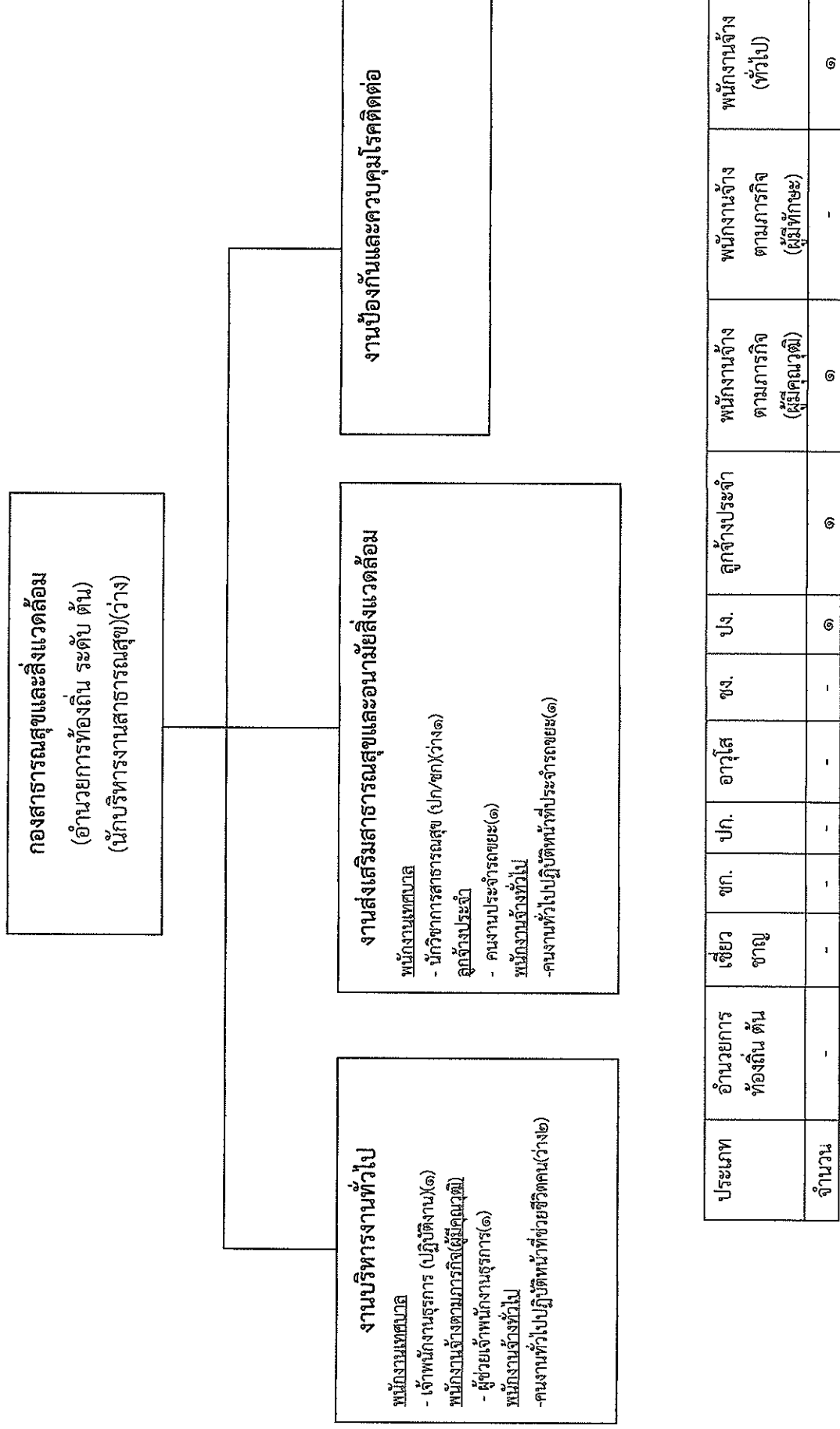
ประเภท	อำนาจท้องถิ่น ต้น	เชี่ยวชาญ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ขง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	๒

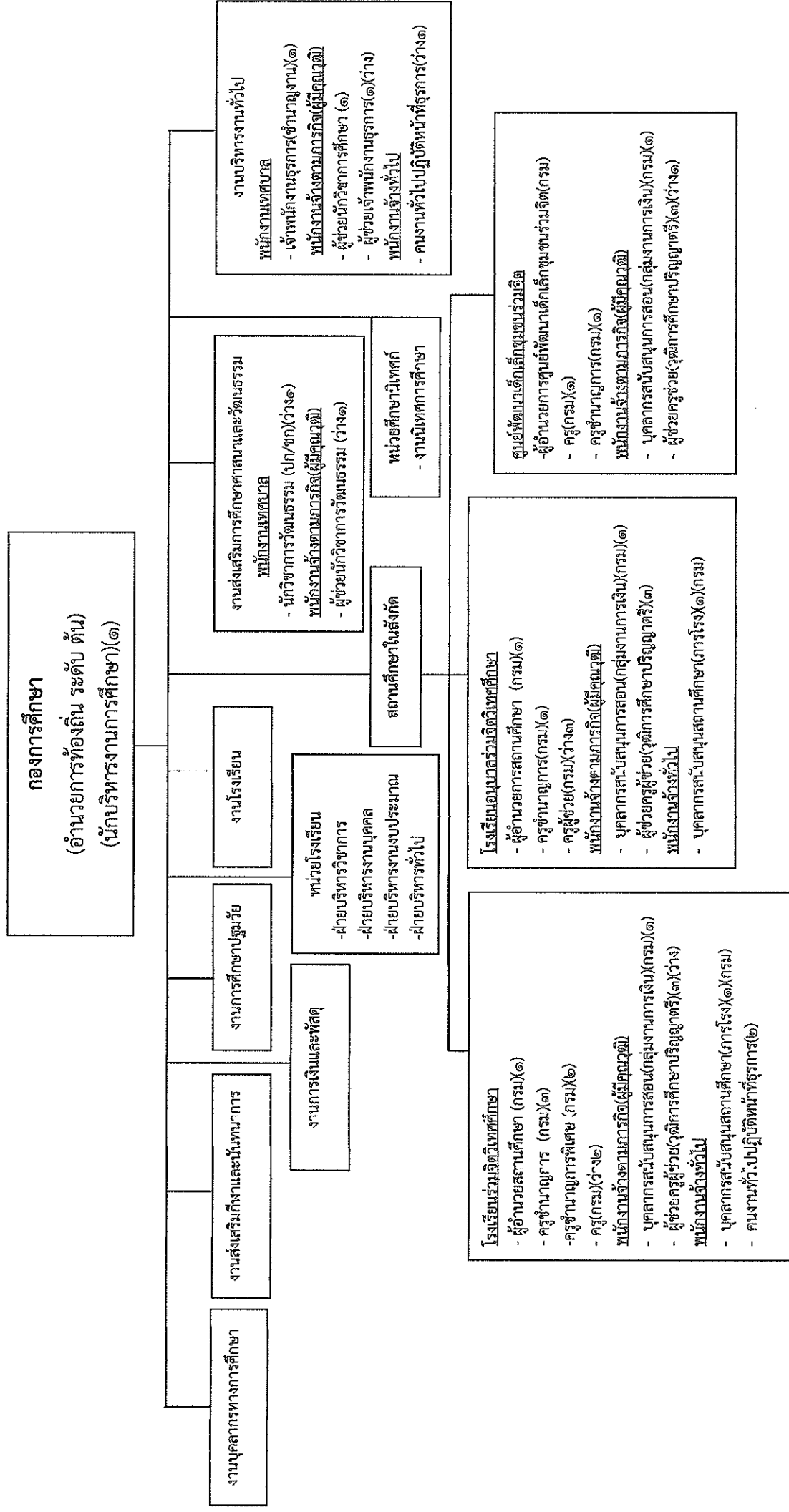
โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท	อำนาจ การ ท้องถิ่น ตำบล	เชี่ยวชาญ	ชก.	ปก.	อว. โส	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีความรู้)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๑

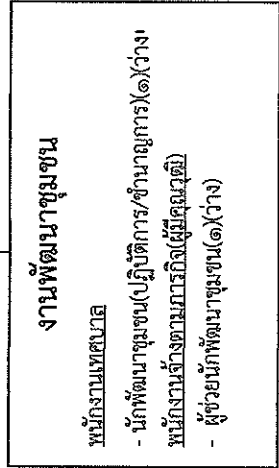
โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

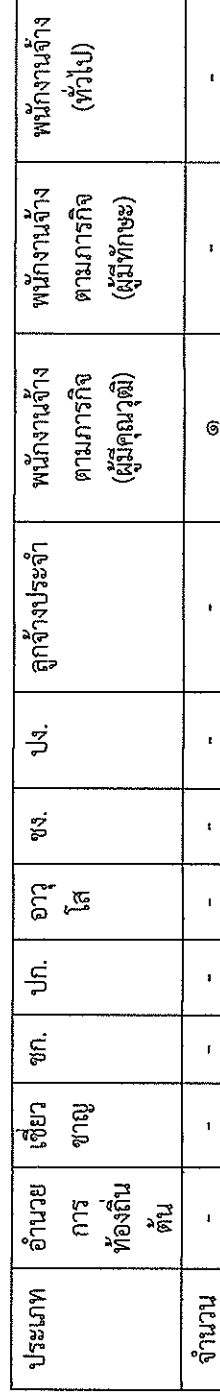




ประเภท	อำนวยการ ท้องถิ่น ต้น	เชี่ยวชาญ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ครู	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	-	๕	-	-	-	๔

(อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น)
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)(๑)

[illegible]



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลร่วมจิต ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดย จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับ ระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละ ตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผน รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลร่วมจิต จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบ ราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการ ทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุข ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้า มาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้า มามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะ ของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐ ด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของ ประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถ เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความ ต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวมในส่วน รายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลร่วมจิต ได้ประกาศ คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลร่วมจิต มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....