



ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๔

เทศบาลตำบลท่าศิลา
อำเภอสองดาว จังหวัดสกลนคร

สำนักปลัดเทศบาล
ฝ่ายอำนวยการ
งานกาาจร้าหน้าทึ
ตุลาคม ๒๕๖๘

คำนำ

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลตามความจำเป็นและเหมาะสมของเทศบาล และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

เทศบาลตำบลท่าศิลา ในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งในการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าศิลาได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าศิลาเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ โดยได้รวบรวมรายละเอียดขั้นตอนและวิธีการรวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๑

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลท่าศิลา จะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลท่าศิลา จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ ความต้องการของกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างโดนเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งตามแบบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ เทศบาลตำบลท่าศิลา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และ มีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้อง ปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าศิลา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าศิลา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล อย่างถูกต้องเหมาะสม

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภท ตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างอย่างถูกต้องเหมาะสม

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลท่าศิลา

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าศิลา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าศิลา ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าศิลา มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลท่าศิลาเอง

ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒. เทศบาลตำบลท่าศิลา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียม การรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลท่าศิลา อำเภอส่องดาว จังหวัดสกลนคร โดยคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าศิลา ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลท่าศิลา เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลท่าศิลา หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลท่าศิลา เป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลท่าศิลา และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าศิลา เพื่อให้ การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่าศิลา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไป ตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลัง บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

เปรียบเทียบอัตรากำลังเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น/ลดลง หรือเท่าเดิม ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลท่าศิลา อำเภอสองดาว จังหวัดสกลนคร

ลำดับ	ส่วน/กอง	อัตรากำลังที่มี (คน)	อัตรากำลัง ตามปริมาณงาน	เพิ่ม / ลด	หมายเหตุ	
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๓๐	๓๐	-	-	รวม ป./รป.
๒	กองคลัง	๑๕	๑๗	-	-	
๓	กองช่าง	๑๓	๑๘	-	-	
๔	กองการศึกษา	๑๗	๒๕	-	-	
๕	กองสวัสดิการสังคม	๔	๖	-	-	
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	-	-	

หมายเหตุ สามารถปรับเกลี้ยอัตรากำลังได้ตามปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริง

**๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์และ
แนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าศิลา**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า และท่อระบายน้ำ
 - ๑.๒ ขยายเขตระบบไฟฟ้าสาธารณะ
 - ๑.๓ ขยายเขตระบบประปาและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๒. ยุทธศาสตร์ด้านสังคมสงเคราะห์และส่งเสริมอาชีพ
 - ๒.๑ พัฒนาและเพิ่มศักยภาพกลุ่มอาชีพ
 - ๒.๒ พัฒนาระบบและจัดสวัสดิการสังคมและสนับสนุนงานด้านสังคมสงเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
 - ๒.๓ พัฒนาการบริการสาธารณสุข การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี
 - ๓.๑ พัฒนา ส่งเสริมการศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน การศึกษาในระบบและนอกระบบการบริหารสนับสนุนการศึกษา
 - ๓.๒ พัฒนาและเสริมสร้างการกีฬาและนันทนาการของประชาชน
 - ๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุนการฟื้นฟู สืบสาน อนุรักษ์และบูรณาการด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์ด้านบริหารงานทั่วไป
 - ๔.๑ แนวทางการพัฒนาองค์กร
 - ๔.๒ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเมืองการปกครอง
 - ๔.๓ แนวทางการพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบและเรียบร้อย
 - ๔.๔ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี

**สรุปประเด็นปัญหาและความต้องการของประชาชนชน จำนวน ๑๓ หมู่บ้าน/ชุมชนปัญหาของ
หมู่บ้านชุมชน**

๑. ปัญหายาเสพติดในชุมชน
๒. ปัญหาแสงสว่างในชุมชน
๓. ปัญหาการลักขโมยในชุมชน
๔. ปัญหาเส้นทางคมนาคมไม่สะดวก
๕. ปัญหาน้ำในการอุปโภค - บริโภคไม่เพียงพอ
๖. ปัญหาน้ำในการเกษตร

ความต้องการของหมู่บ้าน/ชุมชน

๑. ต้องการน้ำอุปโภค - บริโภค
๒. ต้องการไฟฟ้าส่องสว่างในชุมชนเพิ่มขึ้น
๓. ต้องการเสียงตามสาย หอกระจายเสียงไร้สาย บอร์ดประชาสัมพันธ์
๔. ต้องการกล้องวงจรปิดในชุมชนเพิ่มขึ้น
๕. ต้องการลานกีฬา เครื่องเล่นสนามเด็กเล่น อุปกรณ์กีฬา
๖. ต้องการถนน คสล. ในหมู่บ้าน/ชุมชน
๗. ต้องการถนนลูกรัง

ลำดับปัญหาความต้องการของประชาชนในภาพรวมระดับตำบล

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด	ความต้องการของหมู่บ้าน/ชุมชน
๑	โครงการรื้อสร้างถนน คสล.	ก่อสร้างถนน คสล.	
๒	โครงการก่อสร้างร่องระบายน้ำ	ก่อสร้างร่องระบายน้ำ	
๓	โครงการลงหินลูกรัง	ลงหินลูกรัง	
๔	โครงการจัดหาน้ำอุปโภค-บริโภค	ก่อสร้างระบบประปาผิวดิน เจาะบ่อบาดาล ขยายเขตประปา ชุดลอก	
๕	โครงการจัดการระบบเสียงตามสาย หอกระจายข่าว	จัดซื้อระบบเสียงตามสาย ขยายเขตหอกระจายข่าว ปรับปรุง ซ่อมแซมหอกระจายข่าว	
๖	โครงการจัดการระบบไฟฟ้า	ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่าง ไฟกระพริบ	

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่าศิลา

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน

การประเมินโดยการวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths : S) จุดอ่อน (Weak : W) และปัจจัยภายนอกได้แก่โอกาส (Opportunity : O) และอุปสรรค (Threat : T) เป็นเครื่องมือ

การวิเคราะห์ SWOT เชิงโครงการ/กิจกรรมหน่วยหรือขอบเขตในการวิเคราะห์จะใช้หน่วยงานบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก ดังนั้นสิ่งที่ป็นทรัพยากรในการบริหารและองค์ประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น สภาพท้องถิ่น ข้อบัญญัติท้องถิ่น หรือสิ่งที่ปรากฏหรือมีอยู่ซึ่งอยู่ในขอบเขตที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถควบคุม กำกับดูแลได้ จะถือว่าเป็นปัจจัยภายใน ส่วนสิ่งที่ปรากฏหรือมีอยู่แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถควบคุมกำกับดูแลได้ ไม่ว่าจะสิ่งนั้นจะอยู่ภายในหรือภายนอกเขตการปกครองส่วนท้องถิ่นก็ตามถือว่าเป็นปัจจัยภายนอก

การวิเคราะห์องค์กร (SWOT)

เป็นการวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ขององค์กรรวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กรอันเป็นสถานะแวดล้อมภายในขององค์กรซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพขององค์กรในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันองค์กรมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีอิสระในการบริหารจัดการ
๒. มีโครงสร้างองค์กรกำหนดกรอบอัตรากำลังบทบาทหน้าที่ชัดเจน และมีการดำเนินงานตามภารกิจ
๓. มีเอกลักษณ์ของชุมชน ในด้านวิถีชีวิต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. นโยบายของผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการศึกษา ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
๕. ชุมชน องค์กรของรัฐและเอกชนให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการเนิกรของเทศบาลตำบลท่าศิลา
๖. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่
๗. มีพื้นที่กว้างเหมาะสมกับการพัฒนาในอนาคต
๘. มีพื้นที่รองรับการพัฒนาและขยายตัวของชุมชนได้

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ท้องถิ่นขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
๒. เกษตรกรขาดเทคโนโลยีด้านระบบการผลิตและการตลาด
๓. การคมนาคม เป็นถนนหินลูกรัง ทำให้เกิดอุปสรรคในการสัญจร
๔. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลัก ไม่ค่อยมีอาชีพเสริม
๕. มีปัญหาระบบการระบายน้ำในพื้นที่การเกษตรในหน้าฝน
๖. โครงสร้างพื้นฐานมีความจำเป็นต่อการพัฒนาแต่งบประมาณมีไม่เพียงพอ
๗. ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการบรรเทาสาธารณภัย
๘. ประชาชนยังไม่ให้ความสนใจการรวมกลุ่มอาชีพเสริมอย่างจริงจัง
๙. มีการแตกแยกทางความคิดและความสามัคคี
- ๑๐ มีการมั่วสุมของวัยรุ่นและเยาวชน

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ โดยมีรัฐบาลสนับสนุนการดำเนินงาน
๒. กฎหมายการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นให้อำนาจโดยตรงแก่ประชาชนในการเลือกคนดีเข้ามาพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๓. สนับสนุนท้องถิ่นให้มีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
๔. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่ต้องทำหรืออาจจัดทำในเขตเทศบาลได้อย่างชัดเจน
๕. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจัดทำกิจกรรมโครงการที่เกินศักยภาพบางโครงการจากหน่วยงานอื่น
๕. ได้รับงบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐทำให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาได้ส่วนหนึ่ง
๖. มีเทศบาลทำหน้าที่บริการสาธารณะ
๗. เทศบาลมีนโยบายพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค (Threat)

๑. ปัญหาสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง ในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ท้องถิ่นล้าวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น รากเหง้าที่เป็นอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น
๓. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้น
๔. งบประมาณในการพัฒนามีจำกัด

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๕๐ และ มาตรา ๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๙) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๐) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๑๑) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณะอื่น ๆ
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๔) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดผังเมือง
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๖) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รับวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลท่าศิลา มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาการศึกษาและวัฒนธรรม
๓. การพัฒนาเศรษฐกิจของประชาชน
๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาด้านบริหารจัดการ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. สนับสนุนการปรับปรุงคุณภาพของดิน
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคต่อสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนผลกระทบต้อปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กรการวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลท่าศิลา
(ระดับตัวบุคลากร) วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลท่าศิลา**

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลาเนาอยู่ในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้ เทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิด คั่นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาลในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าศิลา (ระดับองค์กร)

<p><u>จุดแข็ง S</u></p> <ol style="list-style-type: none">๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร๕. ให้ออกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p><u>จุดอ่อน W</u></p> <ol style="list-style-type: none">๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหา มาก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p><u>โอกาส O</u></p> <ol style="list-style-type: none">๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<p><u>ข้อจำกัด T</u></p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ บางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลท่าศิลา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

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

โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

(๑) **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองสำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๒) **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมเงินการเบิกจ่ายเงินงานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓) **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งบประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

(๔) กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนา การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งาน โรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษ งานบริหารบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์เด็ก เล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๕) กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนา สังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการและวิธีการพัฒนา สังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของ ประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริม สนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสงานฝึกอบรมและเผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมองงานสงเคราะห์เด็กและ เยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดน ามไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่สับปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนิน ชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุม ภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล
(เปรียบเทียบอัตรากำลังปัจจุบัน-ใหม่)

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการประปา - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและงบประมาณ - งานเลือกตั้ง - งานเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภา - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและงบประมาณ - งานนิติการและการพาณิชย์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสาธารณสุขภิบาล - งานวิศวกรรม - งานอาคารสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานสาธารณสุขภิบาล - งานวิศวกรรมโยธา - งานสำรวจและออกแบบ 	

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานงบประมาณ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมศาสนา ประเพณี และ วัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานบริหารงานทั่วไป - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานบริหารงานทั่วไป - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานบริหารงานทั่วไป	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลท่าศิลา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลท่าศิลา และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าศิลา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
พนักงานเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	-	๑	๓	๓	+๑	+๒	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำดับเพลิง)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ชง.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.วิศวกรโยธา	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผช.นายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผช.นายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผช.นายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผช.นายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถกระเช้า	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<u>กองการศึกษา</u>								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผช.นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์ (รถนักเรียนนอกประสงค์)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
คนงานทั่วไป	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชัยชนะ - เจริญชัย</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒				
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสีสุกห้วยโมง</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภูตะคาม</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิลาอาสน์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำก๊าว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานเทศบาล								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๘๐	๘๘	๙๖	๙๘	+๘	+๘	+๒	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรา ค่าจ้าง ที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๗๑๔,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	๒๓,๕๒๐	๒๔,๒๔๐	๒๕,๐๒๐	๙๐๕,๕๒๐	๙๒๙,๗๖๐	๙๕๓,๘๘๐	(๕๙,๕๐๐)			
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๕๓๙,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๘๘๐	๑๙,๘๐๐	๕๙๗,๘๘๐	๖๐๗,๘๘๐	๖๒๙,๘๐๐	(๕๔,๙๒๐)			
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๕๑๔,๖๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๓๑,๓๖๐	๕๔๐,๘๘๐	๕๕๐,๘๘๐	(๕๒,๕๒๐)			
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๖๘,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๐๓,๒๐๐	๕๑๖,๖๐๐	๕๓๐,๐๘๐	(๓๙,๐๘๐)			
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๔,๒๔๐	๔๘๑,๒๔๐	๔๙๔,๕๖๐	๕๐๗,๘๐๐	(๓๗,๕๖๐)			
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๔๘,๙๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)			
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๔๕๒,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๔,๑๖๐	๕๕๕,๕๒๐	๕๖๘,๗๒๐	๕๘๓,๑๒๐	(๓๖,๘๐๐)			
๘	นิติกร	ชก.	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๔๘,๙๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)			
๙	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	-	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๖๐๐	๒๙๘,๖๐๐	๓๐๘,๒๐๐	(๒๓,๙๘๐)			
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๓๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๖,๒๐๐	๓๙๙,๖๐๐	๔๑๓,๘๐๐	(๒๓,๙๘๐)			
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๓๒๐	๓๐๒,๓๒๐	๓๑๓,๕๒๐	๓๒๕,๒๐๐	(๒๓,๖๘๐)			
๑๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๕๒๐	๓๑๙,๒๐๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๖๐๐	(๒๒,๖๘๐)			
พนักงานจ้าง																		
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๒๑๕,๕๒๐	๐	๑	๑	-	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๒๔,๑๖๐	๒๓๓,๑๖๐	๒๔๒,๕๒๐	(๑๗,๙๖๐)			
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๒๐๒,๙๒๐	๐	๑	๑	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๐๘๐	๒๑๙,๖๐๐	๒๒๘,๐๘๐	(๑๖,๙๒๐)			
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๒๘๘,๒๘๐	๐	๑	๑	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๐๐,๐๘๐	๓๐๗,๕๖๐	๓๑๕,๙๒๐	(๑๕,๖๘๐)			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่ง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๗๓,๘๘๐	๐	๑	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๘๔๐	๑๘๗,๗๖๐	๑๙๕,๗๒๐	(๑๕,๘๔๐)				
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๔๙,๕๐๐	๐	๑	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๗๔๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	(๑๒,๘๕๐)				
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๖๐,๕๖๐	๐	๑	-	๖,๘๘๐	๖,๙๖๐	๗,๐๔๐	๑๖๗,๔๔๐	๑๗๓,๓๖๐	๑๘๐,๓๒๐	(๑๓,๓๘๐)				
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑๘๕,๙๖๐	๐	๑	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๑๙๓,๘๘๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๖,๗๖๐	(๑๖,๓๒๐)				
๒๐	ผ.ช.จพง.ป้องกันและบรรเทา	-	๑	๑๕๙,๙๖๐	๐	๑	-	๖,๘๘๐	๖,๙๖๐	๗,๐๔๐	๑๖๖,๘๔๐	๑๗๒,๘๐๐	๑๗๘,๗๖๐	(๑๓,๓๒๐)				
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๒๐๓,๘๘๐	๐	๑	-	๘,๑๖๐	๘,๕๖๐	๘,๙๖๐	๒๑๒,๐๔๐	๒๑๘,๐๐๐	๒๒๔,๐๐๐	(๑๖,๙๖๐)				
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๗๖,๐๔๐	๐	๑	-	๗,๐๘๐	๗,๒๔๐	๗,๔๐๐	๑๘๓,๒๘๐	๑๘๙,๒๔๐	๑๙๕,๒๐๐	(๑๔,๖๗๐)				
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๗๒,๓๒๐	๐	๑	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๙,๒๘๐	๑๘๕,๒๔๐	๑๙๑,๒๐๐	(๑๔,๓๖๐)				
๒๔	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
๒๕	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
๒๖	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
๒๗	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำดับเพลิง)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
๒๘	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
๒๙	ภารโรง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
๓๐	ยาม	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
๓๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๕๒๒,๙๖๐	๕๒๒,๐๐๐	๑	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๙,๐๘๐	๕๓๙,๘๘๐	๕๕๖,๘๐๐	๕๗๓,๗๖๐	(๑๗,๕๘๐)				
๓๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๕๒๒,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๙,๐๘๐	๕๕๗,๘๘๐	๕๗๔,๘๐๐	๕๙๑,๗๖๐	(๑๗,๕๘๐)				
๓๓	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	๓๑๒,๙๖๐	๐	๑	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๑๖๐	(๒๖,๐๘๐)				
๓๔	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๐	๑	๑	+	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กักตุนเพิ่ม				
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชจ.	๑	๒๙๗,๙๖๐	๐	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๘๐	๓๐๗,๖๘๐	๓๐๗,๖๘๐	ว่างเดิม				

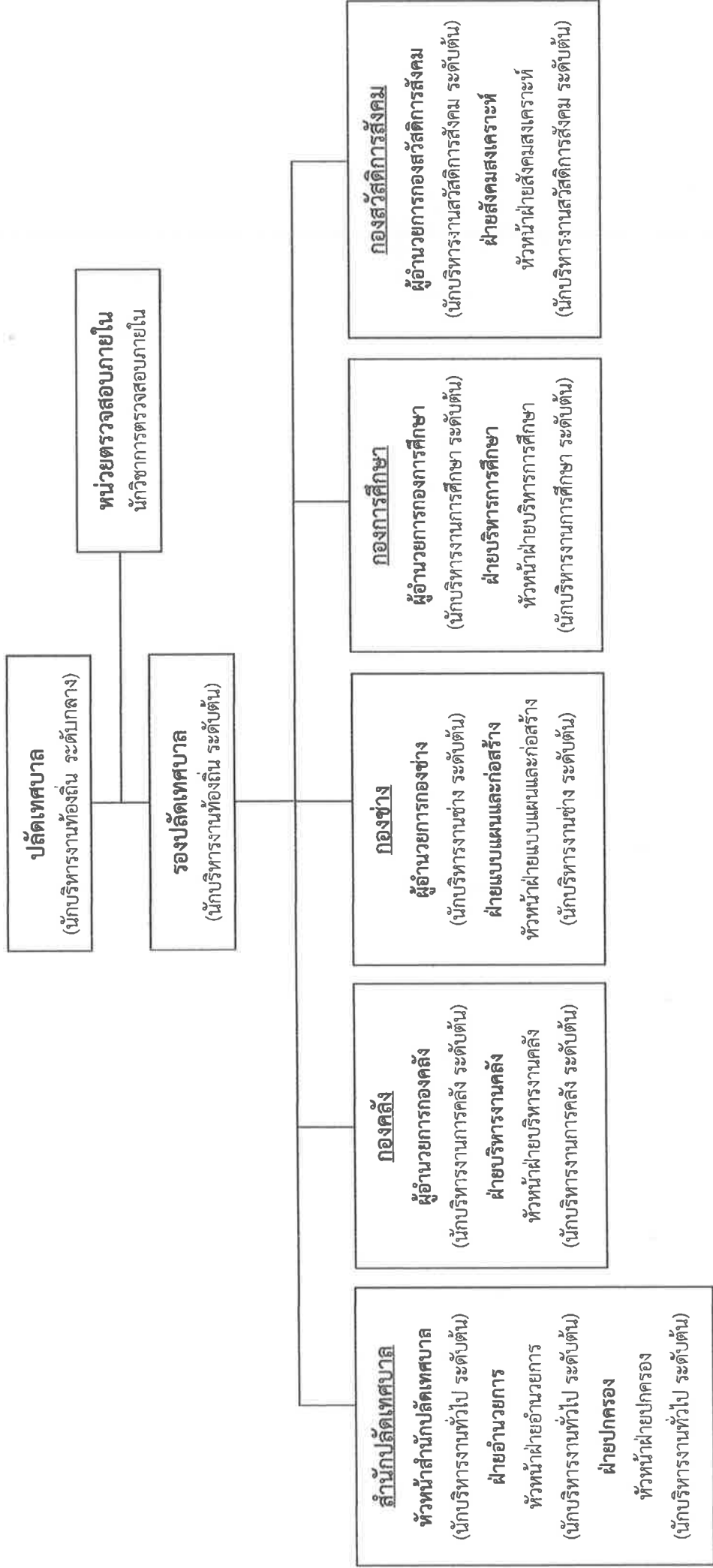
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนผู้ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๓๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๑	๓๘๗,๒๔๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๔๕๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๓,๓๒๐	๔๑๙,๑๖๐	๔๒๖,๔๘๐	(๓๒,๒๓๐)			
	พนักงานจ้าง																	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๕๙,๙๖๐	๐	๑	๑	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๑๖๖,๔๘๐	๑๗๙,๑๖๐	๑๘๖,๒๒๐	(๑๓,๓๓๐)			
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๗๒,๕๖๐	๐	๑	๑	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๗๙,๕๒๐	๑๙๖,๓๒๐	๑๙๙,๙๘๐	(๑๔,๓๘๐)			
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๘๔,๘๐๐	๐	๑	๑	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๑๙๒,๒๔๐	๒๐๙,๐๔๐	๒๑๖,๐๘๐	(๑๕,๔๐๐)			
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๘๐,๙๖๐	๐	๑	๑	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๘๘,๒๘๐	๒๐๕,๘๔๐	๒๑๓,๓๖๐	(๑๕,๐๘๐)			
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๑๖๑,๘๘๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๕,๒๐๐	(๑๒,๙๓๐)			
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๙๔,๗๒๐	๐	๑	๑	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๑๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๘,๒๘๐	(๑๖,๒๓๐)			
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๖๕,๒๔๐	๐	๑	๑	-	๖,๓๒๐	๖,๖๘๐	๖,๖๘๐	๑๗๑,๙๖๐	๑๗๙,๖๔๐	๑๘๖,๓๒๐	(๑๓,๓๗๐)			
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๘๘,๔๐๐	๐	๑	๑	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๑๙๕,๙๖๐	๒๐๓,๘๘๐	๒๑๒,๐๔๐	(๑๕,๗๐๐)			
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๑๖๑,๘๘๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๕,๒๐๐	(๑๒,๙๓๐)			
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๙๖,๔๔๐	๐	๑	๑	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๒๐๔,๓๖๐	๒๑๒,๖๔๐	๒๒๑,๓๒๐	(๑๖,๓๗๐)			
๔๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
	กองช่าง (๑๕)																	
๔๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๖๘,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๐๕,๑๒๐	๕๕๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)			
๔๙	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๑๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม			
๕๐	วิศวกรโยธา	ป.ก./ขก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๙๘,๓๒๐	๔๐๖,๓๒๐	ว่างเต็ม			
๕๑	นายช่างโยธา	ขง.	๑	๒๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๘๐	๒๖๕,๘๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๘๐	(๒๑,๑๙๐)			
๕๒	นายช่างไฟฟ้า	ขง.	๑	๒๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๘๐	๒๖๕,๘๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๘๐	(๒๑,๑๙๐)			
	พนักงานจ้าง																	
๕๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๒๖๖,๕๒๐	๐	๑	๑	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๒๗๗,๒๐๐	๒๘๘,๓๖๐	๓๐๐,๐๐๐	(๒๒,๒๑๐)			
๕๔	ผู้ช่วยวิทยากรโยธา	-	๑	๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม			

ที่	ชื่อผลงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๘๕,๔๐๐	๐	๑	-	๗,๔๕๐	๗,๘๐๐	๘,๐๕๐	๑๙๒,๘๕๐	๑๙๒,๘๕๐	๑๙๒,๘๕๐	(๑๕,๔๕๐)				
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๘๓,๘๕๐	๐	๑	-	๗,๔๕๐	๗,๘๐๐	๘,๐๕๐	๑๙๑,๒๕๐	๑๙๑,๒๕๐	๑๙๑,๒๕๐	(๑๕,๓๒๐)				
๕๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	-	๐	๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	ว่างเต็ม				
๕๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๖๗,๐๕๐	๐	๑	-	๐	๐	๗,๓๒๐	๑๖๗,๐๕๐	๑๖๗,๐๕๐	๑๖๗,๐๕๐	(๑๓,๗๕๐)				
๕๙	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	-	๐	๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	ว่างเต็ม				
๖๐	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	-	๐	๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	ว่างเต็ม				
๖๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๕๙,๒๕๐	๐	๑	-	๖,๔๕๐	๖,๘๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๗๕๐	๑๖๕,๗๕๐	๑๖๕,๗๕๐	(๑๓,๒๕๐)				
๖๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๕๕,๖๕๐	๐	๑	-	๖,๒๕๐	๖,๕๕๐	๖,๘๕๐	๑๖๑,๘๕๐	๑๖๑,๘๕๐	๑๖๑,๘๕๐	(๑๒,๙๗๐)				
๖๓	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๑	๑๘๐,๙๖๐	๐	๑	-	๗,๓๒๐	๗,๖๖๐	๗,๙๖๐	๑๘๘,๖๘๐	๑๘๘,๖๘๐	๑๘๘,๖๘๐	(๑๕,๐๘๐)				
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑๕๙,๔๐๐	๐	๑	-	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๕๐๐	๑๖๕,๔๐๐	๑๖๕,๔๐๐	๑๖๕,๔๐๐	(๑๒,๕๕๐)				
๖๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑๘๖,๘๕๐	๐	๑	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๕๐	๑๙๔,๔๐๐	๑๙๔,๔๐๐	๑๙๔,๔๐๐	(๑๕,๕๗๐)				
๖๖	พนักงานขับรถกระเช้า	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
กองการศึกษา (๐๘)																		
๖๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๘๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	๑๕,๔๕๐	๑๖,๐๕๐	๑๖,๖๕๐	๕๑๓,๖๒๐	๕๑๓,๖๒๐	๕๑๓,๖๒๐	(๔๐,๒๖๐)				
๖๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๑๗,๒๒๐	๔๑๗,๒๒๐	๔๑๗,๒๒๐	ว่างเต็ม				
๖๙	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	(๓๑,๘๘๐)				
พนักงานจ้าง																		
๗๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๒๘๘,๘๕๐	๐	๑	-	๑๑,๖๕๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๐๐,๔๘๐	๓๐๐,๔๘๐	๓๐๐,๔๘๐	(๒๕,๐๗๐)				
๗๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๗๖,๘๕๐	๐	๑	-	๗,๐๘๐	๗,๔๕๐	๗,๘๒๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๘๓,๙๖๐	(๑๕,๗๕๐)				
๗๒	พนักงานขับรถยนต์ (รถนักเรียนนอกประจำ)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
๗๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๐	๐	๑	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม					

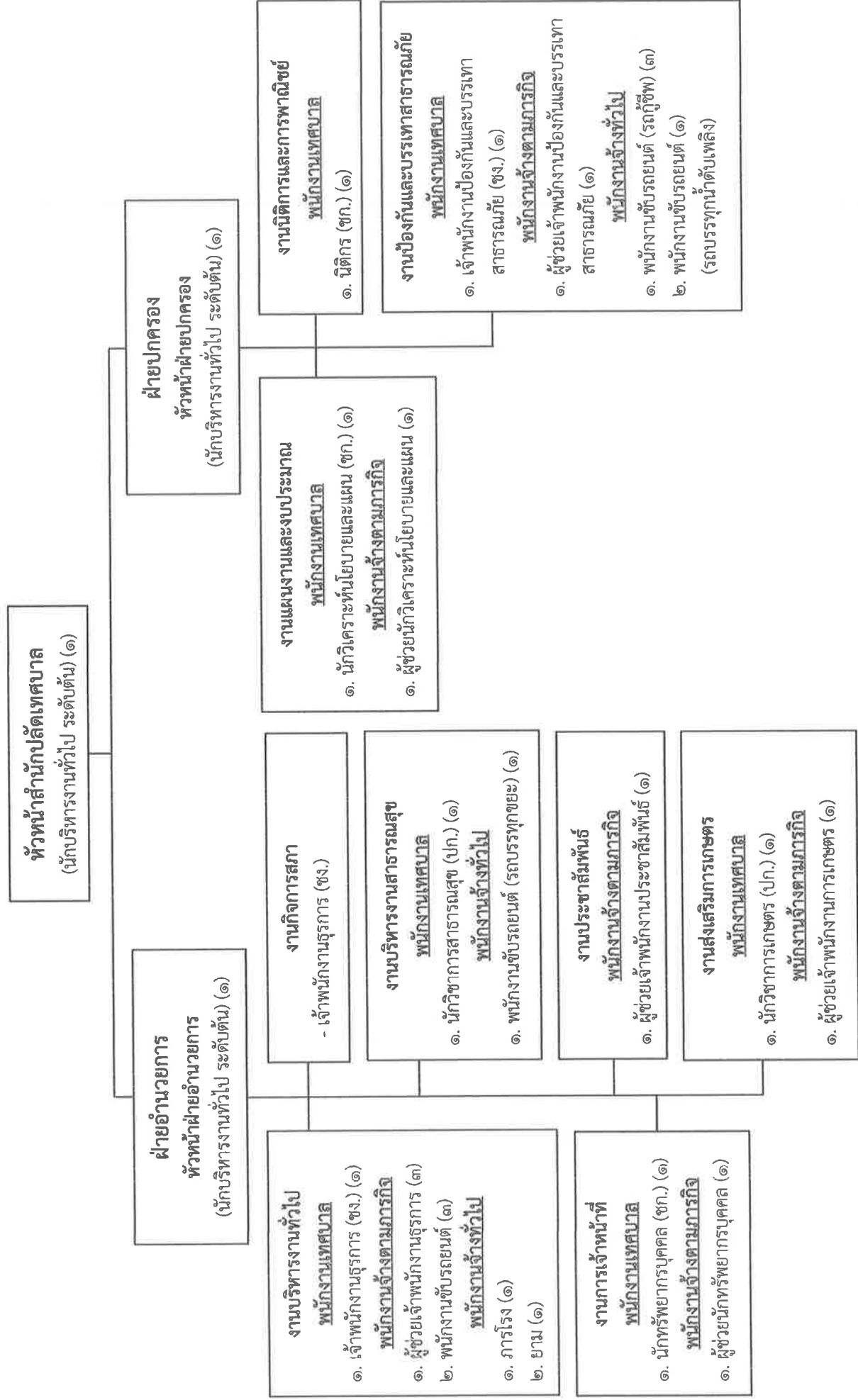
ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ผู้ ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชัยชนะ- เจริญชัย														
๗๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๗๕	ครู	คศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๗๖	ครู	คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
	พนักงานจ้าง														
๗๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๗๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสถิตวิทยังโมง														
๗๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๗๙	ครู	คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๘๐	ครู	คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
	พนักงานจ้าง														
๘๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๘๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภูชะคาม														
๘๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๘๓	ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
	พนักงานจ้าง														
๘๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๒,๘๘,๔๘๐	๑	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๐๐,๑๒๐	๓๒๔,๘๔๐	(๒๕,๐๔๐)	
๘๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิลาอาสน์														
๘๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๘๖	ครู	คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๘๗	ครู	คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
	พนักงานจ้าง														
๘๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลท่าศิลา อำเภอสองดาว จังหวัดสกลนคร

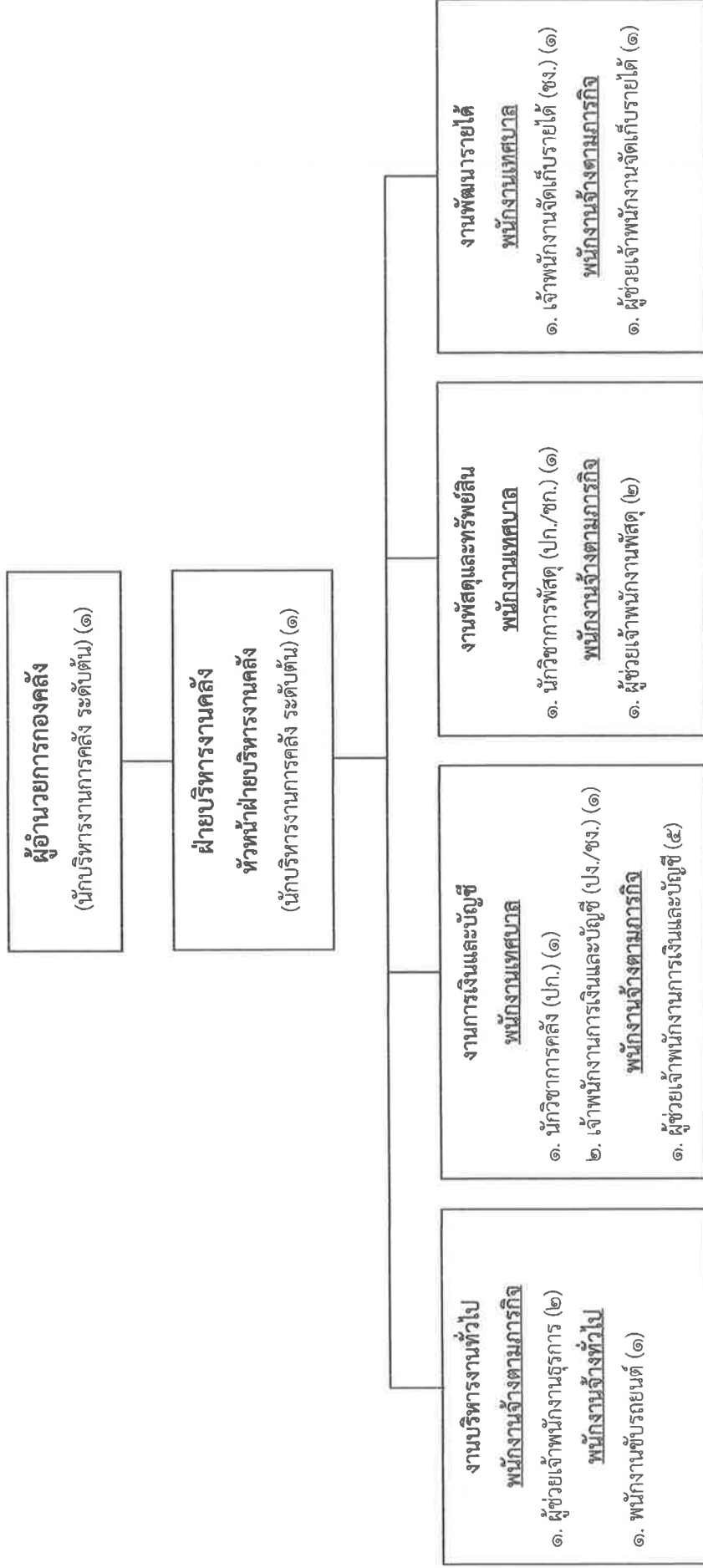


โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



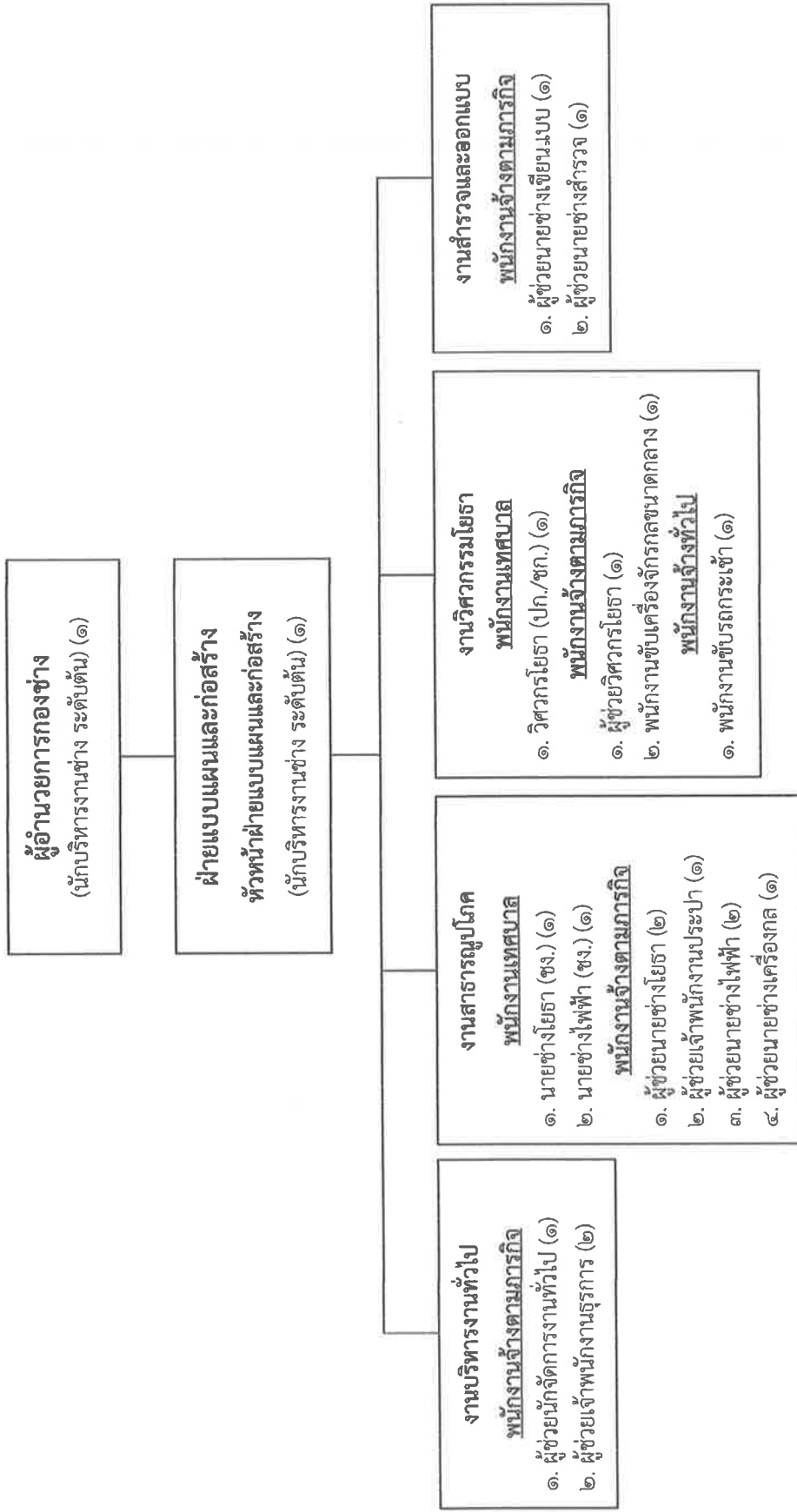
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช	ชพ	ชก	ปก	อส	ขง	ปง	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๓	-	-	๓	๒	-	๒	-	๑๑	๗	๒๘

โครงสร้างองค์กร



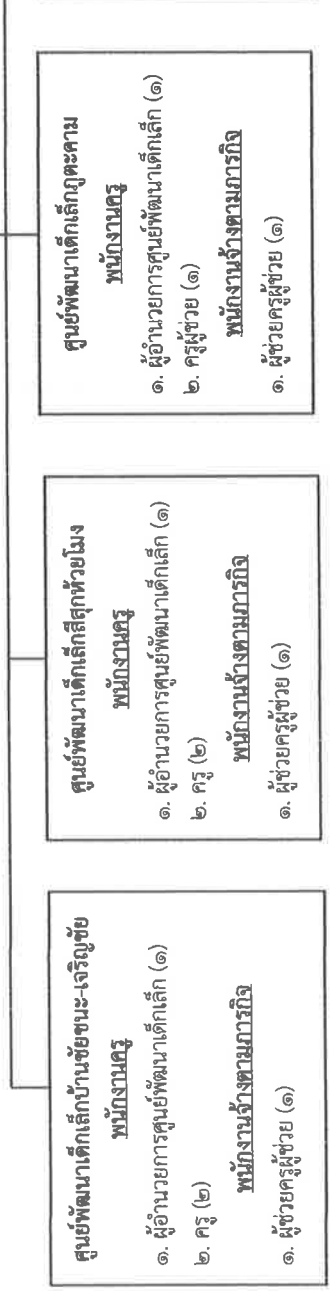
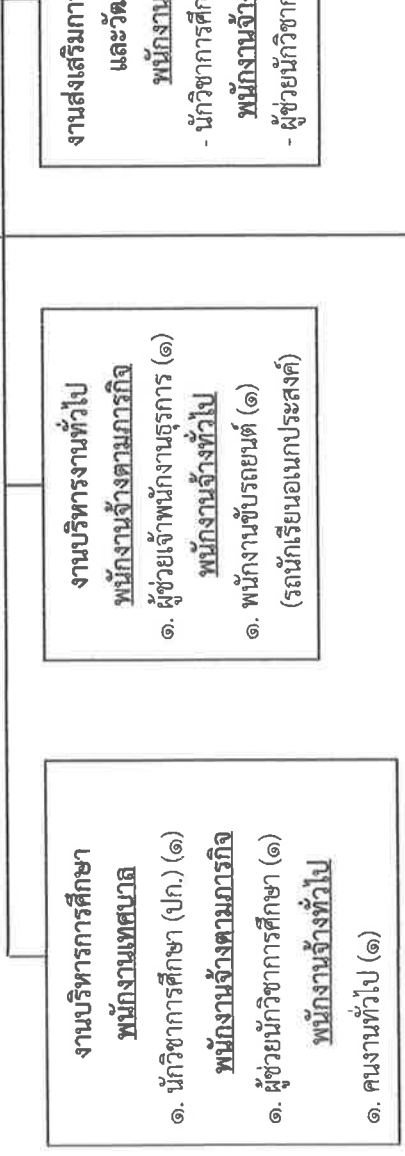
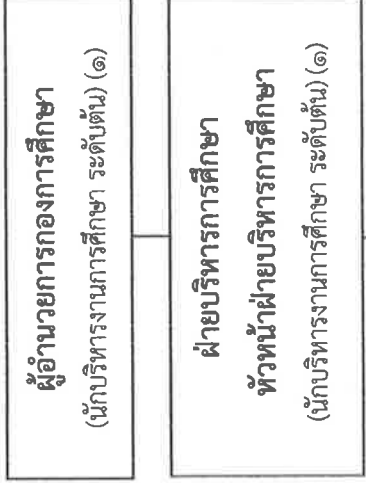
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช	ชพ	ชก	ปก	อส	ชง	พง	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	๒	-	๑	๑	๑๐	๑	๑๗

โครงสร้างกองช่าง



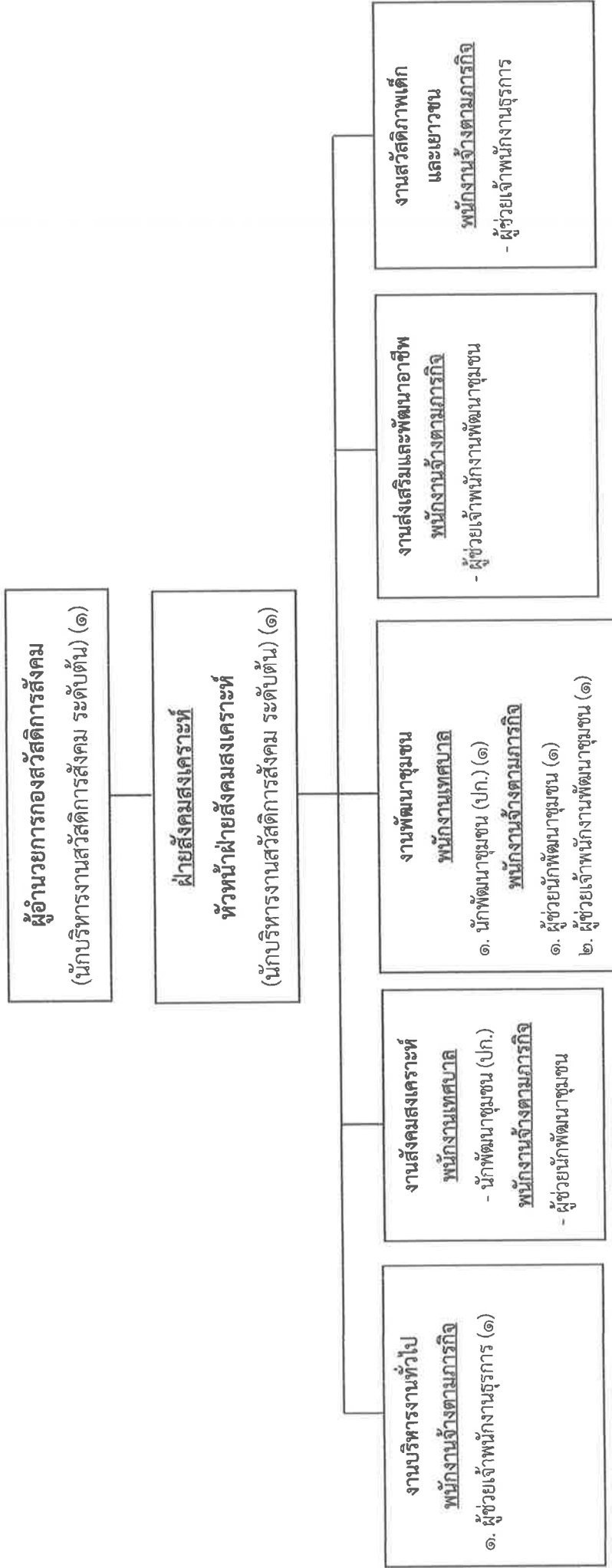
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช	ชพ	ชก	ปก	อส	ขง	ปง	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๒	-	๑๓	๑	๑๙

โครงสร้างองค์การศึกษา



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช	ชพ	ชก	ปก	อส	ชง	ปง	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๒	-	-	๒	-	-	-	-	๘	๒	๒	๒๔

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช	ชพ	ชก	ปก	อส	ชง	ปง	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๖

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน
พนักงานเทศบาล
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

งานบริหารงานทั่วไป
พนักงานเทศบาล
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช	ชพ	ชก	ปก	อส	ชง	ปง	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๑	สิบเอกอเนก อูระแสง	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๑๔,๐๐๐ (๕๙,๕๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๘๒,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๘๒,๐๐๐
๒	นางสลักจิต ศรีสระ	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ (๔๔,๙๙๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๘๑,๘๘๐
๓	นางสาวกัญยานันท์ พระราช	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๘๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๔	นายธีระพงษ์ พรหมสุรินทร์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๘๖,๙๖๐
๕	นางสาวพิชชากรณ์ โสกลางศรีเพ็ง	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๖๖,๙๒๐
๖	นายมนตรี จันทาศรี	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒๓,๙๖๐ (๒๖,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๓,๙๖๐
๗	นางสาวลิลาดา มิกราช	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๘	นายฐนีสพงษ์ ศรีเพชร	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๒๓,๙๖๐ (๒๖,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๓,๙๖๐
๙	นายสยามมินทร์ กำสมุทร	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๑๐	นางปทุมมา พันธุ์เพชร	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๑๑	นางวรรณวิษา อากโยธา	ปวส.	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐
๑๒	จำเอนณุเปอร์ เหมะสิงคิ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๑๓	นางสาวนรีรัตน์ สมเสอาด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๒๑๕,๕๒๐ (๑๗,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๕,๕๒๐	
๑๔	นางสาวเยาวภาเรศ ศรีเพลา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๐๒,๙๒๐ (๑๖,๙๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๒,๙๒๐	
๑๕	นางสาววินิตา ทาระโคตร	ปริญญาโท	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๒๘๔,๒๘๐ (๒๓,๖๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๔,๒๘๐	
๑๖	นางสาวจุฑาภรณ์ พงศ์ไพบุลย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๓,๘๘๐ (๑๔,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๓,๘๘๐	
๑๗	นายจตุพล ผันผอน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๔๙,๔๐๐ (๑๒,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๙,๔๐๐	
๑๘	นางสาวนันทนลิน หอมไสย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๖๐,๕๖๐ (๑๓,๓๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๐,๕๖๐	
๑๙	นางสาวกัญญาภัทร แก้วเจริญ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	๑๙๕,๘๔๐ (๑๖,๓๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๕,๘๔๐	
๒๐	นายศรราช หากรกุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	๑๕๙,๙๖๐ (๑๓,๓๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๙,๙๖๐	
๒๑	นายพงษ์ศักดิ์ ผุ่นทอง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๒๐๓,๘๘๐ (๑๖,๙๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๓,๘๘๐	
๒๒	นายประยูร ไพโสสภา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๗๖,๐๔๐ (๑๔,๖๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๖,๐๔๐	
๒๓	นายถนอม ศรีลาชัย	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๗๒,๓๒๐ (๑๔,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๒,๓๒๐	
๒๔	นายเจตดิษฐ์ ผันผอน	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	นายพรชัย มูลริยะ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	นายพลวัฒน์ อธิวุฒิชัย	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
๒๗	นายมนต์ชัย ผันอ่อน	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำหนักเบาลิ่ง)	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำหนักเบาลิ่ง)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	นายประเสริฐ โยมแก้ว	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	นายอภิชัย วิยะพัฒน์	ม.๓	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๐	นายประวิทย์ อำนัคมาศย์	ม.๖	-	ยาม	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๑	นางขวัญฤทัย บัวฤทธิ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๔๓,๕๕๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๕๖,๕๐๐	
๓๒	นางสาวจรรยาธรรม จักขุจินดา	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๔๓,๕๕๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๕๔,๕๐๐	
๓๓	นางสาวอ้อมฤทัย ไพรโสภาค	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	นักวิชาการคลัง	ปก.	๓๑๒,๙๖๐ (๒๖,๐๘๐ X ๑๒)	-	๓๑๒,๙๖๐	
๓๔			๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
๓๕			๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๗๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม)	
๓๖	นางสาวนิศา โหมสันเทียะ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๘๗,๒๔๐ (๓๒,๒๗๐ X ๑๒)	-	๓๘๗,๒๔๐	
๓๗	นางสาวชญาภรณ์ พิลาบุตร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๙,๙๖๐ (๑๓,๓๓๐ X ๑๒)	-	๑๕๙,๙๖๐	
๓๘	นายจิตรฤทธากรณ์ คล้ายทอง	ปริญญาโท	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๒,๕๖๐ (๑๔,๓๘๐ X ๑๒)	-	๑๗๒,๕๖๐	
๓๙	นางสาวลักขณา ดีโท	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๘๔,๘๐๐ (๑๕,๔๐๐ X ๑๒)	-	๑๘๔,๘๐๐	
๔๐	นางสาวจิตราบุษ ระมัน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๘๐,๙๖๐ (๑๕,๐๘๐ X ๑๒)	-	๑๘๐,๙๖๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงิน				
๔๑	นางสาวแสงระวี ไพโสภา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๕๕,๖๔๐	
๔๒	นางสาววัชรินทร์ ผึ้งอ่อน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๕๕,๖๔๐	
๔๓	นางมนัสยา ผึ้งอ่อน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๕,๖๔๐ (๑๓,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๖๕,๖๔๐	
๔๔	นางสาวประครอง เจริญตน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๕,๖๔๐ (๑๕,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๕๕,๖๔๐	
๔๕	นางสาวกรรณิกา ทองชุม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๕๕,๖๔๐	
๔๖	นางสาวพิทล ลือชาพันธ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๖,๔๔๐ (๑๖,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๕๖,๔๔๐	
๔๗	นายธันฐกรณ์ กุลแก้ว	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๘	นายธามินทร์ ยศธิรักษา	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๕๑๐,๙๖๐	
๔๙			๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๔๑๑,๖๐๐	
๕๐			๕๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐	
๕๑	นายสมิทร ประชามันท์	ปวส.	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐ x ๑๒)	-	-	-	๒๕๔,๒๘๐	
๕๒	นายธีรพงษ์ แสนบุตร	ปวส.	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ก.	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐ x ๑๒)	-	-	-	๒๕๔,๒๘๐	
๕๓	นางสาวศิริกรณ์ พรธรมมาตย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๖๖,๕๒๐ (๒๒,๒๑๐ x ๑๒)	-	-	-	๒๖๖,๕๒๐	
๕๔			-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน			
๕๕	นางสาวณัฐชิตา แมตธีเม้ง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๕,๔๐๐ (๑๕,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๕,๔๐๐	
๕๖	นางสาวสุวิมลชญา พรหมภักดี	ปริญญาโท	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๓,๘๔๐ (๑๕,๓๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๓,๘๔๐	
๕๗			-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๓๘,๐๐๐	
๕๘	นายประสิทธิ์ แสนโคตร	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐	
๕๙			-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๓๘,๐๐๐	
๖๐			-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๓๘,๐๐๐	
๖๑	นายพิทวัส แก้วคำมา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๙,๒๔๐ (๑๓,๒๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๙,๒๔๐	
๖๒	นายสุเชษฐ์ เกียรติประสาธ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐	
๖๓	นายศราวุธ อนุมาตย์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๑๘๐,๙๖๐ (๑๕,๐๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๙๖๐	
๖๔	นายพงษ์พันธ์ เปร็ดพราว	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๔๙,๔๐๐ (๑๒,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๙,๔๐๐	
๖๕	นายสมณฑล อำนัคนมาตร	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็กกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็กกลาง	-	๑๘๖,๘๔๐ (๑๕,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๖,๘๔๐	
๖๖	นายภาณุพงษ์ ศรีพอ	ม.๖	-	พนักงานขับรถกระเช้า	-	-	พนักงานขับรถกระเช้า	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๖๗	นายอุทอง อุดหลด	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๘๓,๒๐๐ (๔๐,๒๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๒๕,๒๐๐	
๖๘			๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๑๑,๖๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าเดิม		กรอบอัตราค่าสิ่งใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
๖๙	นายภักดีคุณ วงศ์อนุ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๓๘๖,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	๓๘๖,๕๖๐
๗๐	นางสาวสุกัลยา พิทักษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๘๘,๘๕๐ (๒๔,๐๗๐ X ๑๒)	๒๘๘,๘๕๐
๗๑	นางสาวปนัดดา แก้วคำแสน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๖,๘๘๐ (๑๔,๗๕๐ X ๑๒)	๑๗๖,๘๘๐
๗๒	นายอุตร กาจจันทร์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถนักเรียนนอกประสงค์)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถนักเรียนนอกประสงค์)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๗๓			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๗๔			-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๗๕	นางสาวราจี โคกยะ	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๘๗	ครู	คศ.๓	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๘๗	ครู	คศ.๓	-	
๗๖	นางสาวสุจิตร์ หิตะคุณ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๙๓	ครู	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๙๓	ครู	คศ.๑	-	
๗๗	นางสาวกาญจนา วงษ์ศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	
๗๘			-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๗๙	นางสาวริษา เอ็นสุสิทธิ์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๘๙	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๘๙	ครู	คศ.๒	-	
๘๐	นางนิตยา จันทวีร์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๙๒	ครู	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๙๒	ครู	คศ.๑	-	
๘๑	นางสาวมะนิดา หงษ์ทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	
๘๒			-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๘๓	นางสาวสิริ มิ่งเคน	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๘๖	ครูผู้ช่วย	-	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๘๖	ครูผู้ช่วย	-	-	
๘๔	นางสาวตรังใจ มองเพชร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๘๘,๘๕๐ (๒๔,๐๕๐ X ๑๒)	๒๘๘,๘๕๐
๘๕			-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๘๖			๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๘๘	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๘๘	ครู	คศ.๒	-	(กำหนดเพิ่ม)
๘๗	นางสาวเพ็ญศรี กิ่งโพธิ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๙๐	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๙๐	ครู	คศ.๒	-	(ว่างเดิม)
๘๘	นางสาวรัชณี หาญเจียงชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	
๘๙			-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๙๐	นางสาวดวงมณี ศรีทอง	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๘๕	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๘๕	ครู	คศ.๒	-	
๙๑	นางสาววิลาวัณย์ พวงศิริ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๙๑	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๙๑	ครู	คศ.๒	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/	
๙๒	นางพิมพ์พร ลับญู	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๖๘,๖๖๐ (๓๙,๐๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๐,๖๖๐
๙๓			๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๑๑,๖๐๐
๙๔			๕๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๕๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๙๕	นางสาวนันทนภัส พระราช	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๙๔,๖๐๐ (๒๔,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๔,๖๐๐
๙๖	นางสาววิภาลัย สุขพุด	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๒,๕๒๐ (๑๕,๒๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๒,๕๒๐
๙๗	นายสิทธิพงษ์ สายสร้อย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๙๙,๙๖๐ (๑๓,๓๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๙,๙๖๐
๙๘			๕๖-๒-๑๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๖-๒-๑๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลท่าศิลาได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีในการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการมอบหมายหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาและติดตามประเมินผล เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๘

เทศบาลตำบลท่าศิลา ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าศิลา โดยให้ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลท่าศิลา

เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘ ได้ให้ความเห็นชอบปรับปรุง/กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลท่าศิลา จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๔ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	กองช่าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง งานวิศวกรรมโยธา	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	พนักงานจ้าง ภารกิจ	๑	กำหนด ตำแหน่งใหม่
๒	กองการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา งานบริหารงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้าง ทั่วไป	๑	กำหนด ตำแหน่งใหม่

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘


(นายณรงค์ สวัสดิ์)

รองนายกเทศมนตรีตำบลท่าศิลา รักษาราชการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลท่าศิลา



ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว/๒๑๖๑

ศาลากลางจังหวัดสกลนคร
ถนนศูนย์ราชการ สน ๔๗๐๐๐

๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอต่างอยและอำเภอนิคมน้ำอูน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสกลนคร รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสรารัฐ สุวรรณจุฑะ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.๐ ๔๒๗๑ ๕๑๒๒, ๐ ๔๒๗๑ ๖๔๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ สน ๐๐๒๓.๒/๒๑๙๐๕

ศาลากลางจังหวัดสกลนคร
ถนนศูนย์ราชการ สน ๔๗๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

เรียน นายกเทศมนตรีนครสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล
ในจังหวัดสกลนคร รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสรราช สุวรรณจุฑา)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.๐ ๔๒๗๑ ๕๑๒๒, ๐ ๔๒๗๑ ๖๔๘๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

มติ ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุม ก.ท.จ.สกลนคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘
เรื่อง ขอบความเห็นขอปรับปรุง/กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	เทศบาล	สังกัด	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง/กำหนดตำแหน่งใหม่/ ยูนิตตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง	จำนวน (อัตรา)	เลขที่ตำแหน่ง	ก่อน ปรับ	หลัง ปรับ	มติ ก.ท.จ.สกลนคร
๕	ทต.นาม่อง	กองสวัสดิการ	๑. นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก. เลขที่ ๕๖-๒-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	๑	ยูนิตตำแหน่ง	๒๖.๑๔	๒๖.๑๔	เห็นชอบ
			๒. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. เลขที่ ๕๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่			เห็นชอบ
๖	ทต.กุตโหว	สำนักปลัด	๑. พนักงานขับรถยนต์ ประเภททั่วไป	๒	กำหนดตำแหน่งใหม่	๓๒.๘๗	๓๒.๘๖	เห็นชอบ
			๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ประเภทภารกิจ	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่			เห็นชอบ
๗	ทต.ปทุมวาปี	กองช่าง	๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. เลขที่ ๕๖-๒-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๒	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่	๓๓.๖๗	๓๔.๕๗	เห็นชอบ
			๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ประเภทภารกิจ	๑	ยูนิตตำแหน่ง			เห็นชอบ
			๓. คนงานทั่วไป ประเภททั่วไป	๒	กำหนดตำแหน่งใหม่			เห็นชอบ
๘	ทต.ท่าศิลา	กองช่าง	๑. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา ประเภทภารกิจ	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่	๓๐.๒๑	๓๐.๖๐	เห็นชอบ
			๒. คนงานทั่วไป ประเภททั่วไป	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่			เห็นชอบ
๙	ทต.ส่องดาว	กองการศึกษา	๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ประเภทภารกิจ	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่	๓๓.๔๓	๓๔.๑๕	เห็นชอบ
			๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ประเภทภารกิจ	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่			เห็นชอบ
๑๐	ทต.วาริชภูมิ	กองสวัสดิการ	๑. คนงานประจำรถขยะ ประเภททั่วไป	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่	๓๔.๑๔	๓๕.๑๔	เห็นชอบ
			๒. คนงานประจำรถขยะ ประเภททั่วไป	๑	ยูนิตตำแหน่ง			เห็นชอบ
๑๑	ทต.พรหมนคร	กองสภาฯ	๑. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. เลขที่ ๕๖-๒-๐๖-๓๓๐๑-๐๐๓	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่	๒๘.๙๕	๒๙.๘๒	เห็นชอบ

มติ ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุม ก.ท.จ.สกลนคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘
 ๕.๑๓ เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุง/กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานแอมบิวลันซ์ ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	เทศบาล	สังกัด	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง/กำหนดตำแหน่งใหม่/ ยูนิตตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง	จำนวน (อัตรา)	เลขที่ตำแหน่ง	ก่อน ปรับ	หลัง ปรับ	มติ ก.ท.จ.สกลนคร
๒๑	ทน.สกลนคร	สำนักช่าง	๑. นายช่างไฟฟ้า อาวุโส เลขที่ ๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑ ๒. นายช่างไฟฟ้า ปง./ขง. เลขที่ ๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	๑	ปรับลดตำแหน่ง	๓๔.๒๙	๓๔.๒๖	เห็นชอบ
	อ.เมืองสกลนคร							เห็นชอบ

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุม ก.ท.จ.สกลนคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบ

การปรับปรุง/กำหนดตำแหน่งแอมบิวลันซ์ ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาล ได้ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.สกลนคร มีมติ

และให้รายงานผลให้ ก.ท.จ.สกลนครทราบ ภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันที่รับทราบมติฯ

๑๕

(นางรุ่งจิตร์ อรรถสาร)

เลขานุการ ก.ท.จ.สกลนคร

แบบขออนุมัติขบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลท่าศิลา

ลำดับที่	ส่วนราชการ งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล			จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.ท.จ.	
					ของเทศบาล (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป)	ของงานนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป)			
(๖)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)		(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)
๑	กองช่าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง งานวิศวกรรมโยธา	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	เพื่อปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมโยธา สังกัด กองช่าง เช่น สสำรวจ วางแผน วิศวกรรมโยธา เขียนแบบ และวางแผนโครงการ และการควบคุมงานก่อสร้าง จึงขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งนี้	๔๔/๑๔	๕/๒	๑/๑	๙/๑	๑/๑	๑/๑	ไม่มีอยู่	
๒	กองการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา งานบริหารงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	๑	เพื่อปฏิบัติงานในกองการศึกษา เช่น การดูแลความสะอาด การจัดเตรียมสถานที่สำหรับการประชุม การอบรม หรือกิจกรรมอื่น ๆ ของกองการศึกษา จึงขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งนี้	๔๔/๑๔	๑๗/๖	-/-	๖/๑	๑/๑	๑/๑	ไม่มีอยู่	

(ลงชื่อ) ส.อ.ผู้รับรอง

(อเนก ชูระแสง)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าศิลา

(ลงชื่อ)ผู้ให้ความเห็นชอบ

(นายมานะ มณีโชติ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าศิลา

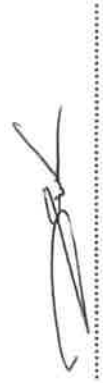
แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับที่ (๒)	ส่วนราชการงาน (๓)	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๔)	ขออนุมัติ (๕)	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๖)	ส่วนราชการ (๗)	เหตุผลและ ความจำเป็น (๘)	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่ (๙)	ความเห็น ก.ท.จ. (๑๐)
๑	กองช่าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง งานวิศวกรรมโยธา	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	กำหนดเพิ่ม	-	-	เพื่อปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมโยธา สังกัด กองช่าง เช่น สำรวจ วางแผน วิเคราะห์ เขียนแบบ วางผังโครงการ วางผังโครงการ และการควบคุมงานก่อสร้าง จึงขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งนี้	ไม่อยู่	
๒	กองการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา งานบริหารงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	กำหนดเพิ่ม	-	-	เพื่อปฏิบัติงานในกองการศึกษา เช่น การดูแลความสะอาด การจัดเตรียมสถานที่ สำหรับการประชุม การอบรม หรือกิจกรรมอื่น ๆ ของกองการศึกษา จึงขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งนี้	ไม่อยู่	

(ลงชื่อ) ส.อ. 

(อเนก อรรถแสง)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าศิลา

(ลงชื่อ) 

(นายมานะ มณีเชติ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าศิลา

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ
เทศบาลตำบลท่าศิลา อำเภอสองดาว จังหวัดสกลนคร

๑. ส่วนราชการ กองช่าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง งานวิศวกรรมโยธา มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	<u>พนักงานเทศบาล</u> วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	ว่าง	-	๑	
๒	-	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	ไม่ว่าง	-	๑	
๓	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	กำหนดเพิ่ม	๑	
๔	-	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานขับรถกระเช้า	ไม่ว่าง	-	๑	

(ลงชื่อ) ส.อ.  ผู้กรอกข้อมูล

(อเนก อูระแสง)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าศิลา

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ

เทศบาลตำบลท่าศิลา อำเภอสองดาว จังหวัดสกลนคร

๑. ส่วนราชการ กองการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา งานบริหารงานทั่วไป มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	-	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	-	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานขับรถยนต์ (รถนักเรียนอนุบาลประสงค์)	ไม่ว่าง	-	๑	
๓	-	คนงานทั่วไป	-	กำหนดเพิ่ม	๑	

(ลงชื่อ) ส.อ.  ผู้กรอกข้อมูล

(อเนก อูระแสง)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าศิลา

บัญชีแสดงรายการจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
 เทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

รายจ่ายประจำปี		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง										หมายเหตุ
(๑) ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	(๒) ปัจจุบัน (บาท)	(๓) จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	(๔) คิดเป็น ร้อยละ	(๕) รายจ่ายหมวด เงินเดือนพนักงาน เทศบาลสามัญ (บาท)	(๖) คิดเป็น ร้อยละ	(๗) รายจ่ายหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	(๘) คิดเป็น ร้อยละ	(๙) รายจ่ายหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	(๑๐) คิดเป็น ร้อยละ	(๑๑) รายจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๒) รวมรายจ่าย หมวดเงินเดือน ค่าจ้างและ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๓) คิดเป็น ร้อยละ
๗๓,๐๐๐,๐๐๐	๗๗,๐๐๐,๐๐๐	๔,๐๐๐,๐๐๐	๕.๑๙	๑๒,๑๑๖,๗๖๐	๑๕.๗๔	-	-	๘,๑๑๒,๐๐๐	๑๐.๕๔	๓,๐๓๔,๓๑๔	๒๓,๒๖๓,๐๗๔	๓๐.๒๑
๗๓,๐๐๐,๐๐๐	๗๗,๐๐๐,๐๐๐	๔,๐๐๐,๐๐๐	๕.๑๙	๑๒,๑๑๖,๗๖๐	๑๕.๗๔	-	-	๘,๕๐๐,๐๐๐	๑๐.๙๑	๓,๐๗๗,๕๑๔	๒๓,๕๙๔,๒๗๔	๓๐.๖๔

(ลงชื่อ) ส.อ.ผู้รับรองข้อมูล


(อนุก อรรถแสง)
 ปลัดเทศบาลตำบลท่าศาลา

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการอนุมัติ

ตำแหน่ง ผู้ช่วยวิศวกรโยธา สังกัด กองช่าง

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาที่ทั้งหมดต่อปี (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
(๑)	(๒)				
๑	ตรวจสอบ การออกแบบ เขียนแบบ และดำเนินการวางผังโครงการ และโครงสร้าง ทางวิศวกรรมโยธา สำหรับโครงการก่อสร้างต่าง ๆ เพื่อประกอบการขออนุมัติ จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และการเพิ่มเติมและเปลี่ยนแปลงแผนพัฒนาท้องถิ่น	๒๐๐	๒๓๐	๔๖,๐๐๐	๐.๕๖
๒	คำนวณโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา ประมาณราคา และจัดทำราคากลางเพื่อเป็นข้อมูล ประกอบการตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านวิศวกรรมโยธาได้อย่างเพียงพอ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	๑๘๕	๒๐๐	๓๗,๐๐๐	๐.๔๕
๓	วิเคราะห์ ทดลอง และทดสอบคุณสมบัติของวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในงานวิศวกรรมโยธา เพื่อให้ได้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในงานวิศวกรรมโยธา ที่มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนด	๑๖๕	๑๘๕	๓๐,๕๒๕	๐.๓๗
๔	ตรวจสอบ สัญญาก่อสร้าง ควบคุมดูแลการดำเนินการก่อสร้าง และอำนวยความสะดวก เพื่อให้งานมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนด	๑๒๐	๑๕๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐
๕	ตรวจสอบแบบก่อสร้างต่าง ๆ ที่ประชาชนและเอกชนในพื้นที่ขอรับอนุญาตก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอนอาคาร ตาม พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒	๑๑๕	๑๓๐	๑๔,๙๕๐	๐.๑๘
๖	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๙๐	๑๐๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑
รวม					๑.๘๖

(ลงชื่อ) ส.อ.ผู้กรอกข้อมูล


(อเนก อูระแสง)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าศิลา

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการอนุมัติ

ตำแหน่ง คนงานทั่วไป สังกัด กองการศึกษา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาที่ทั้งหมดต่อปี (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
(๑)	(๒)				(๖)
๑	ดูแลความสะอาดภายในกองการศึกษา และบริเวณโดยรอบ	๑๙๐	๒๒๐	๔๑,๘๐๐	๐.๕๐
๒	จัดเตรียมสถานที่สำหรับการประชุม การอบรม หรือกิจกรรมอื่น ๆ ของกองการศึกษา	๑๒๐	๑๓๐	๑๕,๖๐๐	๐.๑๙
๓	ช่วยในการจัดเตรียมเอกสารสำหรับโครงการต่าง ๆ ของกองการศึกษา	๑๐๐	๑๒๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
๔	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๙๐	๑๐๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑
รวม					๐.๙๕


 (ลงชื่อ) ส.อ.ผู้กรอกข้อมูล

(อเนก อูระแสง)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าศาลา

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติ (๑)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยวิศวกรโยธา สังกัด กองช่าง

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	ตรวจสอบ การออกแบบ เขียนแบบ และดำเนินการวางผังโครงการ และโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา สำหรับโครงการก่อสร้างต่าง ๆ เพื่อประกอบการขออนุมัติจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และการเพิ่มเติมและเปลี่ยนแปลงแผนพัฒนาท้องถิ่น	๑๒๐	๑๓๐	๑๕๐	
๒	คำนวณโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา ประมาณราคา และจัดทำราคากลางเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านวิศวกรรมโยธาได้อย่างเพียงพอ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	๙๕	๑๑๐	๑๒๐	
๓	วิเคราะห์ ทดลอง และทดสอบคุณสมบัติของวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในงานวิศวกรรมโยธา เพื่อให้ได้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในงานวิศวกรรมโยธา ที่มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนด	๕๐	๖๐	๗๐	
๔	ตรวจสอบ สัญญาก่อสร้าง ควบคุมดูแลการดำเนินการก่อสร้าง และอำนวยความสะดวก เพื่อให้งานมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนด	๙๕	๑๐๐	๑๑๐	
๕	ตรวจสอบแบบก่อสร้างต่าง ๆ ที่ประชาชนและเอกชนในพื้นที่ขอรับอนุญาตก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอนอาคาร ตาม พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒	๕๐	๗๐	๘๐	
๖	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๗๐	๘๐	

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล

(อเนก อูระแสง)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าศิลา

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติ (๑)

ตำแหน่ง คนงานทั่วไป สังกัด กองการศึกษา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	ดูแลความสะอาดภายในกองการศึกษา และบริเวณโดยรอบ	๑๐๐	๑๒๐	๑๓๐	
๒	จัดเตรียมสถานที่สำหรับการประชุม การอบรม หรือกิจกรรมอื่น ๆ ของกองการศึกษา	๙๕	๑๑๐	๑๒๐	
๓	ช่วยในการจัดเตรียมเอกสารสำหรับโครงการต่าง ๆ ของกองการศึกษา	๗๐	๘๐	๙๐	
๔	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๗๐	๘๐	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(อเนก อูระแสง)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าศิลา

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

วันศุกร์ที่ ๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลท่าศิลา

ผู้มาประชุม

๑. นายมานะ มณีโชติ	นายกเทศมนตรีตำบลท่าศิลา	ประธานกรรมการ
๒. ส.อ.อเนก อูระแสง	ปลัดเทศบาลตำบลท่าศิลา	กรรมการ
๓. นางขวัญฤทัย บัวฤทธิ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายธานินทร์ ยศรักษา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายอุ๋ทอง อุดหลุด	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางพิมพ์พร ลับภู	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. นายธีระพงษ์ พรหมสุพันธ์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ
๘. นางสาวกัญยานันท์ พระราช	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นายมนตรี จันทาศรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวนริรัตน์ สมสะอาด	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
---------------------------	-------------------------

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

นายมานะ มณีโชติ นายกเทศมนตรีตำบลท่าศิลา กล่าวเปิดการประชุม และมอบหมายให้ ปลัดเทศบาลตำบลท่าศิลา ดำเนินการประชุมไปตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ปลัดเทศบาลฯ ด้วยเทศบาลตำบลท่าศิลา ได้มีคำสั่ง ที่ ๒๘๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีคณะกรรมการฯ ประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาล โดยให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าศิลา โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่า ด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วย เทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐ ในหมวดเงินอุดหนุนที่ต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

มติที่ประชุม - ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๗

มติที่ประชุม - ที่ประชุมมีมติรับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ส.อ.อเนก อูระแสง ปลัดเทศบาลตำบลท่าศิลา ได้แจ้งต่อที่ประชุม ว่า การประชุมครั้งนี้ เพื่อจะทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๔ เพื่อให้งานบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะต้องคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ประกอบกับความรับผิดชอบ ปริมาณงานและลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือลดเปลี่ยนแปลง ที่มีอัตรากำลังได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะให้ส่วนราชการต่าง ๆ แจ้งความประสงค์การปรับปรุงแผนอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ ตามลำดับต่อไป

(สำนักปลัดเทศบาล) นางสาวกัญยานันท์ พระราช หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล กล่าวว่า สำนักปลัดเทศบาล มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ครบตามโครงสร้าง เมื่อรวมกับพนักงานจ้างตามภารกิจ ถือว่ายังเหมาะสมกับปริมาณงานของกองอยู่ และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จึงยังไม่ประสงค์จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบ เลิก กรอบอัตรากำลังภายในกองแต่อย่างใด

(กองคลัง) นางขวัญฤทัย บัวฤทธิ์ ผู้อำนวยการกองคลัง กล่าวว่า ปัจจุบัน กองคลัง มีกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) และ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.ชง.) วางอยู่ แต่เมื่อรวมกับพนักงานจ้างตามภารกิจแล้ว ถือว่ายังเหมาะสมกับปริมาณงานของกองอยู่ และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จึงยังไม่ประสงค์จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบ เลิก กรอบอัตรากำลังภายในกองแต่อย่างใด

(กองช่าง) นายธานินทร์ ยศรักษา ผู้อำนวยการกองช่าง กล่าวว่า ปัจจุบัน กองช่าง มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) และตำแหน่งวิศวกรโยธา (ปก./ชก.) วางอยู่ ซึ่งรอการสรรหา หรือการรับโอนอยู่ กองช่าง จึงมีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยวิศวกรโยธา เพื่อรองรับปริมาณงาน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองช่าง จึงขอความเห็นหรือมติคณะกรรมการฯ เพื่อกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยวิศวกรโยธา ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

(กองการศึกษา) นายอุทัย อุตหลุด ผู้อำนวยการกองการศึกษา กล่าวว่า กองการศึกษา ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) วางอยู่ ซึ่งรอการสรรหา หรือการรับโอนอยู่ กองการศึกษา ได้พิจารณาปริมาณงานและเจ้าหน้าที่แล้ว จึงมีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งคนงานทั่วไป ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อรองรับปริมาณงาน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกองการศึกษา จึงขอให้ที่ประชุมแผนอัตรากำลังฯ เพิ่มกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง คนงานทั่วไป ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

/(กองสวัสดิการสังคม)...

(กองสวัสดิการสังคม) นางพิมพ์พร ลับภู ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กล่าวว่า กองสวัสดิการสังคม มีกรอบอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล ยังไม่ครบตามโครงสร้าง แต่เมื่อรวมกับพนักงานจ้างตามภารกิจ ถือว่ายังเหมาะสมกับปริมาณงานของกองอยู่ และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จึงยังไม่ประสงค์จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบ เลิก กรอบอัตรากำลังภายในกองแต่อย่างใด

ปลัดเทศบาล กล่าวสรุปว่า ถ้าไม่มีส่วนราชการไหน ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพิ่มอีก ขอให้คณะกรรมการฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งทั้ง ๒ ตำแหน่งดังกล่าว ต่อไป

มติที่ประชุม ที่ประชุมเห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี

ปลัดเทศบาล กล่าวต่อที่ประชุมว่า เมื่อทุกส่วนราชการมีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ แล้ว ขอให้ฝ่ายเลขานุการนำผลการประชุม คณะกรรมการฯ ทั้งหมดในวันนี้ไปดำเนินการจัดทำเอกสารขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อนำส่งให้คณะกรรมการฯ จังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ประธานกรรมการ ได้กล่าวขอบคุณคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน ที่ได้ร่วมกันประชุมหารือ วางแผน และจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ และได้กล่าวปิดประชุม คณะกรรมการฯ

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....

(นายมนตรี จันทาศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ) ส.อ.....

(อเนก อูระแสง)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าศิลา

ผู้ตรวจรายงานการประชุม