

แผนอัตรากำลัง 3 ปี



ของเทศบาลตำบลราชกรูด
อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

1. หลักการและเหตุผล	4
2. วัตถุประสงค์.....	5
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง.....	6
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	41
5. ภารกิจหน้าที่ของ อปท.....	45
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ อปท.จะดำเนินการ.....	52
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้าง.....	53
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	54
9. การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลราชกรูด.....	60
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ.....	69
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง.....	76
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	83
13.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง.....	85
14. ภาคผนวก	

คำนำ

เทศบาลตำบลราชกรูด ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้างส่วนราชการ ประเภท และระดับตำแหน่ง ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2552 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง (ก.ท.จ. ระนอง) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็น แนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสมอีกด้วย เทศบาลตำบลราชกรูด จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติ ภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลราชกรูด

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลราชครู จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลราชกรูด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลราชกรูด มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลราชกรูด

2.1.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลราชกรูด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลราชกรูด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลราชกรูด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.1.7 เพื่อให้เทศบาลตำบลราชกรูด มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลราชกรูด

2.2 ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 เทศบาลตำบลราชกรูด มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5 การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) ของเทศบาลตำบลราชกรูด ประกอบด้วย นายเทศมนตรีตำบลราชกรูด เป็นประธาน , ปลัดเทศบาลตำบลราชกรูด เป็นกรรมการ, ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ, ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ, และนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ ได้ทำการประชุมเพื่อวิเคราะห์ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลราชกรูด

ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลราชกรูด ดังนี้

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ร.บ.จัดตั้งอปท. เทศบาลตำบล มาตรา 50,51) มาตรา 50 ภายใต้อำนาจแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
3. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
7. หน้าที่อื่น ๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยหรือกฎหมายบัญญัติหน้าที่ของเทศบาล

(ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 336 พ.ศ.2515 ข้อ 2)

มาตรา 51 ภายใต้อำนาจแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
5. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
9. เทศพาณิชย์

(พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2511 มาตรา 3)

- พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 2 พ.ศ. 2549 มาตรา 16

มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (4) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (5) การสาธารณูปการ
- (6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (9) การจัดการศึกษา
- (10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (14) การส่งเสริมกีฬา
- (15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (25) การผังเมือง
- (26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (28) การควบคุมอาคาร
- (29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

แนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

แนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีความสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มาน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์หามาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลราชกรูด ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลราชกรูดบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลราชกรูด จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลราชกรูด ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลราชกรูด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลราชครูดำนพลีเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

9.1 เงินเดือน

9.2 เงินประจำตำแหน่ง

9.3 เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

9.4 เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลราชครูดำนพลีเคราะห์ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา 3 ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

1. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ 12 เดือนส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม 1 ขั้น

2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ 12 เดือนสำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ 12 เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม 1 ขั้น

3. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.1 และขั้นสูงของ คศ.2 รวมกันหารสองคูณ 12 เดือน(ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.2 และ ขั้นสูง คศ.3 รวมกันหารสองคูณ 12) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ 6 ของเงินเดือน

4. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม 1 – 3 โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

5. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ 4 ของค่าตอบแทน กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลราชครูดำนพลีเคราะห์ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรรเช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ 9,400 ค่าครองชีพ 2,000

ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลตำบลราชกรูด จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน 14,300 บาท (กรมจ่ายให้ 9,400 ท้องถิ่นจ่าย 4,900 และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลราชกรูด แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามการที่ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลราชกรูด
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลราชกรูด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี × 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

กระจกด้านที่ 4 Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลราชกรูด (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลราชกรูด) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลราชกรูด (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลราชกรูด พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 3 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง และกองช่าง

เทศบาลตำบลราชกรูด ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

■ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลราชกรูด เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นว่าการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลราชกรูด รองนายกเทศมนตรีตำบลราชกรูด ปลัดเทศบาลตำบลราชกรูด และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 3 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลราชกรูด เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กรณีศึกษาที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลหางวและเทศบาลตำบลบางนอน ซึ่งเทศบาลตำบล ทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลราชกรูด เทศบาลตำบลหางว และเทศบาลตำบลบางนอน ซึ่งเป็นเทศบาลตำบล ที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564- 2566 ของเทศบาลตำบลราชกรูด ยังมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลราชกรูด ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2564- 2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรเทศบาลตำบลราชกรูด สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้เทศบาลตำบลราชกรูด สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลราชกรูด สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลราชกรูด จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลราชกรูด จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลราชกรูด ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลราชกรูด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้เทศบาลตำบลราชกรูด สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลราชกรูด บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลราชกรูด โดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลราชกรูด เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

3.3.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

3.4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลราชกรูด

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลราชกรูด เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีของเทศบาลตำบลราชกรูด และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.4 เทศบาลตำบลราชกรูด ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง

3.4.5 เทศบาลตำบลราชกรูด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566

3.4.6 เทศบาลตำบลราชกรูด จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลราชกรูด

บันไดขั้นที่ 1 การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลราชกรูดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

เทศบาลตำบลราชกรูด ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีประจำปี งบประมาณ 2564 - 2566 ซึ่งประกอบด้วย

1 นายกเทศมนตรี	ประธานคณะกรรมการ
2 ปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
3 ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
4 ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
5 หัวหน้าสำนักปลัด	เลขานุการคณะกรรมการ
6 นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1.วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลราชกรูด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลราชกรูด

2. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

4.กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลราชกรูด โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำในเทศบาลตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

5.กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลราชกรูด

6. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ป โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

7. ให้งานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 มีทั้งหมด 10 ยุทธศาสตร์ โดยมี 6 ยุทธศาสตร์ตามกรอบ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีและอีก 4 ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

4.1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหา

ในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับ 12 วัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิกฤตค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

(1) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งใน และนอกห้องเรียนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย และจิตสาธารณะ

(2) พัฒนาศักยภาพ คนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า อาทิ ส่งเสริมเด็กปฐมวัยให้มีการพัฒนา ทักษะทางสมองและทางสังคมที่เหมาะสม เด็กวัยเรียนและวัยรุ่นมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

(3) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้มีการจัดทรัพยากรร่วมกันให้มีขนาดและจำนวนที่เหมาะสม ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นแหล่ง เรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต

(4) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางสุขภาพและโภชนาการที่เหมาะสมกับวัย ปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายและ ภาษีในการควบคุมผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

(5) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพ ภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกันระหว่าง สถานพยาบาลทุกสังกัดในเขตพื้นที่สุขภาพ

(6) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับ สังคมสูงวัย อาทิ ผลักดันให้มีกฎหมายการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว และ

(7) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วม ร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง อาทิ กำหนดมาตรการดูแลครอบครัวที่เปราะบาง และส่งเสริม สถาบันการศึกษาให้เป็นแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการที่ทุกคนเข้าถึงได้

4.2 ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การพัฒนา

ในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของ

คุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

(1) การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมาย ประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำที่สุดสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ อาทิ ขยายโอกาส การเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยให้การดูแล นักเรียนที่ครอบครัুদ্ধตั้งแต่การสร้างรายได้ของครัวเรือน สนับสนุนค่าเดินทางไปยังสถานศึกษาให้ทุนการศึกษาต่อระดับสูง

(2) การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง อาทิ บริหารจัดการการให้บริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ผ่านการพัฒนาระบบส่งต่อผู้ป่วยทั้งในระดับจังหวัด ภาค และระดับประเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และ

(3) เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลัก 13 ประโยชน์ของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุนที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชน อาทิ สนับสนุนการให้ความรู้ในการบริหารจัดการทางการเงินแก่ชุมชนและครัวเรือน การปรับ องค์การการเงินของชุมชนให้ทำหน้าที่เป็นสถาบันการเงินในระดับหมู่บ้าน/ตำบลที่ทำหน้าที่ทั้งการให้กู้ยืมและ การออม และจัดตั้งโครงข่ายการเงินฐานรากโดยมีธนาคารออมสินและธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เป็น แม่ข่าย

4.3 ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เศรษฐกิจไทยขยายตัวต่ำกว่าศักยภาพอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาหลายปี ทั้งจากผลกระทบของเศรษฐกิจโลกซบเซา และข้อจำกัดภายในประเทศเองที่เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งฐานเศรษฐกิจภายในประเทศขยายตัวช้า การพัฒนา 5 ปีต่อจากนี้ไป จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลิตภาพการ ผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกันมากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้น เกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวสามารถ ทำรายได้และแข่งขันได้มากขึ้น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ภาค การเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

(1) การบริหารจัดการเศรษฐกิจ ส่วนรวม ทั้งในด้านการคลัง อาทิ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดแผนงานโครงการ การจัดสรรงบประมาณ การบริหาร และการตรวจสอบกระบวนการงบประมาณ และด้านการเงิน อาทิ เพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเงิน และสถาบันการเงินทั้งในตลาดเงินและตลาดทุนให้สามารถสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจ

(2) การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ มุ่งเน้นการสร้าง ความเชื่อมโยงของห่วงโซ่มูลค่าระหว่างภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ และการค้าการลงทุน เพื่อยกระดับ ศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ โดยยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารเข้าสู่ระบบ มาตรฐาน ต่อยอดความเข้มแข็งของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบันเพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้ เทคโนโลยีขั้นสูง วางอนาคตรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรม เสริมสร้างขีดความสามารถการแข่งขันในเชิง ธุรกิจของภาคบริการ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบเพื่อส่งเสริมการค้าที่เป็นธรรมและอำนวยความสะดวกด้านการค้า การลงทุน

4.4 ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ปัจจุบันสภาพ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกำลังเป็นจุดอ่อนสำคัญต่อการรักษาฐานการผลิตและการให้บริการ รวมทั้ง การดำรงชีวิตของคนไทย ซึ่งปัญหาดังกล่าวเกิดจากการลดลงของพื้นที่ป่าไม้ ทรัพยากรดินเสื่อมโทรม ความ หลากหลายทางชีวภาพถูกคุกคาม ความเสี่ยงในการขาดแคลนทรัพยากรน้ำในอนาคต ปัญหาสิ่งแวดล้อมเพิ่ม สูงขึ้นตามการขยายตัวของเศรษฐกิจและชุมชนเมือง การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทาง ธรรมชาติมีความผันผวนและรุนแรงมากขึ้น และข้อขัดแย้งระหว่างประเทศเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศทวีความเข้มข้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาประเทศในอนาคต 14 ดังนั้น การพัฒนาในระยะ ต่อไปจึงมุ่งเน้นการรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างความมั่นคงด้านน้ำ และการบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำให้มีประสิทธิภาพ การสร้างคุณภาพ สิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของ ประชาชนและระบบนิเวศ การเพิ่มประสิทธิภาพการ ลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัย พิบัติ และลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิด จากสาธารณภัย

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

- (1) การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สร้าง สมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่าง ยั่งยืนและเป็นธรรม
- (2) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน
- (3) การแก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม
- (4) ส่งเสริมการ ผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (5) สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีด ความสามารถในการปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (6) การบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัย พิบัติ
- (7) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และ
- (8) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

4.5 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน กระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน มีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อความ มั่นคงและเสถียรภาพของประเทศไทยในหลายมิติ ทั้งภัยคุกคามภายนอก ในเรื่องการขยายอิทธิพลและการเพิ่ม บทบาทของมหาอำนาจในภูมิภาคต่างๆ ของโลก อาชญากรรมข้ามชาติและการก่อการร้าย และภัย คุกคามภายในประเทศ ได้แก่ ความเห็นต่างทางความคิดและอุดมการณ์ของคนในชาติ การสร้างสถานการณ์ใน จังหวัดชายแดนภาคใต้ และการคุกคามทางเศรษฐกิจ โดยอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ ดังนั้น การพัฒนาใน

ระยะต่อไป จึงเน้นในเรื่องการปกป้องและเชิดชูสถาบัน พระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ สังคมมีความสมานฉันท์ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไข ปัญหาความมั่นคง ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสใน การศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความ มั่นคงกับนานาประเทศในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติมี ความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทั้งภัยคุกคามทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆ และแผนงานด้านความมั่นคงมี การบูรณาการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

- (1) การรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ
- (2) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆ
- (๓) การส่งเสริมความร่วมมือกับ ต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ
- (๔) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อคงไว้ซึ่ง อำนาจอธิปไตยและสิทธิอธิปไตยในเขตทะเล
- (5) การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิด ความสอดคล้องกันระหว่างแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงการพัฒนาภายใต้การมีส่วนร่วมของภาค ประชาชน 15

4.6 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพตมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย ระบบการบริหารจัดการในภาครัฐที่ขาดประสิทธิภาพเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งการให้บริการประชาชนยังไม่ได้มาตรฐานสากล การบังคับใช้กฎหมายที่ขาดประสิทธิภาพ การบริหารจัดการและการให้บริการของท้องถิ่นขาดความโปร่งใส ระบบและกระบวนการยุติธรรมไม่สามารถอำนวยความสะดวกได้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม รวมทั้งการทุจริตประพตมิชอบในสังคมไทย การพัฒนาระยะต่อไปจึงต้องเร่งปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่าง จริงจัง โดยมุ่งเน้นในเรื่องการลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ รวมทั้งประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น และ การลดจำนวนการดำเนินคดีกับผู้มิได้กระทำความผิด

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

- (1) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า
- (2) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ
- (3) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ

- (4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ประชาชน ได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง
- (5) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิ ชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม และ
- (6) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับ ข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

4.7 ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ที่ผ่านมาการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ของประเทศประสบปัญหาด้านความต่อเนื่องในการดำเนินการ และ ปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพ และการบริหารจัดการการให้บริการที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ทำให้มีข้อ จำกัดในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาในระยะต่อไปจึงมุ่งเน้นในเรื่องการลด ความเข้มของการใช้พลังงานและลดต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำ เพิ่มปริมาณการเดินทางด้วยระบบขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และขยายขีดความสามารถในการรองรับปริมาณ ผู้โดยสารของท่าอากาศยานในกรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการ แข่งขันด้านโลจิสติกส์และการอำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้ พลังงานทดแทนต่อปริมาณการใช้พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และการพัฒนาด้านสาธารณสุขการ (น้ำประปา)

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

- (1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่ง อาทิ พัฒนาระบบรถไฟให้เป็นโครงข่ายหลัก ในการเดินทางและขนส่งของประเทศ พัฒนาโครงข่ายถนน พัฒนา ระบบขนส่งทางอากาศ และพัฒนาระบบ ขนส่งทางน้ำ
- (2) การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง อาทิ การ พัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่เกิดจากการ ลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนาการบริหารจัดการในสาขา 16 ขนส่ง
- (3) พัฒนาระบบโลจิสติกส์ อาทิ พัฒนาและยกระดับมาตรฐานระบบการบริหารจัดการ โลจิสติกส์และโซ่อุปทานให้ได้มาตรฐานสากล และพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการอำนวยความสะดวกทาง การค้า
- (4) พัฒนา ด้านพลังงาน อาทิ จัดหาพลังงานให้เพียงพอและสร้างความมั่นคงในการผลิต พลังงาน เพิ่มศักยภาพการบริหาร จัดการ การผลิต และการใช้พลังงานทดแทนและพลังงานสะอาด
- (5) พัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล อาทิ พัฒนาและ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานโทรคมนาคมของ ประเทศให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางธุรกิจ และ
- (6) พัฒนาระบบน้ำประปา อาทิ พัฒนาระบบน้ำประปาให้ ครอบคลุมและทั่วถึง และ การบริหารจัดการการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพและการสร้างนวัตกรรม

4.8 ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม การพัฒนา

เศรษฐกิจ ของประเทศไทยในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา อาศัยการเพิ่มประสิทธิภาพจากปัจจัยความได้เปรียบด้าน แรงงาน ทรัพยากรธรรมชาติ และการนำเข้าเทคโนโลยีสำเร็จรูปจากต่างประเทศมากกว่าการสะสมองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีของตนเอง ทำให้ส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางด้านเทคโนโลยีซึ่งมีมูลค่าเพิ่มสูงตกอยู่กับประเทศผู้เป็นเจ้าของเทคโนโลยี อีกทั้งการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาอย่างไม่เพียงพอที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่ สังคมนวัตกรรมได้ การพัฒนาจึงเน้นในเรื่องการเพิ่มความเข้มแข็งด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีของประเทศ และการเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อยกระดับความสามารถการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

- (1) เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและ ผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม อาทิ ลงทุนวิจัยและพัฒนาในกลุ่มเทคโนโลยีที่ประเทศไทย มีศักยภาพพัฒนาได้เอง และกลุ่มเทคโนโลยีที่นำสู่การพัฒนาแบบก้าวกระโดด ลงทุนวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางสังคมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (2) พัฒนา ผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี อาทิ ส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีบทบาทหลักด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีและร่วมกำหนดทิศทางพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมการสร้างสรรค่นวัตกรรมด้านการออกแบบและ การจัดการธุรกิจที่ผสมผสานการใช้เทคโนโลยีให้แพร่หลายในกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจของไทย
- (3) พัฒนา สภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ด้านบุคลากรวิจัย อาทิ การเร่งการ ผลิตบุคลากรสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการโดยเฉพาะในสาขา STEM และพัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้มีทั้งความรู้และความเข้าใจในเทคโนโลยี

4.9 ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ประเทศไทยต้องใช้ประโยชน์จากศักยภาพและภูมิสังคมเฉพาะของพื้นที่ และการดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อ เสริมจุดเด่นในระดับภาคและจังหวัดในการเป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ ประกอบกับการขยายตัวของ ประชากรในเขตเมืองจะเป็นโอกาสในการกระจายความเจริญและยกระดับรายได้ของประชาชนโดยการพัฒนา เมืองให้เป็นเมืองน่าอยู่และมีศักยภาพในการรองรับการค้าการลงทุน รวมทั้งลดแรงกดดันจากการกระจุกตัว ของการพัฒนาในกรุงเทพฯและภาคกลางไปสู่ภูมิภาค นอกจากนี้ การเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนยังเป็นโอกาสในการเปิดพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน เชื่อมโยงการค้าการลงทุนในภูมิภาคของ ไทยกับประเทศเพื่อนบ้านอีกด้วย 17 ดังนั้น การพัฒนาจึงมุ่งเน้นในเรื่องการลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาคและมีการกระจาย รายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้นการเพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มมูลค่าการ ลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

- (1) การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทาง เศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง พัฒนาภาคเหนือให้เป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์มูลค่าสูง พัฒนาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือให้หลุดพ้นจากความยากจนสู่เป้าหมายการพึ่งตนเอง พัฒนาภาคกลางเป็นฐานเศรษฐกิจ ชื่นนำ พัฒนาภาคใต้เป็นฐานการสร้างรายได้ที่หลากหลาย
- (2) การพัฒนาเมือง อาทิ พัฒนาสภาพแวดล้อม เมืองศูนย์กลางของจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองอย่างมีบูรณาการภายใต้การมี ส่วนร่วมของส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่น ภาคประชาสังคม และภาคเอกชน พัฒนาระบบขนส่งสาธารณะในเขตเมือง

(3) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ อาทิ พัฒนาพื้นที่พื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกให้เป็นฐานการผลิต อุตสาหกรรมหลักของประเทศที่ขยายตัวอย่างมีสมดุล มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนเป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน และเกิดผลที่เป็นรูปธรรม

4.10 ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา การพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศของไทยในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยึดหลักคิดเสรี เปิดเสรีและเปิดโอกาส โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและขยายความร่วมมือทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และอื่นๆ กับมิตรประเทศ และเป็น การขับเคลื่อนต่อเนื่องจากการดำเนินการภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 โดยกำหนดเป็นแนวทางการดำเนินนโยบายการค้าและการลงทุนที่เสรี เปิดกว้าง และเป็นธรรม ดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกในการแสวงหาตลาดใหม่ๆ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการไทยไปลงทุนในต่างประเทศ และส่งเสริมความร่วมมือเพื่อการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาคและภูมิภาครวมทั้งประเทศนอกภูมิภาค ดังนั้น การพัฒนาจึงมุ่งเน้นในเรื่องการมีเครือข่ายการเชื่อมโยงตามแนวระเบียง เศรษฐกิจที่ครอบคลุมและมีการใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ การเพิ่มระบบห่วงโซ่มูลค่าในอนุภูมิภาคและ ภูมิภาคอาเซียน ประเทศไทยเป็นฐานเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนที่สำคัญในภูมิภาคอนุภูมิภาค อาเซียน และเอเชีย รวมทั้งมีการพัฒนาส่วนขยายจากแนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคให้ครอบคลุมภูมิภาคอาเซียน เอเชียตะวันออก และเอเชียใต้ และประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญทั้งในระดับ

แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

- (1) ขยายความร่วมมือทางการค้าและการ ลงทุนกับมิตรประเทศ และแสวงหาตลาดใหม่ สำหรับสินค้าและบริการของไทย
- (2) พัฒนาความเชื่อมโยงด้าน การคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคมในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคภายใต้แผนงาน GMS, ACMECS, IMT-GT, BIMSTEC ,และ JDS และภูมิภาคอาเซียนเพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์
- (3) พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค
- (4) ส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศของผู้ประกอบการไทย
- (5) เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือ กับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาคที่มีความเสมอภาค กัน
- (6) สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ
- (7) เข้าร่วมเป็น ภาควิชาความร่วมมือระหว่างประเทศโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์
- (8) ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติ 18 ในการสร้างความมั่นคงในทุกด้าน ที่เกี่ยวกับเรื่องความอยู่ดีมีสุขของประชาชน
- (9) บูรณาการภารกิจด้านความ ร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ และ
- (10) ส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวภายในประเทศที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดระนอง

วิสัยทัศน์ (Vision) “เมืองทองเที่ยวเชิงสุขภาพชั้นนำ การเกษตรสร้างสรรค์ เมืองนาอยู่ที่ประชาชนมี คุณภาพชีวิตและประตูการค้าผานแดนฝั่งอันดามัน”

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสู่เมืองท่องเที่ยวชั้นนำของอาเซียน
2. เสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจด้วยรายได้ชุมชน
3. สร้างความมั่นคงทางสังคม ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน และ คุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. พนฟู อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สุขภาพสมดุลของระบบนิเวศน์ที่เกิดมูลค่าเพิ่มเชิงสร้างสรรค์กระบบเศรษฐกิจ และการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน
5. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพให้จังหวัดระนองเป็นประตูสู่การค้าผานแดนฝงอันตามัน

เป้าประสงค์รวม (Goals)

1. สร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม โดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในภาคเกษตร การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และการค้าผานแดน เชื่อมโยงรายได้สู่ชุมชน
2. เพื่อสร้างความมั่นคง ปลอดภัยและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
3. เพื่อการอนุรักษ์ พนฟู ทรัพยากรธรรมชาติให้มีความสมดุล อุดมสมบูรณ์ และมีสภาพแวดล้อมนาอยู่

ประเด็นยุทธศาสตร์(Strategic Issues) จังหวัดได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ประเด็นดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : เปนเมืองท่องเที่ยวเชิงสุขภาพระดับชั้นนำ

1.1 เปาประสงค์ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของจังหวัดระนองสามารถแข่งขันได้ทั้งภายในและ ต่างประเทศ และสร้างรายได้ให้แกชุมชน

1. การกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุก

เพื่อใช้ความเข้มแข็งของพื้นที่ตั้งโอกาสจากภายนอกเข้ามาส่งเสริมศักยภาพที่มีให้เต็มที่ได้แก่

- 1.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด (OSM) เชิงรุก
- 1.2 พัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางทะเลระดับโลก
- 1.3 การเชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมขนส่งให้เป็นระบบที่สมบูรณ์
- 1.4 การสร้างสะพานเศรษฐกิจเชื่อมโยงสองฝั่งทะเลภาคใต้
- 1.5 ส่งเสริมให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างระบบขนส่งหลายรูปแบบและส่งเสริมพัฒนาระบบโลจิสติกส์ ให้มีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง
- 1.6 ส่งเสริมการค้าและการลงทุนโดยการพัฒนาอุตสาหกรรมและด้านพลังงานทดแทนและ อุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องกับภาคเกษตร

2. การกำหนดยุทธศาสตร์แก้ปัญหา (W-O Strategies)

เพื่อเป็นการแก้ไขจุดอ่อนของพื้นที่ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสที่มีจากปัจจัยภายนอกได้ ได้แก่

- 2.1 เพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันสินค้าการเกษตรหลักของกลุ่มจังหวัด
- 2.2 การป้องกันและลดความเสี่ยงที่เกิดจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ อุทกภัย ดินถล่มและธรณีพิบัติ

2.3 ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและเชิงอนุรักษ์และมรดกทางวัฒนธรรม

เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว

2.4 การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง พื้นฟูสภาพป่า

2.5 รองรับและเตรียมรับสถานการณ์ที่เกิดจากโรคติดต่อ รวมถึงปัญหาอาชญากรรม

2.6 ลดโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ที่มีผลกระทบต่อ

ทรัพยากรธรรมชาติ

3. การกำหนดยุทธศาสตร์เชิงปรับเปลี่ยน (S-T Strategies)

เพื่อเป็นการใช้ความเข้มแข็งของพื้นที่เปลี่ยนวิกฤติที่เกิดจากปัจจัยภายนอกให้เป็นโอกาส หรือเป็นช่องทางที่จะพัฒนาได้ ได้แก่

3.1 สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในโครงการพัฒนาต่าง ๆ ทั้งระดับ ทวิภาคี และพหุภาคีตามแผน IMT-GT ที่ส่งผลต่อการพัฒนาพื้นที่ เพื่อเชื่อมโยงด้านเศรษฐกิจการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว การขนส่ง และการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น และรวมถึงกลุ่มประเทศคู่การค้าทาง ยุทธศาสตร์



จากการที่จังหวัดระนอง เป็นดินแดนที่มีธรรมชาติสวยงาม มีทรัพยากรทางบก ทางน้ำ อุดมสมบูรณ์ มีน้ำแร่ ธรรมชาติที่มีชื่อเสียง มีที่ตั้งเหมาะสมกับการขนส่งสินค้าไปต่างประเทศ และมีสังคมที่สงบสุข จังหวัดระนอง จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อดึงศักยภาพเหล่านี้ ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการสร้างความเจริญและความผาสุกของประชาชนจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์จังหวัดระนอง คือ “เป็นศูนย์กลางการขนส่งสินค้าระหว่าง ประเทศฝั่งอันดามัน ที่ดำรงไว้ซึ่งการเป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่” ซึ่งกำหนดประเด็น ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดระนองเป็น 3 ประเด็นดังนี้

1. เมืองท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ
2. เมืองน่าอยู่
3. ศูนย์กลางการขนส่งสินค้าทางทะเลฝั่งอันดามัน

โดยมีเหตุผลและความคาดหวังแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์เมืองท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

การที่จังหวัดระนองมีน้ำแร่คุณภาพดี มีทรัพยากร ธรรมชาติสมบูรณ์ สิ่งแวดล้อมสะอาด สวยงาม แหล่งอาหาร สมบูรณ์ ประกอบกับกระแสนิยมชาตินิยมบำบัดและนโยบายด้านการสุขภาพของรัฐบาล จังหวัดระนอง จึงกำหนด ประเด็นยุทธศาสตร์ “ เมืองท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ” โดยใช้น้ำแร่เป็นสินค้าหลักใช้การแพทย์แผนไทย การสันทนาการและการดูแล ด้านอาหาร เป็นส่วนเสริม กำหนดพันธกิจ “ คนมาระนองได้สัมผัสกิจกรรม สุขภาพด้วยความประทับใจ ” มีกลยุทธ์การพัฒนา ดังนี้

1. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากน้ำแร่ และการแพทย์ทางเลือก จัดให้มีการใช้ประโยชน์จากน้ำแร่ร้อนอย่างมีคุณภาพสูงสุด เป็นไปอย่างทั่วถึงเป็นธรรมชาติและยั่งยืน โดยจัดให้มีการใช้ประโยชน์ร่วมกับการแพทย์ทางเลือก เช่น การใช้สมุนไพร อาหาร และโภชนาการ การนวดแผนไทย การอบสมุนไพร เป็นต้น
2. เสริมสร้างความเข้มแข็งภาคประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพครบวงจร เสริมสร้างให้องค์กรต่าง ๆ และกลุ่มผู้ให้บริการมีบทบาทและศักยภาพในการบริหารจัดการ สร้างระบบเครือข่าย มีความเชื่อมโยงครบวงจร สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
3. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวก ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน มีการสร้างสรรค์ สร้างเอกลักษณ์ และไม่ทำลายธรรมชาติ หรือคุณค่าเดิมของแหล่งท่องเที่ยว
4. อาหารปลอดภัย ส่งเสริมการบริโภคอาหารที่มีความสด สะอาด ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ โดยพิจารณาตั้งแต่การผลิต การจำหน่าย และการประกอบอาหาร ทั้งผัก ผลไม้ เนื้อสัตว์ต่าง ๆ รวมทั้งอาหารแปรรูป

ประเด็นยุทธศาสตร์เมืองน่าอยู่

จากการที่จังหวัดระนองเป็นจังหวัดที่มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ มีภูมิประเทศสวยงาม มีอากาศดี มีความปลอดภัย มีเศรษฐกิจดี สังคมเอื้ออาทร ชุมชนเข้มแข็งจึงมีศักยภาพสูงที่จะพัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่ โดยการเสริมสร้าง และพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้เสริมซึ่งกัน และกันให้เป็นเมืองที่มีความสวยงาม สงบสุข เอื้ออาทร ปลอดภัย และมีความ มั่งคั่ง เป็นเมืองที่มีทุนทางเศรษฐกิจและทุนทางสังคมที่เข้มแข็งโดยมีกลยุทธ์การพัฒนาดังนี้

- (1) อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยจัดการดูแลและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งป่าบก ป่าชายเลน และทรัพยากรน้ำ รวมทั้งการใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์อย่างคุ้มค่า เป็นธรรมชาติ
- (2) การชายแดนและการค้าระหว่างประเทศ ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อเสริมสร้างเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- (3) การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ รวมทั้งการเข้าถึงแหล่งเงินทุน เพื่อสร้างอาชีพและผู้ประกอบการใหม่ โดยการเสริมสร้างศักยภาพและบริหารจัดการสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์สู่สากล การส่งเสริมการส่งออก และการฟื้นฟูทรัพยากรประมง
- (4) การจัดการแรงงานต่างด้าว

การดูแลแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายทั้งด้านสุขภาพและการใช้แรงงานเพื่อให้มีแรงงานต่างด้าวที่ดี มีคุณภาพ เพียงพอต่อการประกอบการและไม่สร้างปัญหาสังคมในพื้นที่ เช่น การสร้างเครือข่าย การข่าวเพื่อความมั่นคง การจัดระบบป้องกันและการสื่อสารเพื่อจัดระเบียบพื้นที่ชายแดนฯ การจัดตั้งศูนย์บริการการค้าและการท่องเที่ยวชายแดนแบบเบ็ดเสร็จ การการจัดตั้งระบบการป้องกันและรักษาความปลอดภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ ศูนย์กลางการขนส่งสินค้าทางทะเลฝั่งอันดามัน

ด้วยข้อได้เปรียบเรื่องที่ตั้ง ซึ่งตั้งอยู่ริมฝั่งทะเลอันดามันตอนบนจึงสามารถใช้เป็นจุดเชื่อมโยงการขนส่งสินค้าทางทะเลไปยังประเทศแถบทะเลอันดามันและ เอเชียใต้ได้โดยไม่ต้องอ้อมแหลมมลายูทำให้ย่นระยะเวลาและประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง มีกลยุทธ์การพัฒนา ดังนี้

1. พัฒนาท่าเรือระนอง

ท่าเรือระนอง มีการก่อสร้าง 2 ระยะ ระยะที่ 1 ก่อสร้างแล้วเสร็จและเปิดใช้แล้วเมื่อต้นปี 2546 เป็นท่าเรือขนาด 500 ตันกรอส ระยะที่ 2 การก่อสร้างแล้วเสร็จเมื่อปี 2549 สามารถรองรับเรือขนาด 12,000 ตันกรอส และเปิดท่าเรืออย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2549 โดยจังหวัดมอบหมายให้การทำเรือแห่งประเทศไทยเข้าบริหารจัดการและมีแนวทางการพัฒนาดังนี้

- (1) พัฒนาท่าเรือระนองเป็นฐานสนับสนุนโครงการสำรวจและปิโตรเลียมฝั่งอันดามัน
- (2) การวางแผนหลักพัฒนาท่าเรือระนอง โดยจ้างบริษัทที่ปรึกษามาดำเนินการศึกษาทิศทางการพัฒนาท่าเรือในระยะยาวที่ชัดเจน
- (3) พัฒนาท่าเรือระนองเป็นประตูการค้าระหว่างประเทศฝั่งอันดามัน

2. การปรับปรุงโครงข่ายการคมนาคมขนส่ง

- (1) การพัฒนาปรับปรุงทางหลวงหมายเลข 4 (เพชรเกษม) ตอนกระบี่ – ระนอง ขณะนี้อยู่ระหว่างพิจารณาผลการศึกษามลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) ของคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ เนื่องจากพื้นที่โครงการอยู่ใกล้เขตพื้นที่ลุ่มน้ำชั้น 1 และชั้น 2
- (2) การพัฒนาปรับปรุงทางหลวงหมายเลข 4 (เพชรเกษม) ตอน ปฐมพร- กระบี่ อยู่ระหว่างดำเนินการจ้างบริษัทที่ปรึกษาเพื่อสำรวจออกแบบรายละเอียดในการก่อสร้าง

นโยบายด้านการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลราษกรุด

1. ด้านการเมืองการบริหาร

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการและประชาชน

- 1.1 จะบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่และสนองตอบสอดคล้องกับแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
- 1.2 วางระเบียบและจัดการตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 1.3 บุคลากรต้องพร้อมให้บริการประชาชนและปฏิบัติตนอย่างเต็มที่และเต็มใจ
- 1.4 ให้มีศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ในสภาพปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
- 1.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลกรของเทศบาลได้รับการศึกษาอบรมศึกษาความรู้เพื่อยกระดับมาตรฐานประสิทธิภาพของการทำงาน อันเป็นประโยชน์ต่อราชการและประชาชน
- 1.6 ส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมตั้งแต่ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับประโยชน์

2. ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต ความสงบเรียบร้อยปลอดภัย

เพื่อพัฒนาคุณภาพสังคม ชีวิตจิตใจ สิ่งแวดล้อมให้สมดุลอันเป็นประโยชน์ทั้งระบบ

- 2.1 ส่งเสริม สนับสนุนบรรณกิจให้มีคุณธรรม จริยธรรม วินัย ความสามัคคีปรองดอง สมานฉันท์ทั้งในหน่วยงานและท้องถิ่น
- 2.2 ส่งเสริม สนับสนุนภาคประชาสังคมให้มีการเสวนา การทำประชาคม การทำประชาพิจารณ์ หรืออื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและประชาชน
- 2.3 บริหารจัดการการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสตามหลักความถูกต้องและพึงประสงค์ของราชการและประชาชน
- 2.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีโครงการงานกิจกรรมด้านสุขภาพ สุขอนามัย การสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

3. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

เพื่อพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนประสานร่วมมือจัดทำสนองต่อความจำเป็น ความสำคัญ เป็นการดำเนินการ ให้สะดวกสบาย ต่อการดำรงชีวิตที่ดี ของประชาชนให้เพียงพอและช่วยยกระดับพัฒนาในด้านอื่น ๆ

3.1 ปรับปรุงซ่อมแซมจัดระบบด้านบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้เพิ่มคุณภาพประสิทธิภาพ ประชาชนพึงพอใจ

3.2 จัดให้มีใหม่หรือเพิ่มเติมในพื้นที่ที่อยู่อาศัยของประชาชนที่ยังไม่ทั่วถึง

3.3 ส่งเสริม สนับสนุนประสานงานความร่วมมือ กับส่วนราชการอื่น ๆ ที่มีงบประมาณ เชี่ยวชาญ ชำนาญการเพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาและยกระดับมาตรฐาน

4. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาและวัฒนธรรม กีฬา นันทนาการ

เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมดี ดำรงคงไว้ซึ่งความเป็นไทยและชื่อเสียง

4.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการทำนุบำรุงรักษา ยกระดับมาตรฐานให้ประชาชนสนใจพึงพอใจ

4.2 ส่งเสริม สนับสนุนจัดให้มีการพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบรวมถึงการฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยน เรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพของราชการและประชาชน

4.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกแข่งขันกีฬาและนันทนาการ

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

เพื่อยกระดับมาตรฐานการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความคุ้มค่า เป็นประโยชน์สูงสุด มั่นคงยั่งยืน

5.1 ให้มีโครงการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีนำไปสู่ความน่าอยู่ น่าอาศัย น่าท่องเที่ยว

5.2 ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อจัดทำเป็นโครงการงานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์และนำไปสู่การท่องเที่ยวการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าและยั่งยืน

6. ด้านเศรษฐกิจและการลงทุน

เพื่อส่งเสริม สนับสนุนในการดำรงชีวิต ประกอบอาชีพของประชาชน รวมถึงการบริหารจัดการ เทศบาลที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจและการลงทุน ต้องยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระนองได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

1. สำนักปลัดเทศบาล
2. กองคลัง
3. กองช่าง

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ดังนี้

3.3.1 ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 อัตรา

3.3.2 สำนักปลัดเทศบาล จำนวน 15 อัตรา

- | | |
|--|---------------|
| 1. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| 4. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |

- | | |
|--|---------------|
| 5. หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| 6. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 7. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 8. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 9. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 10. นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 11. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 12. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | จำนวน 1 อัตรา |
| 13. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน 1 อัตรา |
| 14. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. | จำนวน 1 อัตรา |

พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

- | | |
|--------------------|---------------|
| 15. ครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน 1 อัตรา |
|--------------------|---------------|

3.3.3 กองคลัง จำนวน 7 อัตรา

- | | |
|--|---------------|
| 1. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 4. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน | จำนวน 1 อัตรา |
| 5. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 6. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน | จำนวน 1 อัตรา |
| 7. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน 1 อัตรา |

ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรา

- | | |
|-------------------------------|---------------|
| 1. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน 1 อัตรา |
|-------------------------------|---------------|

3.3.4 กองช่าง จำนวน 7 อัตรา

- | | |
|---|---------------|
| 1. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. นายช่างโยธาวินิจฉัยงาน | จำนวน 1 อัตรา |
| 4. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | จำนวน 1 อัตรา |
| 5. นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน | จำนวน 1 อัตรา |
| 6. เจ้าพนักงานการประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน 1 อัตรา |
| 7. นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน 1 อัตรา |

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) ได้วิเคราะห์ภาระกิจงาน
ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ข้อกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม ดังนี้
การเปรียบเทียบอัตรากำลังระหว่างเทศบาลตำบลราชกรูด และเทศบาลตำบลบางนอน

เอาตารางแนบแผนExcel

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2561-2563
เทศบาลตำบลบางนอน อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

27

28

การวิเคราะห์กำหนด ดังนี้

3.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง ดังนี้

3.4.1. สำนักปลัดเทศบาล จำนวน 34 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)

1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน 1 อัตรา
2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 2 อัตรา
3. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 1 อัตรา
4. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร จำนวน 1 อัตรา
5. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 1 อัตรา
6. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)

7. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน 1 อัตรา
8. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก จำนวน 1 อัตรา
9. คนสวน จำนวน 1 อัตรา
10. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 3 อัตรา
11. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 1 อัตรา
12. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 6 อัตรา (เงินอุดหนุน)

พนักงานจ้างทั่วไป

13. คนงาน จำนวน 9 อัตรา
14. คนงานประจำรถขยะ จำนวน 4 อัตรา
15. ภารโรง จำนวน 1 อัตรา

3.4.2. กองคลัง จำนวน 3 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)

1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 1 อัตรา
2. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ลูกมือช่างแผนกที่ภาษี) จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

3. คนงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา

3.4.3. กองช่าง จำนวน 13 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)

1. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน 1 อัตรา
2. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน 1 อัตรา
3. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 2 อัตรา
4. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ จำนวน 1 อัตรา
5. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)

6. พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน 1 อัตรา
7. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง จำนวน 1 อัตรา
8. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 1 อัตรา
9. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

10. คนงาน จำนวน 3 อัตรา

3.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ดังนี้

- ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 คิดเป็น

ร้อยละ 31.72

- ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 คิดเป็น

ร้อยละ 30.69

- ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 คิดเป็น

ร้อยละ 30.18

3.7 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตาม

1. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
2. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
3. หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
4. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
5. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
6. หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
7. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
8. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
9. หลักสูตรนิติกร
10. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
11. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
12. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
13. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
14. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
15. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
16. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
17. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
18. หลักสูตรวิศวกรโยธา
19. หลักสูตรนายช่างโยธา
20. หลักสูตรนายช่างเขียนแบบ
21. หลักสูตรเจ้าพนักงานการประปา
22. หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า
23. หลักสูตรผู้ช่วยครู
24. หลักสูตรผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
25. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ประเด็น ปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	การคาดการณ์ แนวโน้มในอนาคต
1. ปัญหาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	1.1 ปัญหาระบบประปา 1.แหล่งน้ำดิบที่จะนำมาผลิต ประปาเทศบาลมีไม่เพียงพอต่อ ความต้องการโดยเฉพาะในฤดู แล้ง 2.คุณภาพน้ำไม่สะอาดและยัง ไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร	ทุกหมู่บ้าน/ชุมชน ในเขตเทศบาล ตำบล ราชกรูด	น้ำเพื่อการอุปโภคและ บริโภคเป็นปัจจัยสำคัญใน การดำรงชีวิตจำเป็นต้องดูแล จัดทำให้เพียงพอกับความ ต้องการและเพื่อพัฒนา รายได้ ของเทศบาลตำบล ราชกรูด
	1.2 ปัญหาระบบไฟฟ้า สาธารณะ ไฟฟ้าสาธารณะดับบ่อย เนื่องจากอุปกรณ์ชำรุดซึ่งไม่ สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้ง เนื่องจากขาดเครื่องมือและ อุปกรณ์ในการดำเนินการ	ทุกหมู่บ้าน/ชุมชน ในเขตเทศบาล ตำบล ราชกรูด	ปัญหาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินและสะดวกใน การเดินทางยามค่ำคืน
	1.3 ปัญหาการระบายน้ำ เนื่องจากในพื้นที่มีฝนตกชุกทำ ให้เกิดปัญหาน้ำไหลบ่า และ ท่วมขังประกอบกับบางแห่งยัง ไม่มีคูระบายน้ำ	ทุกหมู่บ้าน/ชุมชน ในเขตเทศบาล ตำบลราชกรูด	การสร้างระบบระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังและ การระบายน้ำได้สะดวก
	1.4 เส้นทางคมนาคม ถนนบางสายชำรุดหรือถึงเวลา ซ่อมบำรุงทำให้การคมนาคมไม่ มีความสะดวก	ถนนทุกสายในเขต เทศบาลตำบล ราชกรูด	เส้นทางคมนาคมเป็น สิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้อง พัฒนาเพื่อความสะดวกใน การเดินทางและความ ปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	การคาดการณ์ แนวโน้มในอนาคต
2. ปัญหาด้านการ พัฒนาคนและสังคมให้ มีคุณภาพ	2.1 ปัญหาพัฒนาคน 1.การจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสยังไม่ ทั่วถึง 2. การขาดที่อยู่อาศัยเนื่องจาก ไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง 3. ประชาชนยังขาดความสนใจ ในการรักษาสุขภาพอนามัย	ทุกหมู่บ้าน/ชุมชน ในเขตเทศบาล ตำบล ราชกรูด	-ระบบครอบครัวมีแนวโน้ม เป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สถานะทางเศรษฐกิจบีบรัด ให้แต่ละคนมุ่งเอาตัวรอด และเห็นแก่ตัว -สภาพอากาศฤดูกาล เปลี่ยนแปลงไปตามภาวะ ของโลกทำให้ในอนาคตจะมี ปัญหาสุขภาพอนามัย เพิ่มขึ้นทั้งจากสารเคมีและ สารตกค้างต่างๆที่ปนเปื้อน ในอาหาร
	2.2 การแพร่ระบาดของยา เสพติด จังหวัดระนองเป็นพื้นที่ที่มี อาณาเขตติดต่อกับประเทศ พม่าเหมาะต่อการใช้เป็น เส้นทางลำเลียงยาเสพติดและ ขาดความต่อเนื่องในการ ปราบปรามและป้องกันปัญหา	ทุกชุมชนในเขต เทศบาลตำบล ราชกรูด	มีการพัฒนาวิธีการขนส่ง ยาเสพติดรูปแบบใหม่ทำให้ ยากแก่การป้องกันและสกัด กั้นวิธีที่จะบรรเทาปัญหาได้ คือการสร้างภูมิคุ้มกันทาง สังคมโดยเน้นที่สถาบัน ครอบครัวเป็นสำคัญ
	3.3ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของประชาชน การทะเลาะวิวาทและการทำลาย ทรัพย์สินของชุมชนจากฝีมือของ วัยรุ่นมีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากค่านิยม การเลียนแบบที่ ผิดๆ	ทุกชุมชนในเขต เทศบาลตำบล ราชกรูด	การบริหารจัดการดังกล่าว สามารถแก้ไขได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจทัศนคติของชุมชน และสร้างจิตสำนึกให้แก่ กลุ่มที่มีพฤติกรรมในทางลบ
3.ปัญหาด้านการ บริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	3.1 ปัญหาภัยธรรมชาติ 1. เป็นพื้นที่ที่มีผลกระทบจาก ภัยสึนามิสร้างความเสียหาย ต่อชีวิตและทรัพย์สินของ ราษฎรและการสูญพันธุ์ของ สัตว์น้ำนานาชนิด , ปัญหา น้ำเค็มเข้าพื้นที่การเกษตร 2. ภาวะโลกร้อนมีผลกระทบ ต่อการต่อประชาชนหลายด้าน	พื้นที่ริมคลอง ราชกรูด	ปรากฏการณ์เอลนีโญ ทำให้สภาวะอากาศฤดูกาล ของโลกเปลี่ยนแปลงเกิดภัย ธรรมชาติที่มีความรุนแรง มากขึ้นเรื่อยๆ

ประเด็น ปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่ เป้าหมาย	การคาดการณ์ แนวโน้มในอนาคต
	3.2 การทำลายพื้นที่ป่า ประชาชนไม่มีที่ดินเป็นของตนเองจึงจำเป็นต้องบุกรุกพื้นที่เพื่อเข้าทำการเกษตรและสร้างที่พักอาศัยโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของพื้นที่	พื้นที่จัดหา ผลประโยชน์	ต้นไม้ในเขตพื้นที่น้อยลงและกลายเป็นชุมชนแออัดในอนาคต
	3.3 ปัญหาสถานประกอบ ปัญหาตลาดสดเนื่องจากตลาดสดยังไม่ได้เป็นของเทศบาลการดูแลรักษาจึงไม่สามารถกระทำได้ดีเต็มที่	ตลาดสดราช กรุด หมู่ที่ 3	ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุขต้องมีการปรับปรุงให้ผ่านเกณฑ์
4. ปัญหา ด้าน เศรษฐกิจ และการ ท่องเที่ยว	4.1 ปัญหาการประกอบอาชีพ 1. ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาตกต่ำไม่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ 2. ขาดการรวมกลุ่มและไม่มีตลาดกลางสำหรับจำหน่ายสินค้าด้านเกษตรและประมง 3. ขาดความรู้ความเข้าใจตลาดการผลิต การตลาด	ทุกชุมชนใน เขตเทศบาล ตำบล ราชกรุด	ระบบการผลิตแบบกลุ่มจะช่วยให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ดีกว่าทั้งด้านต้นทุน แรงงานและผลผลิต
	4.2 ไม่มีอาชีพเสริม นอกฤดูทำการเกษตรไม่มีอาชีพที่แน่นอนทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือนหรือชุมชน	ทุกชุมชนใน เขตเทศบาล ตำบล ราชกรุด	สภาพอากาศและสภาวะของโลกเปลี่ยนแปลงไปการพึ่งพาการเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะสร้างรายได้
5. ปัญหา ความ ยากจน	5.1 ภาระหนี้สิน ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมากเนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดีและการใช้จ่ายอย่างประหยัด	ทุกชุมชนใน เขตเทศบาล ตำบล ราชกรุด	สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทำให้ราษฎรมีรายได้ลดลงแต่ค่าครองชีพกลับสูงขึ้น
	5.2 การว่างงาน มีการจ้างแรงงานทดแทนแรงงานในพื้นที่เนื่องจากค่าแรงงานต่ำ	ทุกชุมชนใน เขตเทศบาล ตำบล ราชกรุด	หากไม่มีการป้องกันการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวจะมีผลกระทบโดยตรงต่อปัญหาว่างงานในอนาคต

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	การคาดการณ์ แนวโน้มในอนาคต
5.ปัญหาความยากจน	5.3 ขาดความสนใจ ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้โครงการไม่ประสบความสำเร็จ	ทุกชุมชนในเขตเทศบาลตำบลราชกรูด	โครงการส่งเสริมต่างๆ ที่รัฐจัดให้กับชุมชนจะประสบความสำเร็จมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสนใจของราษฎรควบคู่กัน
6.ปัญหาพัฒนา ประชาธิปไตยและการ บริหารจัดการที่ดี	6.1 ขาดการมีส่วนร่วม ประชาชนยังขาดความสนใจในด้านการมีส่วนร่วมด้านการเมืองการปกครองและการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่นทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม	ทุกชุมชนในเขตเทศบาลตำบลราชกรูด	การพัฒนาและการแก้ปัญหาหรือการวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคตจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย
	6.2 ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย ประชาชนไม่เข้าใจระบบการบริหารงานของเทศบาลทำให้เกิดความเข้าใจในการติดต่อประสานงาน	ทุกชุมชนในเขตเทศบาลตำบลราชกรูด	เทศบาลเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนและนับวันภาระจะเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการสร้างความรู้ความเข้าใจกับประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญ
	6.3 ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่ยุ่งยากทำให้การบริหารประชาชนยังขาดความคล่องตัวและขั้นตอนมาก	พนักงานเทศบาล/ พนักงานจ้าง	การอธิบายและประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ได้ทราบถึงบทบาทและวิธีการบริหารงานวิธีการทำงานของระบบราชการจะทำให้ประชาชนสนใจมากขึ้น
	6.4 แนวทางการปฏิบัติงาน ข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นต้องปรับกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุดมากกว่าที่เป็นอยู่	พนักงานเทศบาล/ พนักงานจ้าง	การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้รับบริการดังนั้นข้าราชการผู้ปฏิบัติงานต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี
	6.5 กระบวนการเรียนรู้ ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครองทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังอ่อนแอ	ทุกชุมชน/ หมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลราชกรูด	การปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองแบบประชาชนเพื่อประชาชนดังนั้นการพัฒนาองค์ความรู้ทำให้สังคมเกิดความสมดุล

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลราชกรูดได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และตามกฎหมายอื่น ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่อะไรบ้าง และจะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยเทศบาลได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจของเทศบาลเป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ร.บ.จัดตั้งอปท. เทศบาลตำบล มาตรา 50,51) มาตรา 50 ภายได้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
3. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
7. หน้าที่อื่น ๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยหรือกฎหมายบัญญัติหน้าที่ของเทศบาล

(ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 336 พ.ศ.2515 ข้อ 2)

มาตรา 51 ภายได้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
5. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
9. เทศพาณิชย์

(พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2511 มาตรา 3)

- พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 2 พ.ศ. 2549 มาตรา 16

มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (4) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (5) การสาธารณสุข
- (6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (9) การจัดการศึกษา
- (10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (14) การส่งเสริมกีฬา
- (15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (25) การผังเมือง
- (26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (28) การควบคุมอาคาร
- (29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดการและดูแลสถานียกส่งทางบกและทางน้ำ
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (4) การสาธารณูปการ
- (5) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (6) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (8) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (9) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (3) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (6) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (2) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- (3) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (4) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (5) การจัดให้มีสุสานและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (6) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน ฯลฯ
- (7) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (8) การผังเมือง

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (2) บำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา 51(5)
- (3) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ มาตรา 16(6)
- (4) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน มาตรา 16(7)
- (5) การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา 16(8)
- (6) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ มาตรา 51(3) มาตรา 16(3)

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ มีสถานที่ท่องเที่ยวที่สวยงามและเป็นธรรมชาติ 2. อากาศบริสุทธิ์ไม่มีมลพิษเพราะเขตเทศบาลมีภูเขาป่าไม้ล้อมรอบเกือบทุกด้านและไม่มีโรงงานขนาดใหญ่หรือแหล่งที่ก่อให้เกิดมลพิษ 3. มีการจัดตั้งชุมชนในเขตเทศบาล 4. การคมนาคมสะดวกทั้งทางบกและทางน้ำ 5. ไม่มีปัญหาขัดแย้งในด้านเชื้อชาติ 6. มีถนนสายหลัก1สายคือทางหลวงหมายเลข4 (ถนนเพชรเกษม)ผ่านตำบลราชกรูดและถนนสายอื่นๆซึ่งเชื่อมต่อไปยังจังหวัดพังงาและภูเก็ตที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศทำให้ผู้ประกอบการค้ามีรายได้เพิ่มขึ้น 7. ผลผลิตทางการเกษตรคุณภาพดีเช่นกาแฟ ยางพาราปาล์มน้ำมัน 8. ผลผลิตที่มีชื่อเสียงได้แก่กะปิมะม่วงหิมพานต์ 9. การเมืองมีความมั่นคงและต่อเนื่อง	1. พื้นที่เป็นเขตป่าอนุรักษ์ และป่าสงวนยากแก่การบำรุงรักษา 2. เครื่องมือเครื่องใช้ไม่ทันสมัยไม่เพียงพอกับความต้องการ 3. ปริมาณพนักงานมีจำนวนจำกัดต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน 4. ประชาชนไม่ค่อยให้ความสนใจเท่าที่ควร (ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา)ขาดการพัฒนาด้านร่างกายและสติปัญญา 5. ระเบียบข้อบังคับไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาขั้นตอนปฏิบัติงานหลายขั้นตอนล่าช้าต้องประสานงานหลายหน่วยงาน 6. เทศบาลจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมที่เทศบาลจัดเก็บเองได้น้อยประชาชนไม่ยินดีที่จะชำระและเทศบาลไม่มีมาตรการในการดำเนินการกับผู้ไม่ชำระอย่างจริงจัง 7. ที่ดินที่มีเอกสารสิทธิ์มีน้อยและมีราคาแพงเป็นอุปสรรคต่อการลงทุน 8. ขาดการส่งเสริมอุตสาหกรรมครัวเรือนอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรแบบครบวงจร 9. ขาดข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจและการค้า 10. ขาดตลาดพืชผลทางการเกษตร 11. ขาดการพัฒนาและประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ 12. ขาดสถาบันการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา 13. การให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมยังไม่ทั่วถึง

ศักยภาพและโอกาส	ปัญหา/อุปสรรค
1. สภาพแวดล้อมเป็นลักษณะชุมชนมีตลาดสดติดแถวมีการจัดหาผลประโยชน์และที่ราชพัสดุ 2. มีลำธารลำคลองตามธรรมชาติ 3. มีที่ทิ้งขยะมูลฝอย 4. มีระบบประปาภูเขาของเทศบาล 5. ฤดูกาลเหมือนกับที่อื่นทำให้ผลผลิตออกสู่ตลาดได้เร็วกว่าได้เปรียบด้านราคาได้แก่มังคุดลองกองและผลไม้อื่นๆ 6. มีสถานศึกษาระดับอนุบาลและระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา ครอบคลุมพื้นที่ 7. มีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนในเขตเทศบาล 8. มีอาสาสมัครสาธารณสุขครอบคลุมทุกพื้นที่ 9. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเนื่องจากสถานีตำรวจ และค่ายทหารตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลราชูต 10. มีการเดินทางที่สะดวกเนื่องจากเนื่องจากท่าอากาศยานอยู่ในพื้นที่	1. ราษฎรประสบปัญหาขายได้ตกต่ำและปัญหาความยากจน 2. ขาดการฝึกอบรมอาชีพและส่งเสริมการมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้แก่ราษฎร 3. ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ(สึนามิ) 4. ปัญหาน้ำมันตลาดโลกราคาสูงขึ้นเรื่อยๆทำให้ราคาสินค้ามีราคาสูงตามไปด้วย 5. ขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและขาดการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง 6. ขาดงบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยที่นับวันจะเพิ่มมากขึ้น 7. น้ำประปาไม่สะอาดเท่าที่ควรและมีปริมาณไม่เพียงพอกับความต้องการในฤดูแล้ง 8. กระแสไฟฟ้าดับไฟฟ้ากระพริบชำรุดเนื่องจากขาดเครื่องจักรกลในการปฏิบัติงาน 9. มีประชากรแฝงจำนวนมากทำให้เกิดปัญหาด้านสังคม 10. เจ้าของสถานประกอบการนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าคนไทยเนื่องจากค่าจ้างต่ำ 11. บุคลากรด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ 12. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายและขาดการบังคับใช้อย่างจริงจัง 13. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการป้องกันอุบัติเหตุ 14. มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจำนวนมากทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 15. ขาดแรงงานฝีมือและช่างเทคนิค

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลราชกรูด (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 2. ชุมชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน 3. มีการส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอบรมบุคลากร 4. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 5. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ

ศักยภาพและโอกาส	ปัญหา/อุปสรรค
1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3.บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วทุกเขตพื้นที่ของเทศบาล ทำให้ทราบสภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชน 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในการเรียนระดับปริญญาตรีและปริญญาโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนและการดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล 3. งบประมาณไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- (1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (2) สาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (3) ให้น้ำสะอาดหรือการประปา
- (4) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (5) การจัดการศึกษา
- (6) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (7) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (8) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (9) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (10) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (11) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน
- (12) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (13) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (14) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (15) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน
- (16) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (17) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (18) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (19) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (20) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (21) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (22) การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

ภารกิจรอง

- (1) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (2) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (3) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (4) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (5) ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
- (6) ให้มีและบำรุงสถานที่การพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (7) เทศพาณิชย์
- (8) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (9) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (10) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลราชกรูด อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

- 1) สำนักปลัดเทศบาล
- 2) กองคลัง
- 3) กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล 3 ปี ดังนี้

1. พนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น 28 อัตรา
 2. ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรา
 3. พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 อัตรา
 3. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน 15 อัตรา
ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน 17 อัตรา
 4. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 18 อัตรา
- รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 80 อัตรา

7.1 การวิเคราะห์ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ได้วิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงาน ในปีที่ผ่านมา ปรากฏว่างานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม มีปริมาณงานที่มากเนื่องจากภารกิจทั้งหมดอยู่ในส่วนงานของสำนักปลัดเทศบาล ประกอบกับมีนักวิชาการสาธารณสุข และผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข ที่ต้องทำหน้าที่ในการป้องกัน ควบคุม และส่งเสริม การป้องกัน รักษาโรค ต่าง ๆ และต้องรายงานข้อมูลประจำวันไปยังอำเภอ จังหวัด กรมฯ ซึ่งการปฏิบัติภารกิจเกิดความล่าช้า และพื้นที่ของตำบลราชกรูด มีพื้นที่กว้างทำให้การควบคุมดูแล ไม่ทั่วถึง ซึ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิตของประชาชนด้านสุขลักษณะได้รับไม่เพียงพอต่อความต้องการในชีวิตประจำวัน

7.2 แนวทางแก้ไขปัญหา

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีมติในการขอความเห็นชอบจัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพิ่มขึ้น เนื่องจากปริมาณงานของงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับพื้นที่ของตำบลราชกรูด มีพื้นที่ 152.41 ตารางกิโลเมตร ซึ่งพื้นที่ที่มีความกว้าง และมีพนักงานจ้างตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข และตำแหน่งพนักงานเทศบาล นักวิชาการสาธารณสุข ทำให้การปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมไม่ทั่วถึงต่อประชาชน และอาจส่งผลให้คุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ไม่ผ่านเกณฑ์สุขลักษณะที่ดี ดังนั้น เทศบาลตำบลราชกรูด จึงมีความจำเป็นต้องขอจัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขึ้นใหม่

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลราชกรูด มีภารกิจด้านงานเพื่อบริการประชาชน และหน่วยงานราชการต่าง ๆ จึงมีโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดเทศบาล 1.1 ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานนิติกร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1.2 ฝ่ายธุรการ - งานธุรการ - งานพัฒนาชุมชน - งานการศึกษา - งานอื่น ๆ ที่ไม่มีส่วนราชการใดรับผิดชอบ	1. สำนักปลัดเทศบาล 1.1 ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานนิติกร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1.2 ฝ่ายธุรการ - งานธุรการ - งานพัฒนาชุมชน - งานการศึกษา - งานอื่น ๆ ที่ไม่มีส่วนราชการใดรับผิดชอบ	
2. กองคลัง 2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ	2. กองคลัง 2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ	
3. กองช่าง 3.1 ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ - งานโยธา	3. กองช่าง 3.1 ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ - งานโยธา	

8.2 การวิเคราะห์ตำแหน่ง

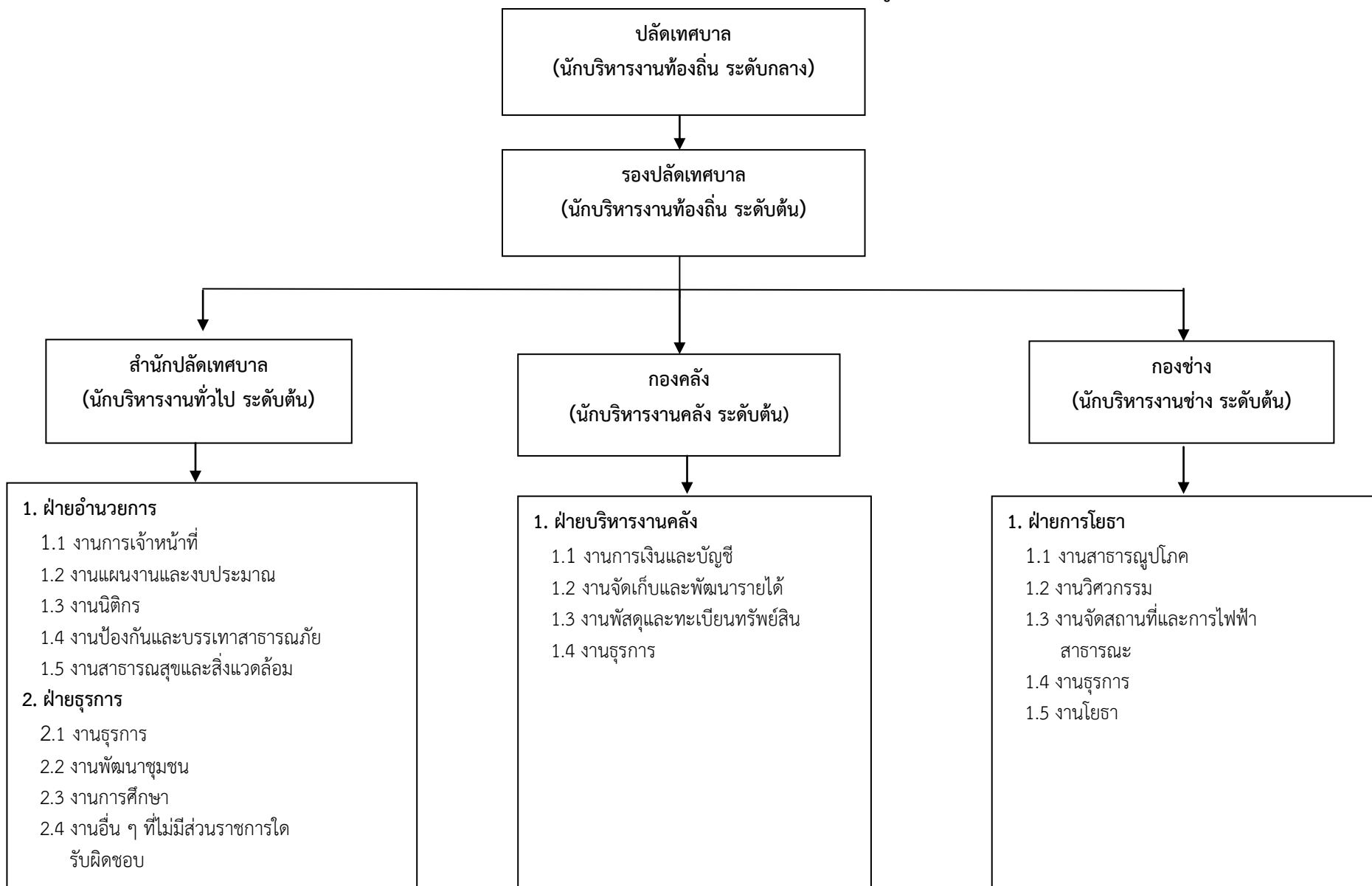
2) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
1	56,632,275 ล้านบาท	59,463,889 ล้านบาท	62,437,083 ล้านบาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม 5%

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลราชกรูด



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)

หัวหน้าฝ่ายธุรการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)

งานการเจ้าหน้าที่

งานแผนงาน
และงบประมาณ

งานนิติกร

งานป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย

งานสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม

งานพัฒนา
ชุมชน

งาน
การศึกษา

งานธุรการ

พนักงานเทศบาล

- นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) (1) - นักวิเคราะห์ (ชก.) (1) - นิติกร (ปก./ชก.)

- จพง.ปภ. (ปง./ชง.)

- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.) (1)

- นักพัฒนาชุมชน (ชก.) (1)

- นักวิชาการศึกษา (ปก.) (1)

- จพง.ธุรการ (ชง.) (1)

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปก./ชก.) - ครูผู้ดูแลเด็ก

พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

พนักงานจ้าง

- ผช.นักวิเคราะห์ (1)

- ผช.จพง.ป้องกันฯ (1)

- พชร.เครื่องจักรกลขนาดหนัก (1)

- ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (1)

- ผู้ดูแลเด็ก (7)

- คนสวน (1)

- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (5) - ผช.นวช.สาธารณสุข (1)

- ผช.จพง.ธุรการ

- พนักงานขับรถยนต์ (2)

- พนักงานขับรถยนต์ (1) - คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) (4)

- ผช.จพง.ธุรการ (1)

- พชร.เครื่องจักรกลขนาดเบา (1)

- ผช.จพง.การเกษตร (1)

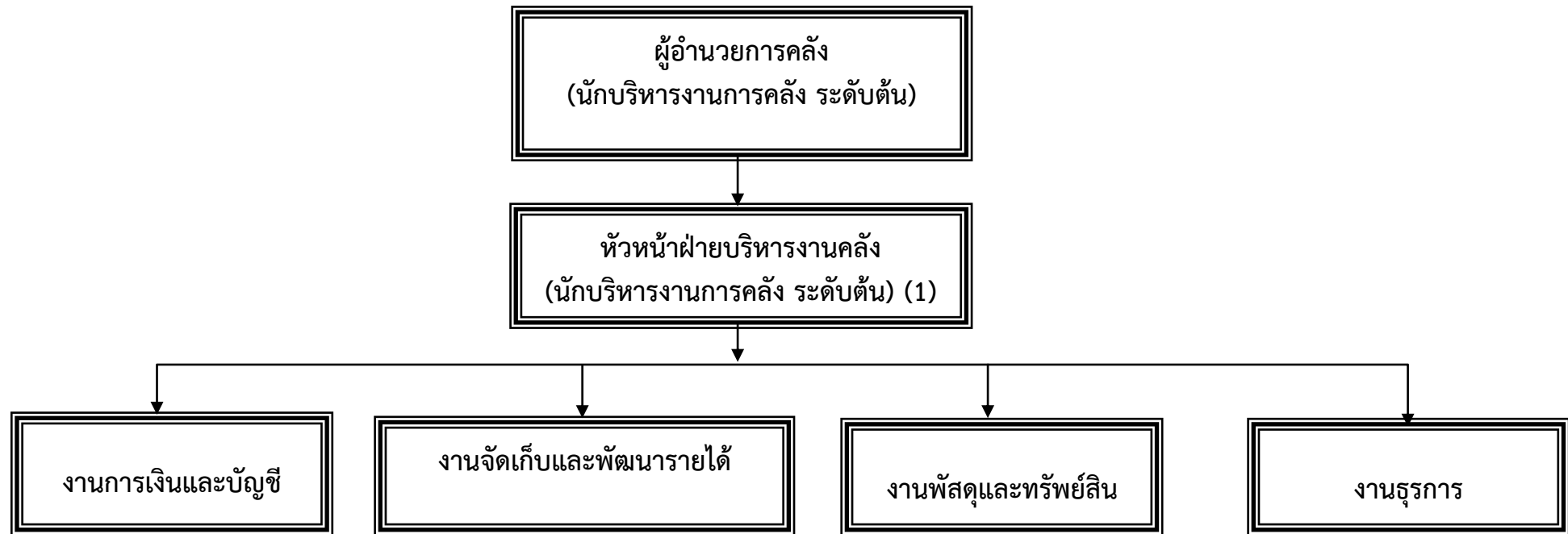
- ภารโรง (ทั่วไป) (1)

- คนงาน (ทั่วไป) (9)

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	3	-	-	6	1	-	-	2	1	-	-	20	14	47

โครงสร้างองค์กร



พนักงานเทศบาล

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)(1)

ลูกจ้างประจำ

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (1)

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.) (1)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)

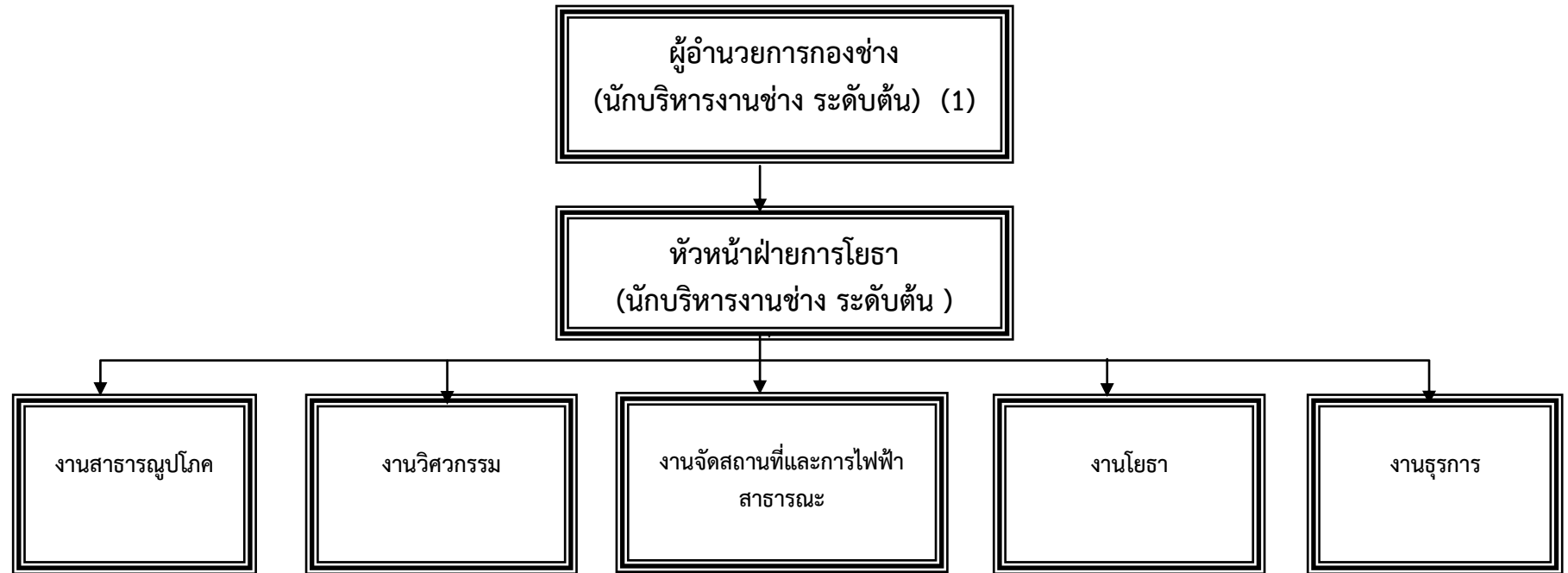
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (1)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ลูกมือช่างแผนที่ภาษี) (1)
- คนงาน (1)

- นักวิชาการพัสดุ (ปก.) (1)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.) (1)

โครงสร้างกองคลัง (ต่อ)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	2	-	-	1	1	-	-	2	1	-	1	2	1	11

โครงสร้างกองช่าง



พนักงานเทศบาล

- เจ้าพนักงานการประปา (ปง./ชง.)

- นายช่างไฟฟ้า (ปง.) (1)

- นายช่างโยธา (ชง.) (1)

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (1)

- นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา

- พนักงานผลิตน้ำประปา (1)

- คนงาน (3)

- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ(1)

- พนักงานขับรถยนต์ (1)

- พชร.เครื่องจักรกลขนาดกลาง (1)

- ผช.นายช่างไฟฟ้า (1)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)

- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ

- ผช.จพง.ธุรการ (2)

โครงสร้างกองช่าง (ต่อ)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	2	-	-	-	-	-	-	3	2	-	-	10	3	20

ทางการแนวพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลราชกรูด กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมี

การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น เทศบาลตำบล

ราชกรูด จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพ เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลราชกรูด ต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ **เชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน

โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง

เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลราชกรูด รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ

ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลตำบลราชกรูด ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์

ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ดังนี้

3.1 การพัฒนาประเภทบริหารงานท้องถิ่น / ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

- 1) การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นหรือหน่วยงานอื่นจัดอบรม สัมมนา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 2) การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ตามแต่สมควร กับสถานะการคลัง
- 3) ส่งเสริมให้ได้รับความรู้ในเรื่องโซเซียลที่ถูกต้องเหมาะสม พัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0

3.2 การพัฒนาความชำนาญงานของพนักงานเทศบาลประเภททั่วไป

- 1) จัดให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาดูงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 2) เปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาล และลูกจ้าง ที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน
- 3) การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3.3 การพัฒนาความชำนาญการของพนักงานเทศบาลประเภทวิชาการ

- 1) จัดให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาดูงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 2) เปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาล และลูกจ้าง ที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน
- 3) การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3.4 การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- 1) การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่
- 2) การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่
- 3) การทดลองปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ 3-4 เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง มีคุณธรรมจริยธรรม และยึดถือเป็นแบบแผนและแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลราชครูตึงจึงประกาศคุณธรรมจริยธรรมให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลราชครูตึงปฏิบัติ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๒.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๒.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๒.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมี เหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๒.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการ หรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๒.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๒.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวังและเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วยจะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๒.๗ ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานคนอื่น

๒.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๒.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๒.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๒.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๓.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียง ประมวลจริยธรรมนี้

๓.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ข้าราชการ พนักงานจ้าง ต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๓.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทน ในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วน ท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๓.๔ ในกรณีที่ข้าราชการ พนักงานจ้างเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกระทำความผิด มีลักษณะตามข้อ ๓.๒ หรือข้อนี้ พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๓.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติ หน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรม ถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ

๓.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๓.๗ ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๓.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก ผูก หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัวมาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณ หรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการหรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้อง ยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียกรับหรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับ หรือยอมรับสิ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการการดำเนินการหรือการทำนิติกรรมหรือสัญญา ซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๕.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุจริต เต็มกำลังความสามารถ

๕.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๕.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพ และมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๕.๔ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และ เต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้อง ไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๕.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ ของตน หรือของพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ไม่ก้าวล่วงหรือแทรกแซงการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นโดยมิชอบ

๕.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เยี่ยง ที่ปฏิบัติ ในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐาน และความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๕.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และ แจ้งให้ หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๕.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย หรือ ประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตาม กฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๕.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่ง ราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่อง ลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่ง การต่อไป

๕.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่ กำหนดโดยวิธีการกระบวนการถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ประเทศชาติ ประชาชน

๕.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และ หน่วยงานโดย ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวังเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม อย่างเต็มความสามารถ

๕.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่

๕.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและ เป็นแบบอย่างได้

๕.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสารข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๕.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่าเหมาะสม ด้วย ความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๖.๑ ปฏิบัติให้สุจริต โดยไม่หวั่นเกรง ละเอียด หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่ มีอยู่ตาม กฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และ สิทธิ เสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อน ภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจ ตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่ เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทาง เศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความ คิดเห็น ทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐ กำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือ ส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือ การ
วิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการ แสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มี บุญคุณและ
ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค
ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ ศัพท์เทคนิค
หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ะมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสีย หรือ
กระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียใน สถานที่
ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนา หน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติ หน้าที่
โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความ
ระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๓ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๗.๔ การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพ ขององค์กร

๗.๕ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่าง
เคร่งครัด

๗.๖ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่ง หน้าที่
รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และ
เป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๗.๗ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุมเท สติปัญญา
ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตาม ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์
สูงสุดแก่ประเทศชาติและ ประชาชน

๗.๘ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๗.๙ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ โดย
ข้าราชการ พนักงาน จะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่ทำและได้รับอนุญาต จากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตาม
กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๗.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความ ช่วยเหลือ
เกื้อกูลกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยวงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๗.๑๑ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และมานำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ภาคผนวก