

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ

เทศบาลตำบลท่าช้าง
อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

เทศบาลตำบลท่าช้าง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสมนั้น ทางเทศบาลตำบลท่าช้าง จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนตามขั้นตอนอย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จ และกำหนดใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าช้าง อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าช้างเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลท่าช้าง
อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาล	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๗
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. การระคำใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลท่าช้าง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลโดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าช้าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าช้าง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าช้าง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับการกิจการอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลท่าช้าง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าช้าง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าช้าง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลท่าช้างเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่าช้าง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าช้าง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่าช้างบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบัน

ไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอย่างทองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๓ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างราชการหรือพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาเชื่อมโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineers) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่าช้าง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลท่าช้าง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าช้างว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

◆ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก
๒. ระบบไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

◆ ด้านเศรษฐกิจ

๑. การประกอบอาชีพเกษตรกรรมประสบปัญหาขาดทุน
๒. ขาดอาชีพเสริม

◆ ด้านสังคม

๑. การแพร่ระบาดของยาเสพติด
๒. ประชาชนว่างงาน

◆ ปัญหาด้านสาธารณสุข

๑. ขาดการส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง
๒. ขาดการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข
๓. อสม.ขาดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

◆ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๑. น้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้งมีไม่เพียงพอ
๒. ระบบน้ำประปาหมู่บ้านไม่มีคุณภาพในบางพื้นที่

❖ **ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

๑. ไม่มีสถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็กเป็นของตัวเอง
๒. ไม่มีการสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย
๓. ประเพณีทางศาสนาและวัฒนธรรมถูกละเลย

❖ **ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร**

๑. ประชาชนไม่เข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของพลเมืองตามรัฐธรรมนูญ
๒. ปัจจัยทางการบริหารไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน ขาดวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

❖ **ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๑. มีการใช้สารเคมีทางการเกษตรมากกว่าร้อยละ ๔๐ ของกิจการการเกษตร
๒. บรรยากาศในชุมชนไม่ร่มรื่น เนื่องจากมีจำนวนต้นไม้ไม่มากนักเมื่อเทียบกับจำนวนพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

☐ **ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

๑. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่ชำรุด หรือก่อสร้างถนนใหม่
๒. ขยายเขตระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

☐ **ความต้องการด้านเศรษฐกิจและสังคม**

๑. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตรและให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีทันสมัย
๒. ฝึกอบรมความรู้ และการศึกษาดูงานสนับสนุนการประกอบอาชีพเสริมของประชาชน
๓. จัดให้มีสถานที่เล่นกีฬา เพื่อให้เยาวชนมาสนใจในด้านกีฬา และรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด

☐ **ความต้องการด้านสาธารณสุข**

๑. มีการส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง
๒. ฝึกอบรม ให้ความรู้ในการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข
๓. ฝึกอบรม ให้ความรู้แก่ อสม. ในการปฏิบัติงาน

☐ **ความต้องการด้านแหล่งน้ำ**

๑. ให้มีการขุดลอกคูนา คลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำ
๒. ให้มีการขยายเขตและพัฒนาคุณภาพของระบบประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

☐ **ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

๑. ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. สนับสนุนส่งเสริมสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. สนับสนุนงานประเพณีทางศาสนาและวัฒนธรรม

☐ **ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๑. รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับพิษภัยของสารเคมีและลดการใช้สารเคมี
๒. ปลูกต้นไม้เพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์ของตำบล

๑๒ ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๑. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของพลเมืองตามรัฐธรรมนูญ
๒. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนสถานที่เพื่อความสะดวกของประชาชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลท่าช้างนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าช้างให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลท่าช้างจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลท่าช้าง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลม่วงเตี้ยมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลท่าช้างกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา

ในการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อการพัฒนาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าช้างสามารถพิจารณาได้จากจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบของเทศบาลตำบลท่าช้าง จุดอ่อนหรือข้อด้อยของเทศบาลตำบลท่าช้าง ข้อจำกัดหรือภัยคุกคามที่อาจจะเกิดขึ้นและโอกาสจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอยู่หรือที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตั้งรายละเอียดต่อไปนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

- มีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาในด้านต่างๆ
- บุคลากรมีทั้งความสามารถในการปฏิบัติงานด้านก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน
- มีไฟฟ้าในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิตในทุกพื้นที่

จุดอ่อน

- มีงบประมาณจำกัดในการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมทำให้ไม่สามารถดำเนินการ
- ปรับปรุงซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานได้หมดตามความต้องการของประชาชน
- การให้บริการระบบน้ำประปายังไม่ได้มาตรฐาน
- ไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านไฟฟ้าโดยตรง

โอกาส

- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคมได้รับการสนับสนุนจากประชาชน เนื่องจากต้องการมีถนนหนทางที่สะดวกต่อการสัญจร
 - การปรับปรุงซ่อมแซมสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้คงสภาพใช้งานได้ดี
- เทศบาลตำบลม่วงเตี้ย ตั้งอยู่ในเขตชุมชนทำให้ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นในการดำเนินงานก่อสร้างและบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่

อุปสรรค

งบประมาณในการพัฒนาอยู่อย่างจำกัดในขณะที่ปริมาณงานที่ต้องการพัฒนามีมากทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ทันต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

ด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง

- ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา
- มีนโยบายในการจัดสวัสดิการทางสังคมช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง
- ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษา โดยได้มีการวางรากฐานความพร้อมในการจัดการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- คณะกรรมการการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี

จุดอ่อน

- ชุมชนไม่เข้มแข็งและประชาชนในชุมชนขาดความสามัคคี
- ประชาชนขาดความร่วมมือในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างจริงจัง
- งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรด้านการศึกษามีข้อจำกัด

โอกาส

- ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ
- นโยบายจากส่วนกลางและจังหวัดชัดเจนเกื้อหนุนต่อนโยบายของท้องถิ่น
- ประชาชนให้ความสำคัญด้านการศึกษา มีความเชื่อมั่นและยอมรับการจัดการศึกษาของ

ท้องถิ่น

อุปสรรค

- มีความเหลื่อมล้ำทางสังคม
- ศูนย์เด็กเล็กยังต้องอาศัยสถานที่ของโรงเรียนทำให้ไม่สามารถขยายพื้นที่เรียนเพื่อทำ

กิจกรรมการเรียนการสอน

ด้านการเมือง การปกครองและการบริหารการจัดการที่ดี

จุดแข็ง

- ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง
- การจัดแบ่งโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความชัดเจน
- ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายในกรอบระเบียบกฎหมาย
- การบริหารงานมีความคล่องตัวเนื่องจากมีความพร้อมด้านทรัพยากร

จุดอ่อน

- ประชาชนขาดความเข้าใจในการเมืองการปกครอง
- ความต้องการของประชาชนมีสูง แต่เทศบาลตอบสนองความต้องการได้น้อย

โอกาส

- การจัดสรรงบประมาณให้แก่เทศบาลยังขาดความแน่นอน
- ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของประชาชน

อย่างแท้จริง

- สถานการณ์ทางการเมืองไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย

ด้านเศรษฐกิจ**จุดแข็ง**

- มีกลุ่มชาวนา
- มีแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

จุดอ่อน

- มีการใช้สารเคมีในการกำจัดศัตรูพืช
- คุณภาพผลผลิตยังไม่ได้มาตรฐาน
- ประชาชนขาดวินัยทางการเงินมีหนี้สินทั้งในและนอกระบบธนาคารออม

โอกาส

- รัฐบาลมีนโยบายเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตร
- มีระบบประกันความเสี่ยงด้านราคาสินค้าเกษตร

อุปสรรค

- สถานการณ์ทางการเมืองไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองซึ่งส่งผลกระทบต่อ

เศรษฐกิจโดยรวม

- ปัจจัยการผลิตหรือต้นทุนการผลิตมีราคาสูง
- การเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง น้ำท่วม ทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย

ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**จุดแข็ง**

- เกษตรกรบางส่วนในเทศบาลตำบลท่าช้าง ยังคงรักษาระบบการผลิตแบบดั้งเดิม การทำเกษตรแบบผสมผสานและปลอดภัยซึ่งสามารถพึ่งตนเองได้ในระดับหนึ่ง
- มีแหล่งเงินทุนที่เกษตรกรและกลุ่มอาชีพในตำบลสามารถเข้าถึงในชุมชน ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน โครงการเศรษฐกิจชุมชน เป็นต้น

จุดอ่อน

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้นก่อให้เกิดปัญหาผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน

โอกาส

- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากทั่วโลกมีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด และประเทศ
- มีการดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชนรวมถึงการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติ

อุปสรรค

- ไม่มีอำนาจหน้าที่และระเบียบกฎหมายรองรับในการปกป้องคุ้มครองและดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน

ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

- เทศบาลตำบลท่าช้าง ได้มีการจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้สถานบริการสาธารณสุขและชุมชนในตำบลท่าช้าง ได้มีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันการโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพและการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิในชุมชน เพื่อเสริมสร้างสุขภาพให้สมบูรณ์ให้แก่ราษฎร นอกเหนือจากการที่เทศบาลตำบลท่าช้าง ได้จัดสรรงบประมาณประจำปีเพื่อดำเนินการป้องกันและควบคุมโรคต่างๆ ในตำบลและสนับสนุนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานด้านสาธารณสุขมูลฐานในตำบลท่าช้าง เทศบาลตำบลท่าช้าง ร่วมกับหมู่บ้านและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดกิจกรรมรณรงค์ป้องกันและควบคุมโรคระบาด การรักษาสุขภาพแวดล้อมภายในชุมชนเป็นต้น

จุดอ่อน

- การตื่นตัวของประชาชนต่อการดูแลสุขภาพของตนเองและสมาชิกในครอบครัวยังมีน้อย
- ประชาชนบางส่วนขาดความเข้าใจในด้านสาธารณสุขชุมชน

โอกาส

- นโยบายการพัฒนาด้านสาธารณสุขและคุณภาพชีวิตประชาชนของรัฐบาล
- ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นในการดำเนินงาน

อุปสรรค

- การแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่เกี่ยวข้องในการประสานงานถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- มีการระบาดของโรคในชุมชน เช่น โรคไข้เลือดออก ฯ

โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ

(๖) การสาธารณูปการ

(๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

(๖) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๓) การผังเมือง

(๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๖) การควบคุมอาคาร

(๗) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๔) ให้มีตลาด

(๕) การส่งเสริมท่องเที่ยว

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม ความจำเป็นและสมควร

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่เทศบาลและองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลท่าช้างสามารถจะแก้ไขปัญหของเทศบาลตำบลท่าช้างได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่าช้างจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารของเทศบาลตำบลท่าช้างเป็นสำคัญ

หมายเหตุ ๑. ข้อมูลประกอบการพิจารณาควรดูจาก พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

๓. พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

จากข้อ ๕ ได้นำมาวิเคราะห์เป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการได้ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การรณรงค์ให้ประชาชนเกิดความต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๓. สนับสนุนให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมทางการเมือง
๔. สนับสนุนการเปิดเวทีประชาคมท้องถิ่น
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๗. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์การพัฒนามติทั้งสี่ ๖ ยุทธศาสตร์ เพื่อใช้วิเคราะห์การกำหนดอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แนวทางการพัฒนา ๔ แนวทาง

- ๑.๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมให้มีมาตรฐานและทั่วถึง
- ๑.๒. ก่อสร้าง พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร ๑๓๖๖๖๖ - บริโภค
- ๑.๓. พัฒนา ปรับปรุง และซ่อมแซมระบบไฟฟ้า ประปา ให้ทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๑.๔. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมอาคารสถานที่

๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาเศรษฐกิจ และส่งเสริมการท่องเที่ยว แนวทาง พัฒนา ๕ แนวทาง

- 2.1. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการบริการทางสังคม การสังคมสงเคราะห์คุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการ
- 2.2. ส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนให้มีสุขภาพแข็งแรง และได้รับการทางสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
- 2.3. ส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรม การฝึกอาชีพ และสร้างอาชีพให้กับประชาชน
- 2.4. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการผลิต การแปรรูป การตลาด และการกระจายผลผลิตทางการเกษตร
- 2.5. ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในตำบล และส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ และการรณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว

3. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง

- 3.1. ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
- 3.2. ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การรักษาความสงบเรียบร้อย และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยของท้องถิ่น
- 3.3. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

4. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการศึกษา การกีฬา ศษสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น แนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง

- 4.1. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
- 4.2. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- 4.3. ส่งเสริมศาสนาและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

5. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง

- 5.1. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการ การสร้างองค์ความรู้ การฟื้นฟู และการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.2. ส่งเสริมการปลูกป่า และการใช้พลังงานทดแทน

5.3. ส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหามลพิษ และการกำจัดขยะมูลฝอย

6. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดีขององค์กร และการบริการสาธารณะ แนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง

6.1. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรอบรู้

6.2. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานท้องถิ่น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

6.3. จัดทำ/ปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ รวมตลอดถึงครุภัณฑ์ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร และระบบสารสนเทศ และการเพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลท่าช้าง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ให้ครอบคลุมทุกภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าช้างดังกล่าว จึงมีการกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานนักทรัพยากรบุคคล ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๘ งานพัฒนาชุมชน ๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัฒนารายได้ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๖ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม	๑. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานนักทรัพยากรบุคคล ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๘ งานพัฒนาชุมชน ๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๖ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม	

โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๓ งานสถาปัตยกรรม ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๓.๖ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๗ งานเขียนแบบ ๔. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานแผนและโครงการ ๕.๓ งานงบประมาณ ๕.๔ งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๕ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร ๕.๖ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการศึกษา ๕.๗ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๘ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ๕.๙ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๑๐ งานส่งเสริมกิจการศาสนา ๕.๑๑ งานการศึกษานอกระบบและตาม อริยาศัย	๓.๓ งานสถาปัตยกรรม ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๓.๖ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๗ งานเขียนแบบ ๔. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานแผนและโครงการ ๕.๓ งานงบประมาณ ๕.๔ งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๕ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร ๕.๖ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการศึกษา ๕.๗ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๘ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ๕.๙ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๑๐ งานส่งเสริมกิจการศาสนา ๕.๑๑ งานการศึกษานอกระบบและตาม อริยาศัย	
ไม่มี	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลท่าช้าง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าช้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเต็ม
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นัก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเต็ม
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้านักงานพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้านักงานธุรการ (ปจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานกรณเจ้าหน้าที)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับรถขยะ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรขนาดใหญ่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๔	๓	๓	๓	-๑	-	-	ยุบเลิก ๓ อัตรา
พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเต็ม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ส่วนการคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น - สูง)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเต็ม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเต็ม
วิศวกรโยธา (ปจ./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (อาว/สอ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
กองศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น - สูง)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเต็ม
นักเรียนการสอน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-				รองประมาณ จัดสรร
ครูชั้นต้น (ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๖	๔๔	๔๔	๔๔	+๓๗/-๗	-	-	

๕. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสาขางาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าถึงคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑๑๖,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑๖,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๑๑๖,๐๐๐)
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๑	-	๑๑๕,๐๐๐	๑๖๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๕,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑๑๕,๕๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๕,๕๐๐	๑๑๕,๕๐๐	๑๑๕,๕๐๐	๑๑๕,๕๐๐	๑๑๕,๕๐๐	๑๑๕,๕๐๐	(๑๑๕,๕๐๐)
๔	ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑๑๕,๕๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๕,๕๐๐	๑๑๕,๕๐๐	๑๑๕,๕๐๐	๑๑๕,๕๐๐	๑๑๕,๕๐๐	๑๑๕,๕๐๐	(๑๑๕,๕๐๐)
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๑๑๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	(๑๑๖,๐๐๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๗	นิติกร	ป.ก./ชก.	๑	-	๑๑๕,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๕,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๑๕,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๙	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๑๑๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	(๑๑๖,๐๐๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑	๑	๑๑๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	(๑๑๖,๐๐๐)
พนักงานจ้าง																			
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการบุคคล	-	๑	๑	๑๑๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	(๑๑๖,๐๐๐)
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	๑	-	๑๑๖,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๑๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	(๑๑๖,๐๐๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๑	๑	๑๑๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	(๑๑๖,๐๐๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๑๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	(๑๑๖,๐๐๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๑๖,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๑	-	๑๑๖,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	-	๑๑๖,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)
๑๙	พนักงานขับรถขยะ	-	๑	-	๑๑๖,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)
๒๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	๑	-	๑๑๖,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)
๒๑	พนักงานขับรถขยะ	-	๑	-	๑๑๖,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)
๒๒	พนักงานขับรถขยะ	-	๑	-	๑๑๖,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)
๒๓	ผู้ช่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	-	๑๑๖,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)
๒๔	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๑๖,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)
๒๕	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๑๖,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)

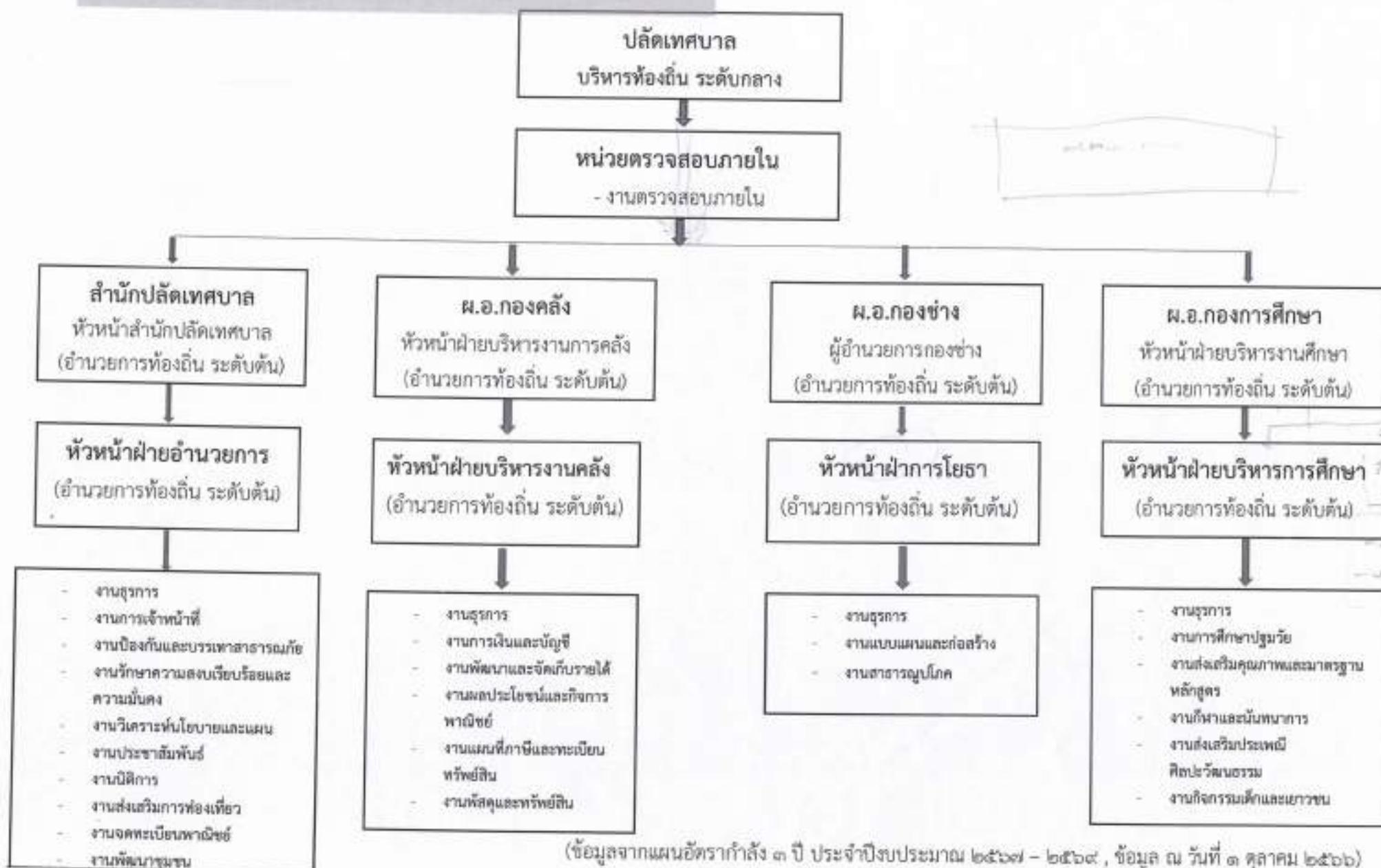
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (ขบ)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๒๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๗	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๑๐,๐๐๐)
๒๘	พนักงานประจำรถขยะ กองคลัง	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๖,๐๐๐)
๒๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ค.บ.	๑	-	๑๖๓,๖๐๐	๙๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	(๖,๐๐๐)
๓๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ค.บ.	๑	๑	๑๖๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	(๖,๐๐๐)
๓๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๑	๑	๑๖๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	(๖,๐๐๐)
๓๒	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๑	๑	๑๖๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	(๖,๐๐๐)
๓๓	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี พนักงานจ้าง	ช.ก.	๑	๑	๑๖๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	(๖,๐๐๐)
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองคลัง	-	๑	๑	๑๓๙,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๖,๐๐๐	๑๓๙,๕๔๐	๑๓๙,๕๔๐	๑๓๙,๕๔๐	(๖,๐๐๐)
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.บ.	๑	๑	๑๖๓,๖๐๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	(๖,๐๐๐)
๓๖	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ค.บ.	๑	-	๑๖๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	(๖,๐๐๐)
๓๗	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๑๖๓,๖๐๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	(๖,๐๐๐)
๓๘	นายช่างโยธา	อ.ว.ส.	๑	๑	๑๖๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	(๖,๐๐๐)
๓๙	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	(๖,๐๐๐)
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้าง	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐	(๖,๐๐๐)
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๙,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๖,๐๐๐	๑๓๙,๕๔๐	๑๓๙,๕๔๐	๑๓๙,๕๔๐	(๖,๐๐๐)
๔๒	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๑๐,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (ก)	เงินเดือน (ข)	เงินประจำ ส่วน (ค)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
๔๓	กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓	๑	๔๖๖,๕๒๐	๔๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๖๕๐	๑๔,๕๖๐	๔๖๖,๕๒๐	๕๑๐,๘๒๐	๕๑๕,๓๒๐	(๔๖,๕๐๐)	
๔๔	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓	-	๓๓๓,๖๐๐	๓๔,๐๐๐	๑	๓	๓	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๓๓,๖๐๐	๔๐๘,๘๔๐	๔๑๕,๔๖๐	(๖๖,๕๖๐)	
๔๕	นักสันทนาการ	ชว.	๑	๓	๑๓๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓๖,๐๘๐	๑๖๒,๕๒๐	๑๖๖,๕๒๐	(๓๓,๓๔๐)	
๔๖	นักวิชาการศึกษา	ป.๓	๓	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๘๙,๖๖๐	๓๙๓,๖๖๐	(๒๖,๖๔๐)	
๔๗	เจ้าพนักงานงานการเงินและบัญชี	ป.๓/ชว.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐๓,๕๐๐	๒,๕๒๐	๒,๕๒๐	๒๐๓,๕๐๐	๒๐๖,๐๒๐	๒๐๖,๐๒๐	(๒,๕๒๐)	
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	รกรงนางงาม สมุทร	
๔๙	ครู	กศ.๒	๑	๓	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
๕๐	ครู	กศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
๕๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๒๓๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๒๓๓,๐๐๐	๒๔๓,๕๐๐	๒๔๓,๕๐๐	(๑๐,๕๐๐)	
๕๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๓๖,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๖,๐๐๐	๑๓๖,๒๔๐	๑๔๗,๔๘๐	๑๔๗,๔๘๐	(๑๑,๒๔๐)	
(๕)	รวม		๕๖	๓๖	๑,๒๖๘,๔๐๐	๑๓๖,๐๐๐	๑๔	๑๔	๑๔	+๔/-๓	-	-	๑,๒๖๘,๐๔๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๔๐,๐๘๐	๑,๒๖๘,๕๒๐	๑,๔๑๖,๕๒๐	๑,๔๑๖,๕๒๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่ เกิน ๑๕%																๑,๕๐๘,๘๔๐	๑,๕๐๘,๘๔๐	๑,๕๐๘,๘๔๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑,๕๐๘,๘๔๐	๑,๕๐๘,๘๔๐	๑,๕๐๘,๘๔๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี																๖๐๓,๕๓๖	๖๐๓,๕๓๖	๖๐๓,๕๓๖	

หมายเหตุ

๑. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ + กิจการประปา = ๔๐,๕๔๐,๐๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๔๖,๕๔๗,๐๐๐ บาท
 ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ + กิจการประปา = ๔๖,๕๔๗,๐๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๔๙,๑๓๖,๓๕๐ บาท
 ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ + กิจการประปา = ๔๙,๑๓๖,๓๕๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๕๑,๕๘๓,๑๖๗ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



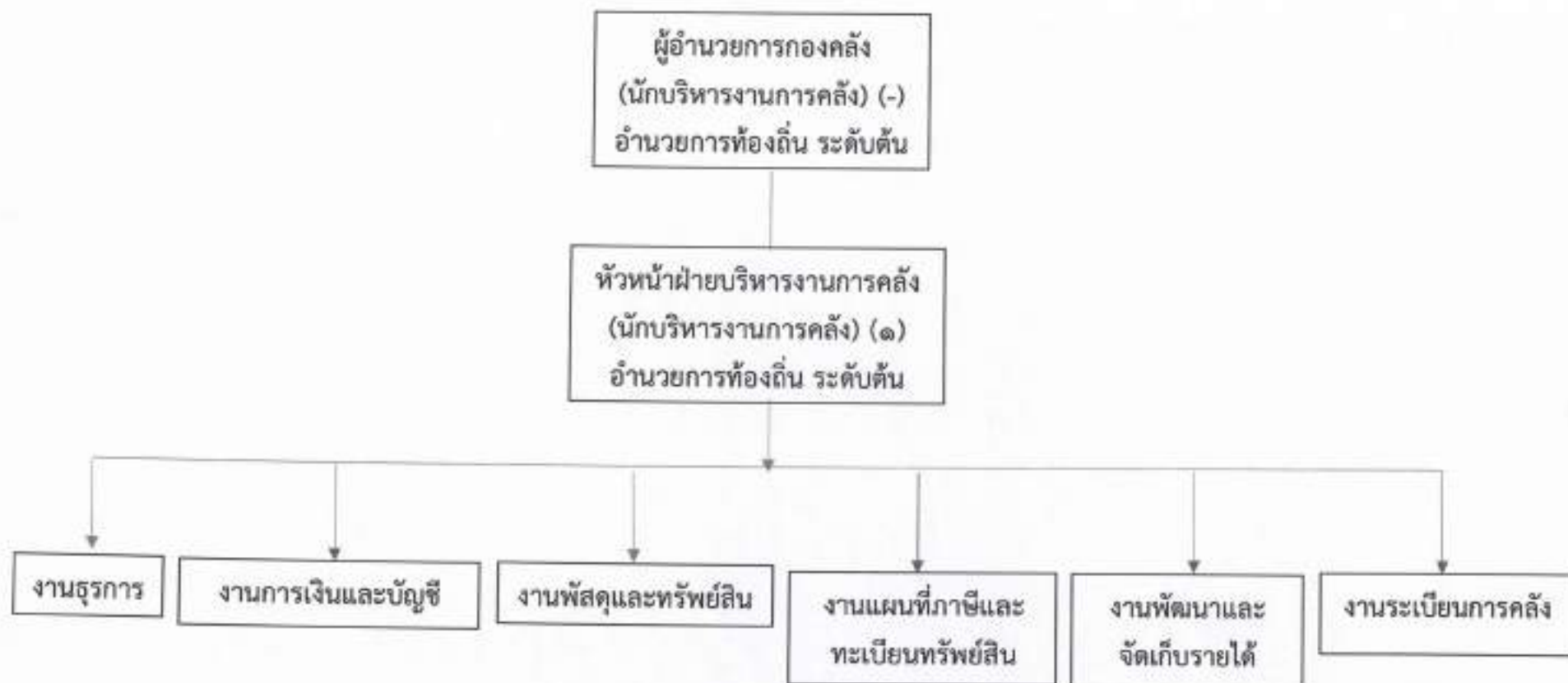
(ข้อมูลจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙, ข้อมูล ณ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖)

แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
ระดับตำแหน่ง	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๒	-	๒	-	-	๓	๒	-	-	๔	๕

แผนภูมิโครงสร้างกองคลัง



ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	๒	-	-	-	๓	-	-	๑	-

แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง



ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
ระดับตำแหน่ง	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๓	-	๓	-

แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา



ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้าง	
ระดับตำแหน่ง	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒	๒	-

แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา



ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้าง	
ระดับตำแหน่ง	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๓	๑	๑	-	-	-	-	-	๒	๒	-

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนนราขการ

๒๐๗

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	น.ส.สุพิน อนุวัรักษ์	ปริญญาโท	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๘๘,๑๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๕๖,๑๒๐
๒	-	-	๗๓-๒-๑๒-๗๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน สำนักปลัดเทศบาล	ป.ก./ช.ก.	๗๓-๒-๑๒-๗๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๓	น.ส.ชญาภา เดือนใหม่	ปริญญาโท	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๘๒,๐๐๐	-	๕๓๗,๕๒๐
๔	น.ส.ภัทราณี ทองนาถ	ปริญญาโท	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๘๒,๐๐๐	-	๕๓๗,๕๒๐
๕	น.ส.แสงเดือน ฐิระแก้ว	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๓๖,๐๐๐	-	-	๓๓๖,๐๐๐
๖	นายชภัทร พิทยจันทร์	ปริญญาโท	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานนโยบายและแผน	ช.ก.	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๒๐,๕๒๐	-	-	๒๒๐,๕๒๐
๗	-	-	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๘	-	-	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	(กำหนดเต็ม)
๙	น.ส.สมกขวรรณ บุญศรี	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๒๔,๒๒๐	-	-	๓๒๔,๒๒๐
๑๐	น.ส.วรรณวิสา เข็มทอง	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ก.	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ก.	๒๗๘,๒๐๐	-	-	๒๗๘,๒๐๐
๑๑	น.ส.สุชาดาตราฐ	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานบุคคล	-	๒๕๑,๘๘๐	-	-	๒๕๑,๘๘๐
๑๒	-	-	-	-	-	-	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (ประเภทการณ ๕ ปี เงินเดือน ป.๓๖)	-	-	-	-	(ยุบเลิก๖๗)
๑๓	น.ส.ชนิตา สุวณิช	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๓๕๒,๐๘๐	-	๗,๓๘๐	๓๕๙,๔๖๐
๑๔	น.ส.ธิดารัตน์ กระจ่าง	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานส่งเสริมการเกษตร	-	๓๕๒,๐๘๐	-	๗,๓๘๐	๓๕๙,๔๖๐
๑๕	น.ส.วันวิสา ศิษย์	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประชาสัมพันธ์	-	๓๕๒,๐๘๐	-	๗,๓๘๐	๓๕๙,๔๖๐
๑๖	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	-	-	(ยุบเลิก๖๗)
๑๗	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	-	(ยุบเลิก๖๗)
๑๘	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	(ยุบเลิก๖๗)
๑๙	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆเงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๐	นายวิเวก แสงนาค	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-	-	-	พนักงานรับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๒,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐
๒๑	นายธีรยุทธ จันทร์พรา	ประถมศึกษา	-	-	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๒,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐
๒๒	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	(ยุบเลิกงาน)
๒๓	นายพญู เพ็ชรคำไท	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกัน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๒,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐
๒๔	นายจิรศักดิ์ ตีบุกล้า	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๒,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐
๒๕	นายเปรม ศรขงศ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๒,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐
๒๖	นายทองยศ ขวัญเมือง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๒,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐
๒๗	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	(ยุบเลิกงาน)
๒๘	-	-	-	-	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
กองคลัง												
๒๙	-	-	๓๑-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๑-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น-สูง	๓๖๓,๖๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๐	น.ส.ปรมาภรณ์ ไตรสวัสดิ์	ปริญญาโท	๓๑-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๑-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๘,๐๐๐	-	๔๙๓,๕๒๐
๓๑	นางสาววราภรณ์ ชัยกุล	ปริญญาตรี	๓๑-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.๓	๓๑-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.๓	๔๖๕,๓๒๐	-	-	๔๖๕,๓๒๐
๓๒	นางศิริพร เกิดศรี	ปริญญาตรี	๓๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ช.๓	๓๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ช.๓	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๓๓	นายอวิชัย หัสนิมทอง	ปริญญาตรี	๓๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.๓	๓๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.๓	๓๒๔,๓๒๐	-	-	๓๒๔,๓๒๐
๓๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.สิริพร ปทุมานนท์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๓,๐๔๐	-	๒๒,๓๘๐	๓๕๕,๔๒๐
กองช่าง												
๓๕	น.ส.รสสุคนธ์ บัวทอง	ปริญญาโท	๓๑-๒-๐๔-๒๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑-๒-๐๔-๒๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๗,๕๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม ขั้นบันได ค่าตอบแทน	
๓๖	-	-	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น-สูง	๓๓๓,๖๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๗	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๘	นายมานะ เกิดโกศา	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา นายช่างโยธา	ป.ก./ชก. อาวุโส	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม) ๔๐๗,๓๒๐
๓๙	-	-	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๔	นายช่างโยธา	ป.ก./ชก.	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๔	นายช่างโยธา	ป.ก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวจุฬารัตน์ บุญนาค	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	(ยุบเลิก๖๗) ๓๐๗,๐๔๐
๔๒	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	(ยุบเลิก๖๗)
๔๓	นางสุชนา พองเดือน	ปริญญาโท	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารการศึกษา	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๔,๓๒๐
๔๔	-	-	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๗	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนานิกายธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น-สูง	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๗	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนานิกายธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น-สูง	๓๓๓,๖๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๔๕	นางนงลักษณ์ มีมงคล	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๘	สันตนาการ	ชก.	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๘	นักสืบพินาศการ	ชก.	๓๓๖,๐๘๐	-	-	๓๓๖,๐๘๐
๔๖	นางนงนุช หอมไม้วาย	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๙	นักวิชาการการศึกษา	ป.ก.	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๙	นักวิชาการการศึกษา	ป.ก.	๓๒๖,๖๔๐	-	-	๓๒๖,๖๔๐
๔๗	-	-	-	-	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๘	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๔๙	นางอุบลวรรณฤทธิ์ธรรม	ปริญญาตรี	๓๓-๓-๐๘-๒๒๒๔-๓๐๐	ครู	คศ.๒	๓๓-๓-๐๘-๒๒๒๔-๓๐๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๕๐	นางอัมมวราภรณ์ ปานพุ่ม	ปริญญาตรี	๓๓-๓-๐๘-๒๒๒๔-๓๐๑	ครู	คศ.๒	๓๓-๓-๐๘-๒๒๒๔-๓๐๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๕๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวเบญจมาศ อนุวัตร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๕๒	นางสาววิชนี พรหมเมธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-

เทศบาลตำบลท่าช้างได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะชีวิตที่มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ทุกระดับทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยกำหนดวิธีการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าช้าง ไว้ดังนี้

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลท่าช้าง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

**๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้าง**

พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลท่าช้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

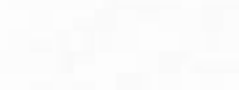
ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย

ภาคผนวก

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายพุทธิธร ฉัตรบริรักษ์	ประธานคณะกรรมการ	
๑	นางสาวยุพิน อนุรักษ์	กรรมการ	
๒	นางสาวรสสุคนธ์ บัวทอง	กรรมการ	
๓	นางสุชนา ทองเดือน	กรรมการ	
๔	นางสาวปรมาภรณ์ โตสวัสดิ์	กรรมการ	
๕	นางสาวชฎาภา เดือนใหม่	กรรมการ/เลขานุการ	
๖	นางสาวภัทรานี ทองนาค	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา	๑๐.๐๐ น. เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้มาพร้อมแล้ว นายพุทธิธร ฉัตรบริรักษ์ ประธานในที่ประชุมได้ กล่าวเปิดการประชุม
ระเบียบวาระที่ ๑	เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ - ไม่มี -
ระเบียบวาระที่ ๒ มติที่ประชุม	เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว - ไม่มี -
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา - ตามที่แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ใกล้ครบกำหนดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลท่าช้างมีความจำเป็นต้องจัดทำ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้นใหม่เพื่อใช้เป็นแผนในการกำหนดอัตราค่าจ้างการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานจ้าง เทศบาลในรอบ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เทศบาลเราต้องมีการกึ่งเพิ่มขึ้น ดังนั้นเราต้องพิจารณาร่วมกันว่าเทศบาลจะสามารถเปิดกรอบอัตราค่าจ้างของเทศบาลได้เพิ่มขึ้นมากน้อยเท่าไร และตำแหน่งอะไรได้บ้าง คงต้องพิจารณาตามความจำเป็นไปก่อน ขอเชิญผู้อำนวยการกองแต่ละกองชี้แจง เชิญค่ะ
น.ส.ชญาภา เดือนใหม่ หัวหน้าสำนักปลัด	- เนื่องจากสำนักปลัด ขอเพิ่มอัตราค่าจ้าง จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) เนื่องจากมีงานเพิ่มมากขึ้น จึงขอเปิดกรอบตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) ๑ อัตรา ค่ะ และขอลดอัตราค่าจ้างตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก ๓ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๑ อัตรา ตำแหน่ง พนักงานขับรถขยะ ๑ อัตรา ขอลดอัตราค่าจ้างตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา ตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ ๑ อัตรา ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๑ อัตรา เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างจึงขอลดอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างค่ะ เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างค่ะ
นายพุทธิธร ฉัตรบริรักษ์ ประธานกรรมการ	- ขอเชิญกองอื่นเสนอต่อไปครับ
น.ส.ปรมาภรณ์ โตสวัสดิ์ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลังรักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการคลัง	- กองคลังไม่มีตำแหน่งขอเพิ่มค่ะ

นายพุทธิธร ฉัตรบริรักษ์
ประธานกรรมการ

- เชิญกองอื่นต่อไปครับ

น.ส.รสสุคนธ์ เกตุปาน
ผู้อำนวยการกองช่าง

- กองช่างขอเพิ่มอัตรากำลัง จำนวน ๓ อัตรา ค่ะ ตำแหน่ง วิศวกรรมโยธา (ปก./ชก.) ๑ อัตรา ตำแหน่งนายช่างโยธา (ปจ./ชง.) ๑ อัตรา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.) ๑ อัตรา เนื่องจากมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น จึงขอเปิดกรอบตำแหน่งดังกล่าวค่ะ

นายพุทธิธร ฉัตรบริรักษ์
ประธานกรรมการ

ขอเชิญกองการศึกษาฯ

นางสุชนา ทองเดือน
ผู้อำนวยการกองการศึกษา

- กองการศึกษาขอเพิ่มอัตรากำลัง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.) ๑ อัตรา ค่ะ

นายพุทธิธร ฉัตรบริรักษ์
ประธานกรรมการ

มีกองไหนจะเพิ่มอัตรากำลังอีกไหมครับถ้าไม่มี ผม ขอมติที่ประชุมค่ะ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ -

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา

๑๑.๓๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นางสาวกัทธานี ทองนาค)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

(นายพุทธิธร ฉัตรบริรักษ์)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลท่าช้าง

อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ลำดับที่	ประเภทรายจ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	หมายเหตุ
๑	เงินเดือนและค่าจ้างประจำ	๘,๓๔๘,๕๐๐	ประมาณการรายจ่าย งบประมาณประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ จำนวน ๔๐,๐๐๐,๐๐๐.-
๒	ค่าจ้างพนักงานจ้าง	๒,๑๑๘,๐๔๐	
๓	เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล	-	
๔	เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร	๑๐๕,๐๐๐	
๕	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๔๒,๒๘๕	
๖	ค่าเช่าบ้าน	๒๓๔,๐๐๐	
๗	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑๖,๕๙๗	
๘	โบนัสประจำปี	๕๐,๐๐๐	
๙	เงินค่าครองชีพชั่วคราว	๑๖๙,๒๘๐	
๑๐	เงินประจำตำแหน่งผู้บริหาร	๓๖๐,๐๐๐	
๑๑	ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ	๓๑,๐๐๐	
รวม		๑๒,๐๒๔,๗๐๒	
คิดเป็นรายจ่ายร้อยละ		๓๐.๐๗	

รวมภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

เป็นเงินทั้งสิ้น ๑๒,๐๒๔,๗๐๒.-บาท (-สิบสองล้านสองหมื่นสี่พันเจ็ดร้อยสองบาทถ้วน-)

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นค่าใช้จ่ายร้อยละ} &= \frac{\text{ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล} \times ๑๐๐}{\text{ประมาณการรายจ่ายตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี}} \\
 &= \frac{๑๒,๐๒๔,๗๐๒ \times ๑๐๐}{๔๐,๐๐๐,๐๐๐} \\
 &= ๓๐.๐๗ \%
 \end{aligned}$$

ดังนั้นคิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๗ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗



คำสั่งเทศบาลตำบลท่าช้าง

ที่ ๑๖๓ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยเทศบาลตำบลท่าช้าง ได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบลท่าช้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเป็นระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลท่าช้าง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองศึกษา | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดำเนินถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณ ของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายพุทธิธร ฉัตรบริรักษ์)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง

ข้อมูลพนักงานและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
เทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง
ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗

โครงสร้างอัตรากำลังและบุคลากร

๑. ระดับขนาดเทศบาล ขนาดกลาง
๒. ปัจจุบันมีพนักงานเทศบาล รวมทั้งสิ้น ๑๕ คน
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจทั้งสิ้น ๘ คน
๔. พนักงานจ้างทั่วไป รวมทั้งสิ้น ๖ คน
๕. ปัจจุบันใช้งบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ เป็นเงิน ๓๐,๔๖๖,๕๔๐ บาท
รวมจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท
รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นเงิน ๘๐,๔๖๖,๕๔๐ บาท
คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
๖. ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดังนี้
 - ๖.๑ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) สังกัด สำนักปลัด
 - ๖.๒ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) สังกัด กองช่าง
 - ๖.๓ ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) สังกัด กองช่าง
 - ๖.๔ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) สังกัด กองช่าง
 - ๖.๕ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) สังกัด กองการศึกษา

(ลงชื่อ).....*กมล อนุรักษ์*.....ผู้กรอกข้อมูล
(นางสาวกมล อนุรักษ์)
ปลัดเทศบาลตำบลท่าช้าง



ประกาศเทศบาลตำบลท่าช้าง

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และ ประกาศ ก.ท.จ. อ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๔ โดยกำหนดให้เทศบาล จัดทำ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึงการกำหนดกองหรือส่วนราชการที่จำเป็นให้สอดคล้องกับ ประกาศหลักเกณฑ์ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลท่าช้าง มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยตามความนัย มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลท่าช้าง ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่าช้าง จึงขอประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายพุทธิธร นัทรวิรักษ์)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง



ประกาศเทศบาลตำบลท่าช้าง

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล

ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และ ประกาศ ก.ท.จ. อ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ทั้ง ๒ ฉบับ โดยกำหนดให้เทศบาล ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลท่าช้าง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความนับมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๔ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลท่าช้าง ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลท่าช้าง เป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นหัวหน้าส่วนราชการ

๒. เทศบาลตำบลท่าช้าง มีส่วนราชการ ดังนี้

๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล

๒.๒ กองคลัง

๒.๓ กองช่าง

๒.๔ กองการศึกษา

๒.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

๓. ให้ส่วนราชการ ข้อ ๒.๑ - ๒.๔ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ ๒.๕ มีฐานะต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาลตำบลท่าช้าง

๔. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี

สารสนเทศ งานนิติการ งานเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อมและงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง ส่วนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่องานสุขาภิบาลในสภาพประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาบาล งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบดุลงบประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟฟ้าสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือ

สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุน ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๗. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา ทั้งการศึกษานอกระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านงานโรงเรียนงานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่ได้จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายพุทธิธร ฉัตรบริรักษ์)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง