

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓
กรณีปรับปรุงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น



ของ
เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ
อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด

ได้รับอนุมัติแล้ว ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔
ประกาศใช้ ณ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๕

คำนำ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การพัฒนาและการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ โดยวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป มีลักษณะสำคัญดังนี้

- เป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต
- เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- เป็นเรื่องเกี่ยวกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลของการกระทำ ด้วยมีการกระทำที่ต่อเนื่อง

หรือติดต่อกัน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เล่มนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ	๑๒
๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลศรีสมเด็จจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๘
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๗
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	๕๘

ภาคผนวก

๑. บันทึกขออนุมัติดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ ของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ	
๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติ และประเมินปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	
๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติ และประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง	
๔. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ กรณี ปรับปรุงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น	
๕. เห็นชอบประกาศให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ กรณีปรับปรุงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่ต้องได้รับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

(๑) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางแผนงานที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

(๒) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่า วัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีความต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาตามคนที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรก และฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหาากำลังคนประเภทนั้น มาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ซึ่งมีนโยบายด้านอัตรากำลัง ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัที่สุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในลำดับ อย่างเช่น การเลื่อนตำแหน่งสายบริหาร การยืดหลักความอาวุโสหรือการเปลี่ยนสายงานตามความเหมาะสม

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผล การปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

นโยบายด้านการอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อมๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยได้ออกประกาศไว้แล้ว ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผน การใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่งหน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

๒.๒ เพื่อปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๒.๓ เพื่อตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับ และสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่ง ที่ ก.ท. กำหนดหรือไม่

๒.๔ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) หน่วยงานมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ

๒.๕ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๒.๖ การจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้างทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่งการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๒.๗ เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่างๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไร จะแก้ปัญหาด้วยวิธีใด เพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๒.๘ เพื่อสร้างและรักษานักวิชาการไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาผลงานทางวิชาการ สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

-ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง

มีประสบการณ์ประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

-ปฏิบัติงานโดยอิสระ เป็นการปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่า ๘๐%

-ลักษณะงานเป็นการวิเคราะห์วิจัยทางวิชาการระดับสูง/ถ่ายทอดความรู้/พัฒนา

ทางด้านวิชาการ

-กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

-กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

-มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท

เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะ ประเมินผลงานเป็นระยะๆ

-มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิก

ตำแหน่ง

-การวัดผลงานใช้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง

๒.๙ การปรับปรุงระบบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังโดยต้อง

-ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลว่ามีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร

-ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำ และงานวิชาการ

-ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๒.๑๐ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๑๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑๓ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ

๒.๑๔ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปได้

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดร้อยเอ็ดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สรรพธรรมและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการจัดพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลศรีสมเด็จกำหนดแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังจะไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม แต่จะเกลี่ย หรือ ลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนด กรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมากนัก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่ง ของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูล เชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะ อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับ การวางแผนกรอบอัตรากำลัง ที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วน ราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถ นำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Reengineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจ ที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จมีความครบถ้วนเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ว่ามีปัญหอะไรตามความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก เนื่องจากบางสายทางยังเป็นลูกรังและถนนดินเดิม

๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้าน และไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

๑.๓ การระบายน้ำ ยังขาดประสิทธิภาพ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๑.๒ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ

- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่ทั่วถึง

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน – น้ำใช้ น้ำเพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกที่จะรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๒ ประชาชนอาศัยหาของป่าเพื่อจำหน่าย และเป็นอาหาร

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการของเทศบาล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง ลำห้วย หนองน้ำสาธารณะ และวางท่อระบายน้ำหมู่บ้าน
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น และขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง
- ๑.๔ ก่อสร้างถนน คสล. ถนนดิน ถนนลูกรัง ถนนลาดยาง
- ๑.๕ ประสานหน่วยราชการเพื่อเอกสารสิทธิในพื้นที่ที่สามารถออกเอกสารสิทธิได้

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๕ สนับสนุนกลุ่มอาชีพให้มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง
- ๒.๖ ส่งเสริมให้มีหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล และศูนย์ OTOP
- ๒.๗ จัดให้มีตลาดเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองหรือร้านค้าชุมชน

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการและอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
- ๓.๕ จัดการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้ น้ำเพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดเจาะบ่อบาดาล ขุดลอกคลอง ลำห้วยสาธารณะ หนองน้ำสาธารณะ
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒ จัดให้มีการปลูกป่าเพื่ออนุรักษ์ป่าไม้ และสิ่งแวดล้อม

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการของเทศบาล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ เพื่อให้มีความเข้าใจในการมีส่วนร่วมทางการเมือง และการเป็นพลเมืองที่ดีในสังคม
- ๗.๒ จัดอบรมให้สมาชิกสภาเทศบาลในพื้นที่ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง และเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ
- ๗.๓ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงานและเหมาะสมกับตำแหน่ง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งในการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทาง การแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาใน ทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลมีภารกิจ และอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลศรีสมเด็จกำหนดวิธีดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ และนโยบาย ผู้บริหารเทศบาล ทั้งนี้ ความสามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจน ถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๒) การสาธารณูปการ

(๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๖) การจัดให้มีตลาด

(๗) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตเทศบาล
 - (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
 - (๕) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
 - (๖) การผังเมือง การควบคุมอาคาร การขุดดิน ถมดิน
 - (๗) การจัดให้มีที่จอดรถ
 - (๘) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาตำบล และการประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

- (๕) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
 - (๖) การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
 - (๗) การส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๘) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา
(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ นโยบายของผู้บริหารเทศบาลเป็นสำคัญ

สำหรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ รวมทั้งการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็งของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานการณ์ภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน

สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิคการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาสและอุปสรรคเป็นเครื่องมือ ดังนั้น ศักยภาพการพัฒนาของท้องถิ่นในปัจจุบันและโอกาสในอนาคตโดยใช้เทคนิค SWOT เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์

ปัจจัยภายใน —————> S (Strength) จุดแข็ง —————> W (Weak) จุดอ่อน

ปัจจัยภายนอก —————> O (Opportunity) โอกาส —————> T (Threat) อุปสรรค

ปัจจัยภายในประกอบด้วย

ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ
การกำกับดูแล

- ระเบียบ กฎหมาย
- งบประมาณ
- ระบบข้อมูล
- ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน
- บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ
- การประสานงาน / การอำนวยความสะดวก / ความร่วมมือจากส่วนต่างๆ

ปัจจัยภายนอกประกอบด้วย

- ด้านการเมือง ความขัดแย้ง กลุ่มผลประโยชน์
- นโยบายรัฐบาล / กฎหมาย
- ด้านเศรษฐกิจ
- เทคโนโลยี
- ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength) ของการพัฒนาในปัจจุบันนี้ เป็นการพิจารณาปัจจัยภายใน
หน่วยงานว่ามีส่วนดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จซึ่งจะพิจารณา
ด้านต่างๆ ดังนี้

๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์กรชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน
๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีบูรณาการจัดทำแผน การทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น
๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
๔. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
๕. มีเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเอง ซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนภายในเขตพื้นที่
๖. สภาพเทศบาลสามารถออกเทศบัญญัติได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
๗. มีสามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ
๘. ผู้บริหารท้องถิ่นและฝ่ายนิติบัญญัติ (สภาเทศบาล) มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
๙. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน
๑๐. มีพื้นที่มีขนาดเล็ก ทำให้ง่ายต่อการบริหาร การพัฒนา และการดูแลได้อย่างทั่วถึง
๑๑. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
๑๒. สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด

จุดอ่อน (Weak) ของการพัฒนา เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานว่า มีส่วนเสียความอ่อนแอ ข้อจำกัด ความไม่พร้อม ซึ่งจะพิจารณาในด้านต่างๆ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์จุดแข็ง ดังนี้

- ๑. บุคลากรของหน่วยงานขาดแคลน ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน
- ๒. ความต้องการ และความคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อเทศบาลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน แต่เทศบาลตำบลสนองได้น้อย
- ๓. พื้นที่ตำบลมีระยะห่างจากตัวจังหวัด ทำให้การประสานงานกับหน่วยงานราชการลำบากและไม่สะดวก
- ๔. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมาก ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
- ๕. ขาดแคลนน้ำอุปโภค – บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
- ๖. ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ
- ๗. การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๘. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
- ๙. ประชาชนยังมีระบบความคิด หรือการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ
- ๑๐. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ

- เพิ่มบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน - พัฒนาบุคลากร - ส่งเสริมการมีส่วนร่วม - สร้างระบบการพัฒนารายได้	โอกาส	- ส่งเสริมการรวมกลุ่ม - นำเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ - สร้างความสามัคคี - ส่งเสริมคุณภาพชีวิต
จุดอ่อน	SWOT	จุดแข็ง
- ครอบคลุม - ตั้งรับ - แก้ไข	อุปสรรค	- มีโครงสร้างส่วนราชการที่ชัดเจน - มีงบประมาณเป็นของตนเอง - มีบุคลากรและพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน - มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอ - มีข้อมูลที่เพียงพอ - มีการกำกับดูแลอย่างชัดเจน - มาจากการเลือกตั้งโดยตรง

โอกาส (Opportunity) ในการพัฒนา เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีสภาพเป็นเช่นไร เหตุการณ์สถานการณ์ของโลก ของประเทศ ของจังหวัด และของอำเภอที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่อท้องถิ่นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นโอกาสอันดีต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี

๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้น ตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับ ตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. มีการปลูกพืชหรือทำเกษตรหลากหลายชนิดของประชาชนภายในตำบล

๔. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

๕. กฎหมายการกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงานเทศบาล

๖. ประชาชนมีความสามัคคีกัน มีความขัดแย้งทางเมือง ทางความคิดเห็นน้อยลง

๗. มีวัดและสถานธรรม ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชน และประชาชนภายในตำบล

๘. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

๙. มีโรงพยาบาลประจำอำเภอ สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง

อุปสรรค/ภัยคุกคาม/ข้อจำกัด (Threat) ในการพัฒนา เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียหรือเป็นข้อจำกัดต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และเทคโนโลยี เช่นเดียวกับการวิเคราะห์โอกาส

๑. ชุมชนยังขาดความร่วมมือในบางเรื่อง

๒. มีความขัดแย้งทางการเมืองในบางครั้ง

๓. อำนาจหน้าที่ตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน

๔. การให้ความอิสระของหน่วยงานท้องถิ่นจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากส่วนภูมิภาค

๕. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลกลาง ยังไม่เพียงพอกับการกิจถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น และยังไม่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๖. ผลผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ

๗. น้ำมันและต้นทุนการผลิตมีราคาแพงอย่างต่อเนื่อง

จะเป็นได้ว่าศักยภาพของทางเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ สามารถที่จะพัฒนา และแก้ไขปัญหาทางชุมชนต่อไป เนื่องจากมีจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาที่ค่อนข้างมากและในจุดอื่นๆ สามารถแก้ไขให้หมดต่อไปได้

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ
โดยใช้เทคนิค Swot Analysis มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength) ๑. จำนวนหมู่บ้านไม่มาก ง่ายในการพัฒนา ๒. มีการแบ่งการทำงานให้มีความชัดเจนเพียงพอ ๓. ใกล้ชิดกับประชาชน และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัว ๔. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน	จุดอ่อน (Weakness) ๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ๓. งบประมาณเพื่อการพัฒนา มีเพียงพอ
โอกาส (Opportunity) ๑. เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ และโรงพยาบาลประจำอำเภอตั้งอยู่ ๒. มีวัดประชาคมวนาราม และมีวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ ๓. มีเส้นทางคมนาคมสายหลักผ่านในตำบล ๔. เทศบาลได้รับการจัดสรรงบประมาณประเภทเงินอุดหนุนจากกรมฯ และหน่วยงานอื่นๆ	อุปสรรค (Threat) ๑. พื้นที่เป็นราบลุ่ม ดินปนทราย ในฤดูฝนจะมีปริมาณน้ำมาก ทำให้พืชผลเสียหาย ๒. ระเบียบ การเบิกจ่าย รวมทั้งหนังสือสั่งการมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงบ่อย ๓. ความผันผวนของสถานการณ์ทางการเมือง ทำให้การดำเนินการบางอย่างอาจจะต้องหยุดชะงักไป ๔. ผลกระทบจากสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลต่อการดำเนินการต่างๆ ภายในองค์กร

การดำเนินการต่างๆ นั้น การประเมินผลเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้ทราบผลการดำเนินการของโครงการว่ามีการก้าวหน้า เกิดปัญหาอุปสรรคหรือไม่ จำเป็นต้องมีการประเมินผลโครงการทุกขั้นตอน โดยโครงการต่างๆ ในแผนพัฒนาเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ได้มีการประเมินผลการนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้รวมทั้งการใช้ทรัพยากร

๖. **ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**
เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจ และ
ภารกิจรอง ซึ่งพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลัก ภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้
- ภารกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
(๓) การสาธารณูปการ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
(๑) การจัดการศึกษา
(๒) การส่งเสริมการกีฬา
(๓) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
(๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล การป้องกันและระงับ
โรคติดต่อ
(๕) การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ
และผู้ด้อยโอกาส

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
(๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและ
สาธารณสถานอื่นๆ
(๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้องดังนี้
(๑) ส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้องดังนี้
(๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
(๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๖. ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้องดังนี้
(๑) บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ

ในสังกัดเทศบาล

ภารกิจรอง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การควบคุมอาคาร
- (๒) การผังเมือง
- (๓) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๒) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๒) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน
- (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) เทศพาณิชย์

๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ
- (๒) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันเป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๗.๑ สำนักปลัดเทศบาล

๗.๒ กองคลัง

๗.๓ กองช่าง

๗.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน อัตรာ เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ซึ่งมีการกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ มี ๔ ส่วนราชการ ๒ ฝ่าย ๑ หน่วย ได้แก่

๑. โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารงานทั่วไป -งานเลขานุการผู้บริหารเทศบาล -งานการเจ้าหน้าที่ -งานกิจการสภา -งานข้อมูลและการเลือกตั้ง -งานควบคุมภายใน -งานอาคารและสถานที่ -งานกิจการพลังงาน -งานอื่นๆ ที่มีกำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด	๑.ฝ่ายอำนวยการ -งานธุรการ -งานเลขานุการผู้บริหารเทศบาล -งานการเจ้าหน้าที่ -งานกิจการสภา -งานข้อมูลและการเลือกตั้ง -งานอาคารและสถานที่ -งานกิจการพลังงาน -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานอื่นๆ ที่มีกำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด	
๒.งานวิชาการและแผนงาน ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานธุรการ -งานบริการและเผยแพร่วิชาการ -งานบริการข้อมูลข่าวสารของท้องถิ่น ๒.๒ งานแผนงานและงบประมาณ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานจัดทำงบประมาณ -งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒.งานวิชาการและแผนงาน ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานธุรการ -งานบริการและเผยแพร่วิชาการ -งานบริการข้อมูลข่าวสารของท้องถิ่น ๒.๒ งานแผนงานและงบประมาณ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานจัดทำงบประมาณ -งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.งานนิติการ -งานกฎหมายและคดี -งานร้องทุกข์หรืออุทธรณ์	๓. งานนิติการและการพาณิชย์ -งานกฎหมายและคดี -งานร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ -งานการพาณิชย์	
๔.งานป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย -งานธุรการ -งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย -งานรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคง	๔.งานป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย -งานธุรการ -งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย -งานรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคง	
๕.งานสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานธุรการ ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน -งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์ -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิการเด็กและ เยาวชน	๕.งานสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานธุรการ ๔.๒ งานพัฒนาชุมชน -งานพัฒนาชุมชน ๔.๓ งานสังคมสงเคราะห์ -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	
๖.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานธุรการ ๖.๒ งานบริหารงานสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด -งานกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล -งานพัฒนาระบบการจัดการ สิ่งแวดล้อม -งานบำบัดน้ำเสีย	๖.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานธุรการ ๖.๒ งานบริหารงานสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด -งานกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล -งานพัฒนาระบบการจัดการ สิ่งแวดล้อม -งานบำบัดน้ำเสีย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖.๓ งานบริการสาธารณสุข -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานส่งเสริมสุขภาพตามวัย -งานสัตว์แพทย์ -งานควบคุมป้องกันโรค ไม่ติดต่อและสารเสพติด -งานการแพทย์ฉุกเฉิน	๖.๓ งานบริการสาธารณสุข -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานส่งเสริมสุขภาพตามวัย -งานสัตว์แพทย์ -งานควบคุมป้องกันโรค ไม่ติดต่อและสารเสพติด -งานการแพทย์ฉุกเฉิน	
๖.๔ งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ควบคุม มลพิษและเหตุรำคาญ -งานสุขาภิบาลอาหารและ คุ้มครองผู้บริโภค -งานบริหารจัดการตลาด -งานบริหารสถานประกอบการ	๖.๔ งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ควบคุม มลพิษและเหตุรำคาญ -งานสุขาภิบาลอาหารและ คุ้มครองผู้บริโภค -งานบริหารจัดการตลาด -งานบริหารสถานประกอบการ	
๗.งานส่งเสริมการเกษตร -ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยี การเกษตรชุมชน	๗.งานส่งเสริมการเกษตร -ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยี การเกษตรชุมชน	

๒. โครงสร้างกองคลัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.งานบริหารงานทั่วไป -งานธุรการ ๒.งานบริหารงานคลัง -การเงินและบัญชี -งานสถิติการคลัง ๓.งานพัฒนารายได้ -งานพัฒนารายได้ -งานเร่งรัดรายได้ ๔.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานแผนที่ภาษี -งานทะเบียนทรัพย์สิน ๕.งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานจัดหาพัสดุ -งานทะเบียนและควบคุมพัสดุ ๖.งานจัดหาประโยชน์และ ทะเบียนพาณิชย์ -งานจัดหาประโยชน์ -งานทะเบียนพาณิชย์	๑.งานบริหารงานทั่วไป -งานธุรการ ๒.งานบริหารงานคลัง -การเงินและบัญชี -งานสถิติการคลัง ๓.งานพัฒนารายได้ -งานพัฒนารายได้ -งานเร่งรัดรายได้ ๔.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานแผนที่ภาษี -งานทะเบียนทรัพย์สิน ๕.งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานจัดหาพัสดุ -งานทะเบียนและควบคุมพัสดุ ๖.งานจัดหาประโยชน์และ กิจการพาณิชย์ -งานจัดหาประโยชน์ -งานกิจการพาณิชย์	

๓. โครงสร้างกองช่าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. งานบริหารงานทั่วไป -งานธุรการ ๒.งานควบคุมอาคารและผังเมือง -งานควบคุมอาคาร -งานผังเมือง ๓.งานการโยธา -งานสาธารณูปโภค -งานสวนสาธารณะ -งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ -งานการประปา ๔.งานแบบแผนและก่อสร้าง -งานวิศวกรรม -งานวิศวกรรมจราจร ๕.งานช่างสุขาภิบาล -งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย -งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๑. งานบริหารงานทั่วไป -งานธุรการ ๒.งานควบคุมอาคารและผังเมือง -งานควบคุมอาคาร -งานผังเมือง ๓.งานการโยธา -งานสาธารณูปโภค -งานสวนสาธารณะ -งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ -งานการประปา ๔.งานแบบแผนและก่อสร้าง -งานวิศวกรรม -งานวิศวกรรมจราจร	

๔. โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานธุรการ ๑.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๒.๑ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย -งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๓.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานกีฬาและนันทนาการ -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานธุรการ ๑.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๒.๑ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย -งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๓.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานกีฬาและนันทนาการ -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-การจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี -งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี -เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท -ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ -ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ -การประเมินการควบคุมภายในของหน่วยตรวจรับ -รายงานผลการตรวจสอบภายใน	-การจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี -งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี -เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท -ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ -ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ -การประเมินการควบคุมภายในของหน่วยตรวจรับ -รายงานผลการตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน สิ่งสำคัญที่ควรทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ – ๑๖.๓๐ น. – เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.–เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) = ๑.๓๘๐ ชั่วโมง		
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที		

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไปจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการ สำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรือ งานด้านการเงิน

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักปลัดฯ(๑๑)								
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น รองปลัดฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สำนักฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง/ชง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
นักบริหารงานการคลังระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง(๐๕)								ว่าง ว่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา ฯ (๐๗)								ว่าง
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น(ผอ.กองฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสนทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล้าล้อ								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสองห้อง								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีสมเด็จ								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๗	๕๕	๕๗	๕๗				

๙. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด

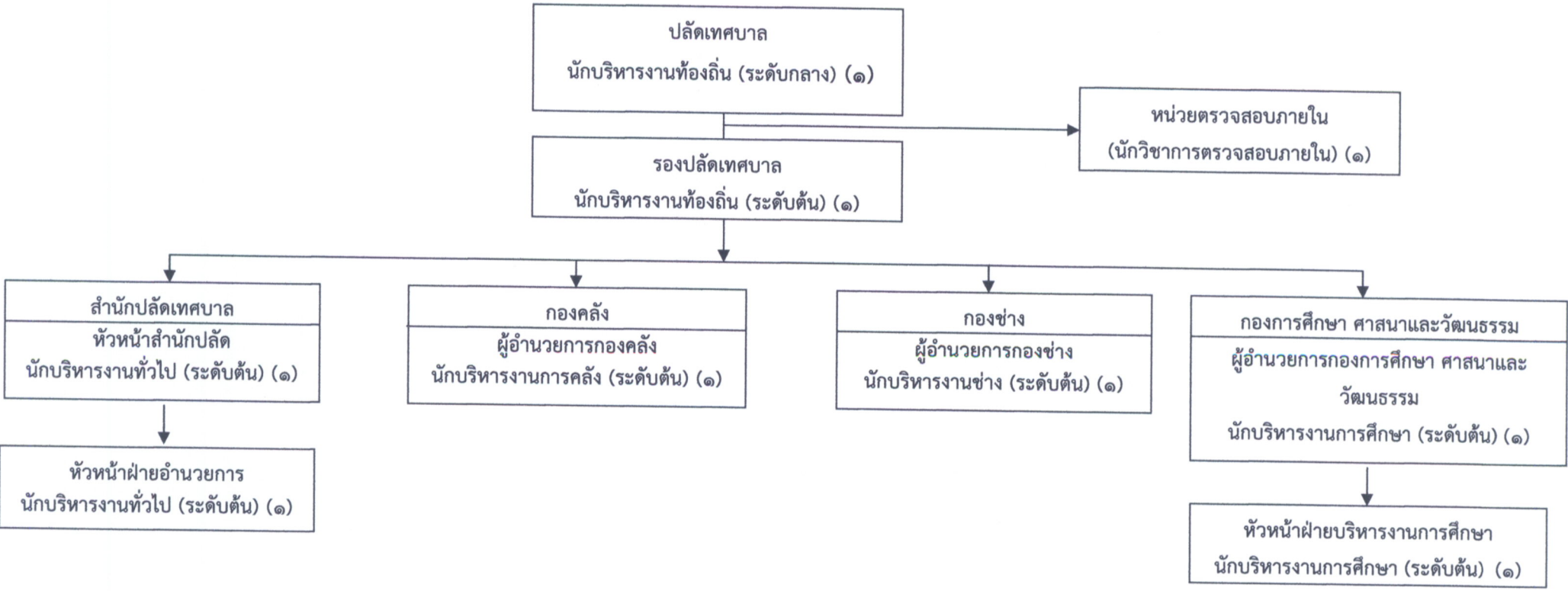
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๐๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๗๙๖,๔๔๐	๘๑๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	(๕๐,๖๗๐)
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๓	สำนักปลัด (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด(อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓๓๒๐	๔๙๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๓,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๘๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	(๒๒,๙๘๐)
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๘๙,๔๔๐	(๒๒,๖๐๐)
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๑๐	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	(๑๘,๒๐๐)
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	(๑๕,๔๔๐)
๑๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	(๒๑,๗๓๐)
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	(๒๖,๕๘๐)
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	(๒๕,๖๖๐)
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๘๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	(๒๒,๔๙๐)
๑๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๗๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	(๑๔,๕๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๒๔๐	๑๘๑,๓๒๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๓,๙๖๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑	๑	๑๕๙,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๐๘๐	๑๗๒,๘๐๐	๑๗๙,๗๖๐	(๑๓,๓๐๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๙,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๗๒,๓๒๐	๑๗๙,๒๘๐	(๑๓,๒๖๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๖๒,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๔๔๐	๑๗๖,๒๘๐	๑๘๓,๓๖๐	(๑๓,๕๗๐)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๕๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๘,๘๔๐	๑๗๕,๖๘๐	(๑๓,๐๐๐)
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๖๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	(๑๓,๓๘๐)
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑๑,๕๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กอง/สำนักคลัง (๐๔)																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง(อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๘๙,๔๔๐	(๒๒,๖๐๐)
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๓๙๙,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๔๑๓,๑๖๐	๔๒๖,๔๘๐	๔๓๙,๖๘๐	(๓๓,๓๑๐)
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๑๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	(๒๗,๐๓๐)
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	(๑๙,๔๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๐๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๘,๑๖๐	๒๒๖,๙๒๐	๒๓๖,๐๔๐	(๑๗,๔๘๐)
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๙,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๙๒๐	๑๘๓,๐๐๐	๑๙๐,๓๒๐	(๑๔,๐๙๐)
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๗๒,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๔๐๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๙๔,๑๖๐	(๑๔,๓๗๐)
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๗๒,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๔๐๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๙๔,๑๖๐	(๑๔,๓๗๐)
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	๑	๑	๑๖๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๒๘๐	๑๗๗,๑๒๐	๑๘๔,๓๒๐	(๑๓,๖๔๐)
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑๑,๕๐๐)
	กอง/สำนักช่าง (๐๕)																		
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๓๖	วิศวกรโยธา	ชพ.	๑	๑	๔๕๗,๓๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๒๘๐	๑๔,๖๔๐	๑๕,๑๒๐	๖๐๖,๐๖๐	๖๒๐,๗๐๐	๖๓๕,๘๒๐	(รักษาการ ชพ.)
๓๗	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๘	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๓๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๕๐,๔๘๐	๑๕๖,๖๐๐	(๑๑,๕๘๐)
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๕๖,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๔๘๐	๑๖๙,๔๔๐	๑๗๖,๒๘๐	(๑๓,๐๔๐)
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๔๓,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๔๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๖๑,๖๔๐	(๑๑,๙๗๐)
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๐๘๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๗๒๐	(๑๔,๒๖๐)
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๔๓,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๔๐๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๖๑,๖๔๐	(๑๑,๙๗๐)
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑๑,๕๐๐)
	กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๔๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๔๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา(อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๗	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	(๒๓,๓๔๐)
๔๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	(๑๘,๑๙๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องในช่วงระยะเวลา			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
																				เพิ่ม/ลด
๔๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๖๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๖๔๐	๒๗๙,๑๒๐	๒๙๐,๔๐๐	๓๐๒,๐๔๐	(๒๒,๓๖๐)	
๕๐	ผู้ช่วยนักสันทนการ	-	๑	๑	๒๐๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๘๘๐	๒๒๑,๔๐๐	๒๓๐,๒๘๐	(๑๗,๐๕๐)	
๕๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านหนองสองห้อง) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม	
๕๒	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
๕๓	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
๕๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
๕๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านเหล่าล้อ) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม	
๕๖	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
๕๗	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
๕๘	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
๕๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านศรีสมเด็จ) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม	
๖๐	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
๖๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
๖๒	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๕,๕๖๐	(๑๖,๖๐๐)	
(๕)	รวม		๖๑	๕๒	๑๒,๕๑๖,๐๖๐	๕๔๘,๔๐๐	๕๙	๖๑	๖๑	-	-	-	๔๓๘,๕๔๐	๔๖๘,๑๙๐	๔๗๘,๕๐๐	๑๓๓,๓๓๔,๖๔๘	๑๔๐,๔๐๒,๓๔๐	๑๔๘,๘๖๒,๘๔๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			
*งบประมาณประจำปี ๒๕๖๓						๓๘,๖๘๒,๐๐๐														
ประมาณการงบประมาณ ปี๒๕๖๔ เพิ่ม ๕% ของงบปี ๒๕๖๓						๔๐,๖๑๖,๑๐๐														
ประมาณการงบประมาณ ปี๒๕๖๕ เพิ่ม ๕% ของงบปี ๒๕๖๔						๔๒,๖๔๖,๙๐๕														
ประมาณการงบประมาณ ปี๒๕๖๖ เพิ่ม ๕% ของงบปี ๒๕๖๕						๔๔,๗๗๙,๒๕๐														

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

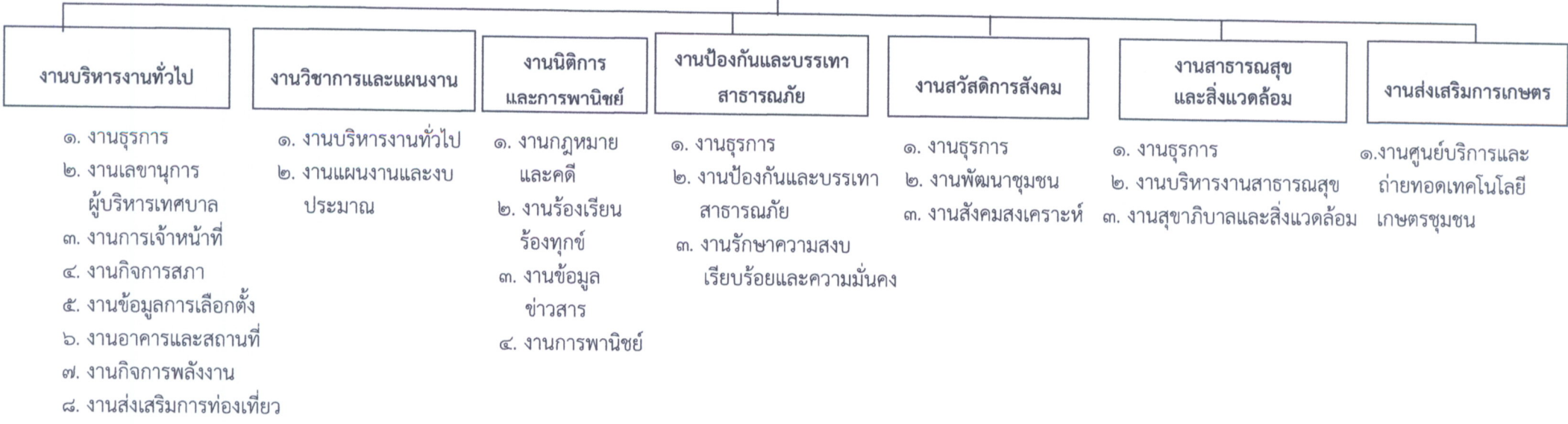
โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

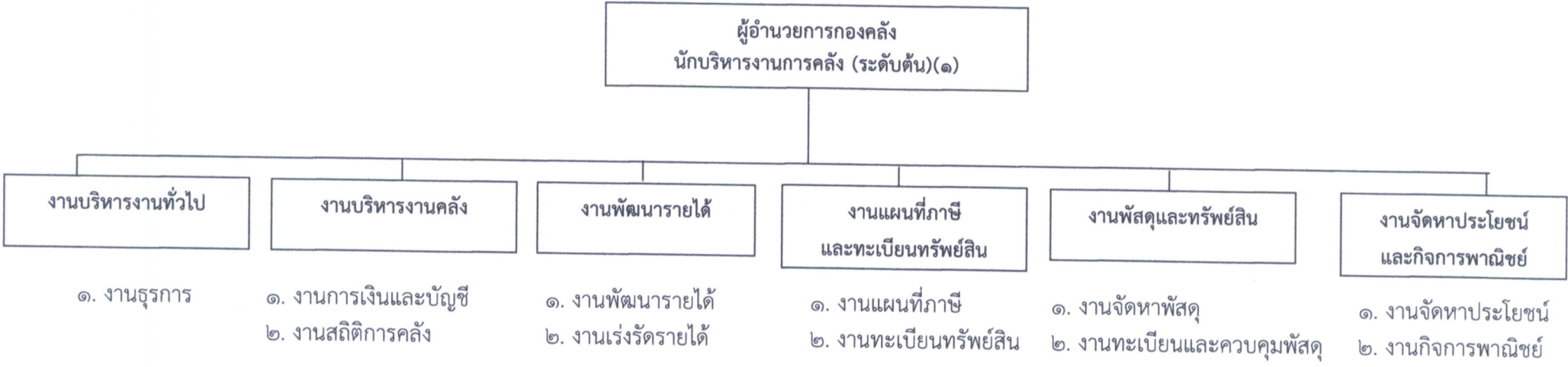
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) (๑)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) (๑)



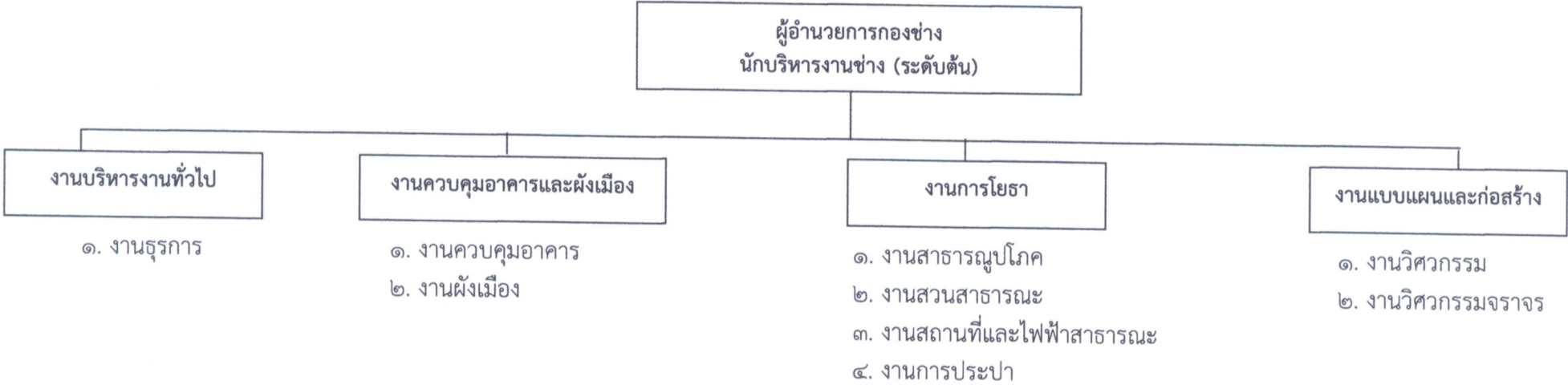
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๓	๒	-	-	๒	๔	-	-	๗	-	๒๐

โครงสร้างกองคลัง



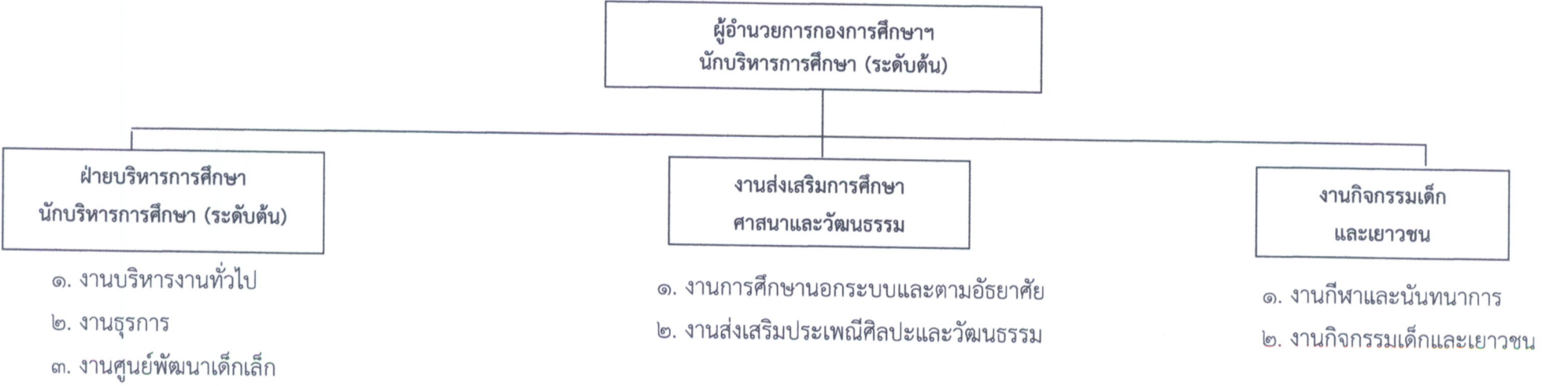
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๒	-	-	๖	-	๑๑

โครงสร้างกองช่าง



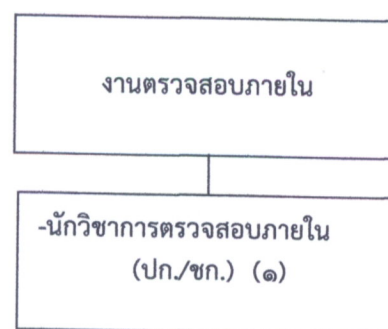
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๖	-	๘

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู คศ.๑	ครู คศ.๒	ครูผู้ดูแล เด็ก	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส					ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๔	-	-	๒	๑	๑๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

[illegible]

บัญชีรายละเอียดการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน / เงินค่าครองชีพ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นายสุรชัย อ่อนประทุม	ป.โท	๔๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๔๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๖๐๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๗๖,๐๔๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๕๐,๖๗๐X๑๒)	(๗,๐๐๐X๑๒)	(๗,๐๐๐X๑๒)	
๒	นางเพ็ญภา สวัสดิ์ผล	ป.โท	๔๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๔๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๔,๓๒๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๓๖,๘๖๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
				สำนักงานปลัดเทศบาล			สำนักงานปลัดเทศบาล					
๓	นางสาวอรุณณี ศรีมงคล	-	๔๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	ต้น	๔๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐
				(อำนวยการท้องถิ่น)			(อำนวยการท้องถิ่น)		(๓๑,๘๘๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
๔	นางปริญญารัตน์ ศิลพันธุ์	ป.ตรี	๔๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๔๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๔๑๖,๖๑๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๓๔,๖๑๐
				(อำนวยการท้องถิ่น)			(อำนวยการท้องถิ่น)		(๓๔,๖๘๐X๑๒)	(๑,๕๐๐X๑๒)		
๕	นางเบญจมาศ ภาคมฤค	ป.ตรี	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
									(๒๘,๕๖๐X๑๒)			
๖	นางสาวเจริญศิริ เอี่ยมสะอาด	ป.ตรี	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๖๖,๗๖๐
									(๒๒,๒๓๐X๑๒)			
๗	นางวรวิ ชาติเจริญศิลปสุข	ป.ตรี	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๒๗๑,๒๐๐	-	-	๒๗๑,๒๐๐
									(๒๒,๖๐๐X๑๒)			
๘	นางทัศนา เทียมโสม	ป.ตรี	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
									(๓๑,๘๘๐X๑๒)			
๙	นางสาวศศิธร พินิจ	ป.ตรี	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐
									(๑๘,๒๐๐X๑๒)			
๑๐	นางสาวรักชนก สิงห์ไชย	ป.ตรี	๔๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๔๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๘๕,๒๘๐	-	-	๑๘๕,๒๘๐
									(๑๕,๔๔๐X๑๒)			
๑๑	นางสาวเกศรินทร์ จรอนันต์	ป.ตรี	๔๗-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง	๔๗-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง	๒๙๖,๗๖๐	-	-	๒๙๖,๗๖๐
									(๒๔,๗๓๐X๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน / เงินค่าครองชีพ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
				สำนักงานปลัดเทศบาล			สำนักงานปลัดเทศบาล					
๑๒	นายเอกสิทธิ์ มะลัยสิทธิ์	ปวส.	๔๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชง	๔๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชง	๓๑๘,๙๖๐	-	-	๓๑๘,๙๖๐
									(๒๖,๕๘๐X๑๒)			
๑๓	นายรวมพร ศรีบุญมา	ปวส.	๔๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชง	๔๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชง	๓๐๗,๙๒๐	-	-	๓๐๗,๙๒๐
									(๒๕,๖๖๐X๑๒)			
๑๔	นายอัษฎา ทุมมา	ปวช.	๔๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชง	๔๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชง	๒๖๙,๘๘๐	-	-	๒๖๙,๘๘๐
									(๒๒,๔๙๐X๑๒)			
๑๕	นายสุรศักดิ์ รับรอง	ปวส.	๔๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๔	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง	๔๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๔	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง	๑๗๔,๘๔๐	-	-	๑๗๔,๘๔๐
									(๑๔,๕๗๐X๑๒)			
				สำนักงานปลัดเทศบาล			สำนักงานปลัดเทศบาล					
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๑๖	นางสาวกรรณิการ์ แก้วมะไฟ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๙,๑๒๐	-	-	๑๕๙,๑๒๐
									(๑๓,๒๖๐X๑๒)			
๑๗	นางสาวธนกร อริญมิตร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๕๒๐			๑๖๗,๕๒๐
									(๑๓,๙๖๐X๑๒)			
๑๘	นายวศิน สงวนพฤกษ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑๖๒,๘๔๐	-	-	๑๖๒,๘๔๐
									(๑๓,๕๗๐X๑๒)			
๑๙	นางสาวทิพย์สุดา สวัสดิ์ผล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๕๖,๐๐๐	-	-	๑๕๖,๐๐๐
									(๑๓,๐๐๐X๑๒)			
๒๐	นายสมพร จันทราช	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานงานการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑๕๙,๖๐๐	-	-	๑๕๙,๖๐๐
									(๑๓,๓๐๐X๑๒)			
๒๑	นางสาวปิยะดา โบราณมูล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๖๐,๕๖๐	-	-	๑๖๐,๕๖๐
									(๑๓,๓๘๐X๑๒)			
๒๒	นางสาวธาลินี ศรีสมเด็จมงคล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-ว่าง-
									(๑๑,๕๐๐X๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน / เงินค่าครองชีพ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
				กองคลัง			กองคลัง					
๒๓	นายวีระพงษ์ คำมูล	ป.ตรี	๔๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๖,๑๖๐
				อำนวยการท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น		(๓๔,๖๘๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
๒๔	นางวิไลวรรณ ประสมสิทธิโพธิ์	ป.ตรี	๔๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	๔๗-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	๒๗๑,๒๐๐	-	-	๒๗๑,๒๐๐
									(๒๒,๖๐๐X๑๒)			
๒๕	นางปัทมยา ศิริสม	ป.ตรี	๔๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	๔๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	๓๙๙,๗๒๐	-	-	๓๙๙,๗๒๐
									(๓๓,๓๑๐X๑๒)			
๒๖	นายกิตติรัตน์ สวัสดิ์ผล	ป.ตรี	๔๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๔๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๓๒๔,๓๖๐	-	-	๓๒๔,๓๖๐
									(๒๗,๐๓๐X๑๒)			
๒๗	พ.อ.อ.กิตติศักดิ์ สมรัตน์	ปวส.	๔๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๔๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๒๓๒,๙๒๐	-	-	๒๓๒,๙๒๐
									(๑๙,๔๑๐X๑๒)			
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๒๘	นางพัชรภรณ์ สุขพิธิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	๒๐๙,๗๖๐	-	-	๒๐๙,๗๖๐
									(๑๗,๔๘๐X๑๒)			
๒๙	นางสาวบุศรา แสนยะมูล	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	๑๖๙,๐๘๐	-	-	๑๖๙,๐๘๐
									(๑๔,๐๙๐X๑๒)			
๓๐	นายสยาม พรมูลา	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๐,๖๔๐	-		๑๗๐,๖๔๐
									(๑๔,๒๒๐X๑๒)			
๓๑	นายคมสันต์ เหลาเจริญ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๒,๔๔๐	-		๑๗๒,๔๔๐
									(๑๔,๓๗๐X๑๒)			
๓๒	นายณภัสกร บานวิมล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	๑๖๓,๖๘๐	-	-	๑๖๓,๖๘๐
									(๑๓,๖๔๐X๑๒)			
๓๓	นางสาวรุ่งทิวา ภาติ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-ว่าง-
									(๑๑,๕๐๐X๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน / เงินค่าครองชีพ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
				กองช่าง			กองช่าง					
๓๔	นายชัยฤทธิ์ ไชโย	ป.ตรี	๔๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐
				อำนวยการท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น		(๓๔,๑๑๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
๓๕	นายกฤษดา เมะราชี	ป.ตรี	๔๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก	๔๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชพ.	๓๖๑,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	(รักษาการ ชพ.)
									(๓๐,๑๐๐X๑๒)	(๕,๖๐๐X๑๒)	(๕,๖๐๐X๑๒)	
๓๖	-ว่าง-	-	๔๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๔๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
									(๒๔,๘๒๕X๑๒)			
๓๗	-ว่าง-	-	๔๗-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง	๔๗-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
									(๒๔,๘๒๕X๑๒)			
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๓๘	นายคณิน อุ่นวิเศษ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑๓๘,๙๖๐	-	-	๑๓๘,๙๖๐
									(๑๑,๕๘๐X๑๒)			
๓๙	นายยงยุทธ พรหมโนภาส	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑๕๖,๔๘๐	-	-	๑๕๖,๔๘๐
									(๑๓,๐๔๐X๑๒)			
๔๐	นายอนันทวิทย์ มูลสุตร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๔๓,๖๔๐	-	-	๑๔๓,๖๔๐
									(๑๑,๙๗๐X๑๒)			
๔๑	นายชัยยงค์ จุฑา	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๑,๑๒๐	-	-	๑๗๑,๑๒๐
									(๑๔,๒๖๐X๑๒)			
๔๒	นายวินัย พันทะเสริม	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๓,๖๔๐	-	-	๑๔๓,๖๔๐
									(๑๑,๙๗๐X๑๒)			
๔๓	นายไตรรงค์ ศรีสุราช	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-ว่าง-
									(๑๑,๕๐๐X๑๒)			

[illegible]

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน / เงินค่าครองชีพ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าสือ											
๕๔	-ว่าง-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๕๕	นางทองพิน มัทธิพันธ์	ป.ตรี	๔๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๘	ครู	คศ.๒	๔๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๕๖	นางจิรภิญญา สืบชาติ	ป.ตรี	๔๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๖	ครู	คศ.๒	๔๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๗	นางกนกพร ศรีพะนา	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีสมเด็จ											
๕๘	-ว่าง-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๕๙	นางสาวอรุณ ภารยาท	ป.ตรี	๔๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๗	ครู	คศ.๒	๔๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๐	นางรัตนาพร ปัทมฤทธิ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
				หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน					
๖๑	นางสาวชีวรัตน์ สีมาวงศ์	ป.ตรี	๔๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๔๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๙๙,๒๐๐	-	-	๑๖,๖๐๐
									(๑๖,๖๐๐x๑๒)			

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ได้กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน คือ ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน

โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชา ในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถาม

กับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสถานที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการ

วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่สมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ต้องประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างทุกคน ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด คือ

พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ต้องมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ กองช่าง (โทร ๐-๔๓๕๐-๘๑๒๗)

ที่ รอ ๕๘๐๐๓/

วันที่ ๑๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่ง วิศวกรโยธา ตำแหน่งเลขที่ ๔๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑
ให้มีระดับสูงขึ้น ระดับชำนาญการพิเศษ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ

เรื่องเดิม

ตามที่ข้าพเจ้านายภุชดา เมาะราษี ตำแหน่งวิศวกรโยธาชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๔๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ งานวิศวกรรม กองช่าง เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ บรรจุเข้ารับราชการเมื่อ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๒ อายุราชการ ๑๑ ปี ๘ เดือน ๑๖ วัน (นับถึง ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔) อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๒๘,๕๖๐ บาท ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเมื่อ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ข้าพเจ้า ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มาแล้ว ๔ ปี ๙ เดือน ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธาระดับชำนาญการพิเศษ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๒

ระเบียบกฎหมาย หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๒ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. สำเนาหนังสือประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

๓. สำเนามาตรฐานกำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธาระดับชำนาญการพิเศษ

ข้อเสนอพิจารณา

ดังนั้นเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการและขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร จึงขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่ง วิศวกรโยธา ตำแหน่งเลขที่ ๔๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ ให้มีระดับสูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(นายภุชดา เมาะราษี)

วิศวกรโยธาชำนาญการ

/๒) ความเห็นผู้....

ความเห็นผู้อำนวยการกองช่าง
๒๕๔๘-๐๖-๑๗

(ลงชื่อ)

(นายชัยฤทธิ์ ไชยโย)

ผู้อำนวยการกองช่าง

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ

Blog ကို ဂျပန်ဘာသာဖြင့်
သိပ္ပံနည်းကျ ရေးသား
ခဲ့တာပါ။

(ลงชื่อ)

(นายสุรชัย อ่อนประทุม)

ปลัดเทศบาล

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ

(ลงชื่อ)

(นายอรรณพ เจริญนนท์)

นายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ (งานการเจ้าหน้าที่) ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ

ที่ รอ ๕๘๐๐๑/ - วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการการประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ

๑. เรื่องเดิม

ด้วยเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ มีพนักงานเทศบาลมีคุณสมบัติครบ และได้เสนอแบบพิจารณาคุณสมบัติ พร้อมหัวหน้าส่วนราชการได้จัดทำรายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อขอรับการประเมินเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง จากตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการ ขอรับการประเมินเลื่อนระดับเป็น วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ และเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นแล้ว พบว่าบุคคลดังกล่าวมีคุณสมบัติครบถ้วน และสมควรได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งดังกล่าว

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ พนักงานเทศบาลราย นายกฤษดา เมาะราชี ตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการ
สังกัดกองช่าง เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ได้ส่งแบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและรายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อปรับปรุงตำแหน่งเป็นตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ
สังกัดกองช่าง เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ

๒.๒ ผู้ขอรับการรับการประเมิน จัดส่งเอกสารหลักฐานครบถ้วนแล้ว และหัวหน้าส่วนราชการประเมินรายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ
ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย

๒.๑ ปลัดเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ	เป็นประธาน
๒.๒ วิศวกรโยธาไม่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน ๓ คน	เป็นกรรมการ
๒.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๒.๔ นักทรัพยากรบุคคล	เป็นเลขานุการ

๒.๓ เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ยังไม่มีพนักงานเทศบาลในตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับ ชำนาญการพิเศษ จึงมีความจำเป็นต้องยืมตัวข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จากหน่วยงานอื่น และในประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ ที่เป็นตำแหน่งเกี่ยวข้องเกื้อกูลในตำแหน่งดังกล่าว ตามหนังสือชักชวนแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๓. ระเบียบกฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

/(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคย...

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือ ข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมินหรือ ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมินเป็นกรรมการ

(๔) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ประเมิน

๓.๓ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ

๓.๓.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ และ

๓.๓.๒ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการและปฏิบัติงานวิศวกรโยธา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่ตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ โดยจะต้องปฏิบัติงานวิศวกรโยธา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาที่กำหนดด้วย

๔.ข้อเสนอพิจารณา

๔.๑ เพื่อให้การเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไป ด้วยความเรียบร้อย เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล จึงเห็นควรแต่งตั้ง คณะกรรมการในสังกัดเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ เป็นคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับ ชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๑.นายสุรชัย อ่อนประทุม ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ประธานกรรมการ

๒.นายชัยฤทธิ์ ไชโย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ

๓.นางวรวิ ชาติเจริญศิลป์สุข ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เลขานุการ

๔.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ร่างหนังสือ ขอยืมพนักงานเทศบาล/ข้าราชการ เพื่อร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง จำนวน ๓ ราย ดังนี้

๑.นายทรงศักดิ์ เทพา ตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ

สังกัด สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด

๒.นายวิชาญ ศรีจันทน์ ตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ

สังกัด สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดยโสธร

๓.นายเสกสันต์ -จันทไทย ตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ

สังกัด เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือขอความอนุเคราะห์ บุคลากรเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ตามข้อ ๔.๒ ที่แนบมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ)



(นางวรวิ ชาติเจริญศิลป์สุข)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

/ ความเห็นหัวหน้าฝ่าย...

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ลงชื่อ)

(นางปริญญารัตน์ ศิลพันธุ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)

(นางกุลวิ พันธุ์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นรองปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)

(นางเพ็ญภา สวัสดิ์ผล)
รองปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ

(ลงชื่อ)

(นายสุรัชย์ อ่อนประทุม)
ปลัดเทศบาล

/คำสั่งนายก...

คำสั่งนายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ

๐
๑๖/๑๐/๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

Imotion

(นายอริญญ์ เจริญนนท์)

นายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ (งานการเจ้าหน้าที่) ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ

ที่ รอ ๕๘๐๐๑/ - วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งบุคลากรเป็นคณะกรรมการการประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ

๑. เรื่องเดิม

ด้วยเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ มีพนักงานเทศบาลมีคุณสมบัติครบ และได้เสนอแบบพิจารณาคุณสมบัติ พร้อมหัวหน้าส่วนราชการได้จัดทำรายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อขอรับการประเมินเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง จากตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการ ขอรับการประเมินเลื่อนระดับเป็น วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ และเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นแล้ว พบว่าบุคคลดังกล่าวมีคุณสมบัติครบถ้วน และสมควรได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งดังกล่าว

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ พนักงานเทศบาลราย นายกฤษดา เมาะราชี ตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการสังกัดกองช่าง เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ได้ส่งแบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและรายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อปรับปรุงตำแหน่งเป็นตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษสังกัดกองช่าง เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ

๒.๒ ผู้ขอรับการรับการประเมิน จัดส่งเอกสารหลักฐานครบถ้วนแล้ว และหัวหน้าส่วนราชการประเมินรายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น เทศบาลตำบลศรีสมเด็จดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| ๒.๑ ปลัดเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ | เป็นประธาน |
| ๒.๒ วิศวกรโยธาไม่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน ๓ คน | เป็นกรรมการ |
| ๒.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๒.๔ นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

๒.๓ เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ได้ทำหนังสือขออนุมัติตัวข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นจากหน่วยงานอื่น และในประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่เป็นตำแหน่งเกี่ยวข้องเกื้อกูลในตำแหน่งดังกล่าว ตามหนังสือชักชวนแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้

- ๑.นายทรงศักดิ์ เทพา ตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด
- ๒.นายวิชาญ ศรีจำนงค์ ตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดยโสธร
- ๓.นายเสกสันต์ จันทไทย ตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ
สังกัด เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

/ ๓.ข้อเรียกกฎหมาย...

๓.ระเบียบกฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมินเป็นกรรมการ

(๔) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ประเมิน

๓.๓ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ

๓.๓.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ และ

๓.๓.๒ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการและปฏิบัติงานวิศวกรโยธาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่ตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ โดยจะต้องปฏิบัติงานวิศวกรโยธา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาที่กำหนดด้วย

๔.ข้อเสนอพิจารณา

๔.๑ เพื่อให้การเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการในสังกัดเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ เป็นคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับ ชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๑. นายสุรชัย อ่อนประทุม	ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล	ประธานกรรมการ
๒. นายชัยฤทธิ์ ไชโย	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๓. นายทรงศักดิ์ เทพา	ตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๔. นายวิชาญ ศรีจำนงค์	ตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๕. นายเสกสันต์ จันทไทย	ตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๖. นางวรวิ ชาติเจริญศิลป์สุข	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เลขานุการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในเอกสารที่แนบเรียนมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ)



(นางวรวิ ชาติเจริญศิลป์สุข)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

/ ความเห็นหัวหน้าฝ่าย...

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ลงชื่อ)

(นางปริญญารัตน์ ศิลพันธุ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)

(นางกุลวี พันธุ์มี)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นรองปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)

(นางเพ็ญนภา สวัสดิ์ผล)
รองปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ

(ลงชื่อ)

(นายสุรัชย์ อ่อนประทุม)
ปลัดเทศบาล

/คำสั่งนายก...

คำสั่งนายกรัฐมนตรีตำบลศรีสมเด็จ

ทำเนียบรัฐบาล/ก.นอ

(ลงชื่อ)

Tom

(นายอริย์ เจริญนันท)

นายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ



คำสั่งเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ

ที่ ๖๑๙ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรง
ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุง
ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินการ
ปรับปรุงตำแหน่ง ตามข้อ ๑๘.๓ เพื่อให้ได้ตามมาตรฐานตามระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่
คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาและมีมติต่อไป และการดำเนินการประเมินเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับเจตนารมณ์ อาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕
วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ
พิจารณาคุณสมบัติและประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

- | | | |
|------------------------------|----------------------------|---------------|
| ๑. นายสุรชัย อ่อนประทุม | ปลัดเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายชัยฤทธิ์ ไชโย | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๓. นายเสกสันต์ จันทไทย | วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ | กรรมการ |
| ๔. นายวิชาญ ศรีจำนงค์ | วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ | กรรมการ |
| ๕. นายทรงศักดิ์ เทพา | วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ | กรรมการ |
| ๖. นางวรวิ ชาติเจริญศิลป์สุข | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการทำหน้าที่ พิจารณาคุณสมบัติบุคคล และลักษณะความรับผิดชอบ
ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงาน
ของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายอรรณย์ เจริญนนท์)

นายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ

ร่าง
พิมพ์
หน้า/ต่อ



ที่ รอ ๕๘๐๐๑/ว ๕๘๕๗

สำนักงานเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ

หมู่ที่ ๑๐ อำเภอศรีสมเด็จ รอ ๕๕๐๐๐

กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญประชุมพิจารณาคุณสมบัติและประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง

เรียน คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง

อ้างอิง คำสั่งเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ที่ ๖๑๙ /๒๕๖๔ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. ระเบียบวาระการประชุม	จำนวน	๑	ฉบับ
	๒. สำเนาคำสั่งเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ	จำนวน	๑	ฉบับ
	๓. แบบแสดงคุณสมบัติบุคคลและค่างาน	จำนวน	๑	ชุด

ตามที่อ้างถึง เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ในตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนานูการพิเศษ เพื่อปรับปรุงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนานูการพิเศษ โดยท่านได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและประเมินการปรับปรุงตำแหน่งดังกล่าว นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและประเมินค่างานเพื่อปรับปรุงตำแหน่งดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการร่วมประชุมเพื่อพิจารณา ในวันศุกร์ ที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลาและสถานที่ ดังกล่าวต่อไป

ขอแสดงความนับถือ


(นายสุรชัย อ่อนประทุม)

ประธานกรรมการพิจารณาคุณสมบัติบุคคล
และประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง

งานการเจ้าหน้าที่

ฝ่ายอำนวยการ

สำนักงานปลัดเทศบาล

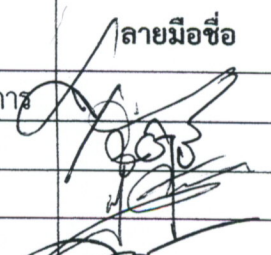
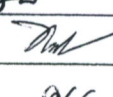
โทร. ๐-๔๓๕๐ -๘๑๒๗ ต่อ ๑๑

โทรสาร. ๐-๔๓๕๐ -๘๐๑๙


นายกเทศมนตรี
เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ

ใบลงชื่อประชุม
คณะกรรมการพิจารณาคณสมัติบุคคลและประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๔
วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง		ลายมือชื่อ
๑	นายสุรชัย อ่อนประทุม	ปลัดเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ	ประธานกรรมการ	
๒	นายชัยฤทธิ์ ไชโย	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๓	นายเสกสันต์ จันทไทย	วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ	กรรมการ	
๔	นายวิชาญ ศรีจำนงค์	วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ	กรรมการ	
๕	นายทรงศักดิ์ เทพา	วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ	กรรมการ	
๖	นางวรวิ ชาติเจริญศิลปสุข	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เลขานุการ	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุรชัย อ่อนประทุม	ประธานกรรมการ	สุรชัย อ่อนประทุม	
๒	นายชัยฤทธิ์ ไชโย	กรรมการ	ชัยฤทธิ์ ไชโย	
๓	นายเสกสันต์ จันทไทย	กรรมการ	เสกสันต์ จันทไทย	
๔	นายวิชาญ ศรีจำนงค์	กรรมการ	วิชาญ ศรีจำนงค์	
๕	นายทรงศักดิ์ เทพา	กรรมการ	ทรงศักดิ์ เทพา	
๖	นางวรวิ ชาติเจริญศิลป์สุข	เลขานุการ	วรวิ ชาติเจริญศิลป์สุข	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสุรชัย อ่อนประทุม ปลัดเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ
ประธานในที่ประชุม ได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ตามคำสั่งเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ที่ ๖๑๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง
แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
รายนายกฤษดา เมาะราชี ตำแหน่งวิศวกรโยธาชำนาญการ อัตราเงินเดือน ขั้น ๒๘,๕๖๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง
๔๗-๒๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ สังกัดกองช่าง เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย
๑.นายสุรชัย อ่อนประทุม ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ประธานกรรมการ
๒.นายชัยฤทธิ์ ไชโย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๓.นายทรงศักดิ์ เทพา ตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ กรรมการ
๔.นายวิชาญ ศรีจำนงค์ ตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ กรรมการ
๕.นายเสกสันต์ จันทไทย ตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ กรรมการ
๖.นางวรวิ ชาติเจริญศิลป์สุข ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เลขานุการ
โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ พิจารณาคุณสมบัติและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ
ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงาน ของ
ตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานที่กำหนด
ตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ ประธาน	เรื่องพิจารณา -วันนี้เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ มีเรื่องเพื่อให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ร่วมพิจารณาภาระงาน ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ผลของงาน ตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการ ที่ขอปรับปรุงตำแหน่งเป็น วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ ส่วนรายละเอียดให้เลขาเป็นผู้นำเรียนให้ทุกท่านในที่ประชุมได้รับทราบ
เลขาฯ	-สำหรับการดำเนินการดำเนินงานบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ จะใช้ระเบียบ/หลักเกณฑ์ต่างๆ ตามนี้ ๑.พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ๒.ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่ง ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒ ข้อ ๑๘ คณะกรรมการพิจารณาคูณสมบัติและประเมินผลงานประกอบด้วย ๑. ปลัดเทศบาล เป็นประธาน ๒. ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือ ข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมิน ในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงาน เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ ๓. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมินเป็นกรรมการ ๔. พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล ๓. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ ๓.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ และ ๓.๒ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการและปฏิบัติงานวิศวกร โยธาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่ตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ โดยจะต้องปฏิบัติงานวิศวกรโยธา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาที่กำหนดด้วย
ประธาน	-สำหรับหลักเกณฑ์ในเรื่องของการแต่งตั้งกรรมการนั้น เลขาฯก็นำเรียนให้ที่ประชุม ทราบเรียบร้อยแล้ว
ที่ประชุม	-รับทราบ
ประธาน	ลำดับต่อไปให้คณะกรรมการพิจารณาคูณลักษณะบุคคล
ที่ประชุม	-ผ่านการประเมิน ด้วยคะแนน ๙๕ คะแนน
ประธาน	-ลำดับต่อไปขอให้คณะกรรมการประเมิน เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง การพิจารณาประเมิน ปรับปรุงตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการ เป็น ระดับ ชำนาญการพิเศษ มีองค์ประกอบ ๔ ด้าน คะแนนเต็ม ๑๐๐ ดังนี้

- (๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน
 - (๒) ความยุ่งยากของงาน คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน
 - (๓) การกำกับตรวจสอบ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน
 - (๔) การตัดสินใจ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน
- ซึ่งผลคะแนนที่จะผ่านและสามารถปรับปรุงตำแหน่งได้ เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
ผลการประเมิน เพื่อปรับปรุงตำแหน่งของคณะกรรมการ ดังนี้

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ () ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ ความคิดริเริ่ม ประกอบกับวิธีการ หรือแนวทาง ปฏิบัติที่มีอยู่ (๑๐ - ๑๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มี ขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลายโดยต้องใช้ ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติน้อยมาก (๑๖ - ๒๐ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มใน การปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับ สภาพการณ์ (๒๑ - ๒๕ คะแนน) (✓) ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มี ขอบเขตเนื้อหาหลากหลายโดยต้องใช้ความคิด ริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทาง ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖ - ๓๐ คะแนน)	๓๐	๒๘	
๒. ความยุ่งยากของงาน () เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน) () เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (๑๖ - ๒๐ คะแนน) (✓) เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้อง ประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการ กำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้ เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (๒๖ - ๓๐ คะแนน)	๓๐	๒๘	

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๓. การกำกับตรวจสอบ () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ อย่างใกล้ชิด (๑ – ๕ คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ กาปฏิบัติงานบ้าง (๖ – ๑๐ คะแนน) () ได้รับการตรวจสอบ ติดตาม ความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่ กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (๑๑ – ๑๕ คะแนน) (✓) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (๑๕ – ๒๐ คะแนน)	๒๐	๑๘.๒๐	
๔. การตัดสินใจ () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (๑ – ๕ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วย ตนเองค่อนข้างมากวางแผนและกำหนดแนว ทางแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๖ – ๑๐ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วย ตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทาง และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (๑๑ – ๑๕ คะแนน) (✓) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วย ตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทาง และวิธีการปฏิบัติงาน (๑๕ – ๒๐ คะแนน)	๒๐	๑๘.๖๐	
รวม	๑๐๐	๙๒.๘๐	

ประธาน -คณะกรรมการท่านใดมีข้อเสนอหรือเพิ่มเติมหรือไม่ เชิญครับ
 ที่ประชุม -ไม่มี-
 ประธาน หากท่านใดไม่มีข้อเสนอหรือเพิ่มเติมใดๆ กระผมขอมติในที่ประชุมครับ
 ที่ประชุม -มีมติเป็นเอกฉันท์ ผ่านการประเมินด้วยคะแนนรวม ๙๒.๘๐ คะแนน

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ
- (ไม่มี) -

ประธาน

- คณะกรรมการทุกท่านครับ เป็นอันว่าไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติมอะไรอีกนะครับ
และขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ที่ร่วมกัน
พิจารณาคุณสมบัติและประเมินปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
พิเศษ รายนายกฤษดา เมะระราช ตำแหน่งวิศวกรโยธาชำนาญการ เป็นตำแหน่ง
วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่าน
ผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ) วรวิ ขาติเจริญศิลป์สุข ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางวรวิ ขาติเจริญศิลป์สุข)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ) สุรัชย์ อ่อนประทุม ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสุรัชย์ อ่อนประทุม)
ประธานกรรมการพิจารณาคุณสมบัติบุคคล
และประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง

แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ระดับชำนาญการพิเศษ

(สำหรับคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง)

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ () ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม ประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (๑๐ - ๑๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติน้อยมาก (๑๖ - ๒๐ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑ - ๒๕ คะแนน) (✓) ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖ - ๓๐ คะแนน)	๓๐	๒๙	
๒. ความยุ่งยากของงาน () เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน) () เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (๑๖ - ๒๐ คะแนน) (✓) เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (๒๖ - ๓๐ คะแนน)	๓๐	๒๙	

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๓. การกำกับตรวจสอบ ☐ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ อย่างใกล้ชิด (๑ - ๕ คะแนน) ☐ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ทั่วถึงบ้าง (๖ - ๑๐ คะแนน) ☐ ได้รับการตรวจสอบ ติดตาม ความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่ กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (๑๑ - ๑๕ คะแนน) ☒ ได้รับการตรวจสอบ ติดตาม ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/ โครงการ (๑๕ - ๒๐ คะแนน)	๒๐	๑๘.๒๐	
๔. การตัดสินใจ ☐ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (๑ - ๕ คะแนน) ☐ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วย ตนเองค่อนข้างมากวางแผนและกำหนดแนว ทางแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบ (๖ - ๑๐ คะแนน) ☐ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วย ตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทาง และแก้ไขปัญหในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบ (๑๑ - ๑๕ คะแนน) ☒ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วย ตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและ วิธีการปฏิบัติงาน (๑๕ - ๒๐ คะแนน)	๒๐	๑๘.๖๐	
รวม	๑๐๐	๙๖.๘๐	

สรุปผลการประเมินค่างาน/เหตุผล (นำผลคะแนนของกรรมการมารวมกันเพื่อหาค่าเฉลี่ย)

.....

- (✓) ผ่านการประเมิน
() ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็นของคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง

ได้ประเมินค่างานในการปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ ตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ ถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินค่างาน

(ลงชื่อ).....
(นายชัยฤทธิ์ ไชโย)
กรรมการ

(ลงชื่อ).....
(นายเสกสันต์ จันทไทย)
กรรมการ

(ลงชื่อ).....
(นายวิชาญ ศรีจำนงค์)
กรรมการ

(ลงชื่อ).....
(นายทรงศักดิ์ เทพา)
กรรมการ

(ลงชื่อ).....
(นายสุรชัย อ่อนประทุม)
ประธานกรรมการ

- (✓) เห็นด้วย ควรนำเสนอ ก.ท.จ.จังหวัดร้อยเอ็ด
เหตุผล.....
() ไม่เห็นด้วย
.....

(ลงชื่อ).....
(นายอริญญ์ เจริญนนท์)
นายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ



ที่ รอ ๕๘๐๐๑/๗/จุฬา

สำนักงานเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ
หมู่ที่ ๑๐ อำเภอศรีสมเด็จ รอ ๕๕๐๐๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับชำนาญการพิเศษ

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด

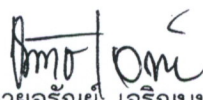
สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. ผลการประเมินปริมาณงาน	จำนวน	๑	ชุด
	๒. แบบเสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง	จำนวน	๑	ชุด
	๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕	จำนวน	๑	ฉบับ

ด้วยเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ มีพนักงานเทศบาลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่งวิศวกรโยธา ระดับชำนาญการพิเศษ ราย นายกฤษดา เมาะราชี ตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการ อัตราเงินเดือน ขั้น ๒๘,๕๖๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๒๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ สังกัดกองช่างเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ และเทศบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ ไปแล้วนั้น

บัดนี้ คณะกรรมการได้ประเมินปรับปรุงตำแหน่งของบุคคลดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ผลการประเมินผ่านเกณฑ์ตามที่ประกาศกำหนด เทศบาลตำบลศรีสมเด็จจึงขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่ง นายกฤษดา เมาะราชี ตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการ อัตราเงินเดือน ขั้น ๒๘,๕๖๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๒๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ เป็นตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่งและส่วนราชการเดิม รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ


(นายอริย์ เจริญนนท์)

นายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ

งานการเจ้าหน้าที่

ฝ่ายอำนวยการ

สำนักปลัดเทศบาล

โทร. ๐-๔๓๕๐-๘๑๒๗ ต่อ ๑๑

โทรสาร. ๐-๔๓๕๐-๘๐๑๘

๑๓ ก.ย. ๖๔

.....ร่าง
.....พิมพ์
.....ทาน/ตรวจ
1๓ ก.ย. ๖๔

รายละเอียดขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ

ส่วนราชการ	งาน	ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	หมายเหตุ
กองช่าง	งานแบบแผนและก่อสร้าง	ขอปรับปรุงตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา	ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๐๓%

(ลงชื่อ) 
(นายอริญย์ เจริญนนท์)
นายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ

แบบขออนุมัติปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็น ก.ท.จ. จังหวัด
					ของเทศบาล (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)		
(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)
๑.	กองช่าง งานแบบแผน และก่อสร้าง	วิศวกรโยธา ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	๑ อัตรา	ขอปรับปรุงตำแหน่ง เนื่องจากปริมาณงานและ คุณภาพของงานเพิ่มขึ้น	๓๑/๔	๔/๒	๑/-	๕/-	๒/-	อยู่ (ขอปรับปรุงตำแหน่ง ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	

(ลงชื่อ)

(นายสุรัชย์ อ่อนประทุม)
ปลัดเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ

(ลงชื่อ)

(นายอริญย์ เจริญนนท์)
นายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ

แบบขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากำหนด ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.ท.จ. จังหวัด
๑.	กองช่าง งานแบบแผนและ ก่อสร้าง	วิศวกรโยธา ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๒-๐๕-๓๗๐๑- ๐๐๑	ปรับปรุงตำแหน่ง	วิศวกรโยธา ชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	กองช่าง	เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง ที่มีความจำเป็น เนื่องจากปริมาณงาน และคุณภาพของงาน เพิ่มขึ้น	อยู่ (ขอปรับปรุงตำแหน่ง ในแผนอัตรากำหนด ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	

(ลงชื่อ)

(นายสุรัชย์ อ่อนประทุม)
ปลัดเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ

(ลงชื่อ)

(นายอรรักษ์ เจริญนนท์)
นายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ

กรอบตำแหน่งที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑. ส่วนราชการ กองช่าง งานแบบแผนแลก่อสร้าง มีกรอบดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑.	พนักงานเทศบาล ๔๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธาชำนาญการ	ไม่ว่าง	ขออนุมัติปรับปรุง ตำแหน่ง เป็น ตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญ การพิเศษ	๑	
	พนักงานจ้าง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	๑	
		ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	ไม่ว่าง	-	๑	

(ลงชื่อ)

(นายสุรัชย์ อ่อนประทุม)

ปลัดเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ

ผู้กรอกข้อมูล

แบบประเมินการค่าใช้จ่ายเพื่อขอปรับปรุงตำแหน่ง

๑. การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลก่อนและหลังการปรับปรุงตำแหน่ง

๑.๑ ข้อมูลค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น ก่อนการปรับปรุงตำแหน่ง

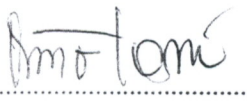
ลำดับที่	รายการ	กรอบอัตรากำลัง		หมายเหตุ
		จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (บาท)	
๑	ข้าราชการ	๓๗	๑๐,๕๗๗,๖๔๐	
๒	ลูกจ้างประจำ	-	-	
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป	๒๔	๓,๗๖๗,๘๘๐	
๔	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	-	๒,๑๕๑,๘๒๘	
รวมทั้งสิ้น			๑๖,๔๙๖,๓๔๘	

รายรับจริงตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		คิดเป็น (ร้อยละ)	หมายเหตุ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (รวมเงินอุดหนุน)	ค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร บุคลากร (จ่ายจริง)		
๔๒,๖๔๖,๙๐๕	๑๖,๔๙๗,๓๔๘	๓๘.๖๘	

๑.๒ ข้อมูลค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น หลังการปรับปรุงตำแหน่ง

ลำดับที่	รายการ	กรอบอัตราค่าจ้าง		หมายเหตุ
		จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (บาท)	
๑	ข้าราชการ	๓๗	๑๐,๖๕๔,๙๘๐	
๒	ลูกจ้างประจำ	-		
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป	๒๔	๓,๗๔๗,๓๖๐	
๔	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	-	๒,๑๖๐,๓๕๑	
รวมทั้งสิ้น			๑๖,๕๖๒,๖๙๑	

รายรับจริงตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		คิดเป็น (ร้อยละ)	หมายเหตุ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (รวมเงินอุดหนุน)	ค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร บุคลากร (จ่ายจริง)		
๔๒,๖๔๖,๙๐๕	๑๖,๕๖๒,๖๙๑	๓๘.๘๔	

(ลงชื่อ).....

(นายอรุณย์ เจริญนนท์)
นายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ

แบบประเมินภาระค่าใช้จ่ายเพื่อขอปรับปรุงตำแหน่ง

๑. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลก่อนและหลังการปรับปรุงตำแหน่ง

๑.๑ ข้อมูลค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น ก่อนการปรับปรุงตำแหน่ง

ลำดับที่	รายการ	กรอบอัตรากำลัง		หมายเหตุ
		จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (บาท)	
๑	ข้าราชการ	๓๗	๑๐,๕๗๗,๖๔๐	
๒	ลูกจ้างประจำ	-	-	
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป	๒๔	๓,๗๖๗,๘๘๐	
๔	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	-	๒,๑๕๑,๘๒๘	
รวมทั้งสิ้น			๑๖,๔๙๗,๓๔๘	

รายรับจริงตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		คิดเป็น (ร้อยละ)	หมายเหตุ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (รายได้จริงไม่รวมเงินอุดหนุน)	ค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร บุคลากร (จ่ายจริง)		
๑๘,๑๒๕,๖๐๐	๑๖,๔๙๗,๓๔๘	๙๑.๐๒	

๑.๒ ข้อมูลค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น หลังการปรับปรุงตำแหน่ง

ลำดับที่	รายการ	กรอบอัตรากำลัง		หมายเหตุ
		จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (บาท)	
๑	ข้าราชการ	๓๗	๑๐,๖๕๔,๙๘๐	
๒	ลูกจ้างประจำ	-		
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป	๒๔	๓,๗๔๗,๓๖๐	
๔	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	-	๒,๑๖๐,๓๕๑	
รวมทั้งสิ้น			๑๖,๕๖๒,๖๙๑	

รายรับจริงตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		คิดเป็น (ร้อยละ)	หมายเหตุ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (รายได้จริงไม่รวมเงินอุดหนุน)	ค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร บุคลากร (จ่ายจริง)		
๑๘,๑๒๕,๖๐๐	๑๖,๕๖๒,๖๙๑	๙๑.๓๘	

(ลงชื่อ).....

(นายอริญญ์ เจริญนนท์)
นายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ
ที่ รอ ๕๘๐๐๑/ ๐๘๓ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ปรับปรุงครั้งที่ ๓ กรณีปรับปรุงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ

เรื่องเดิม

ตามที่ มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ราย ยื่นแบบพิจารณาคุณสมบัติและภารกิจ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เพื่อเสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการ เป็นตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ และเทศบาลตำบลศรีสมเด็จได้ดำเนินการตามขั้นตอน พร้อมเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอปรับปรุงตำแหน่งไปเรียบร้อยแล้ว นั้น

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด) ได้พิจารณาในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ปรับปรุงตำแหน่ง รายละเอียดดังนี้

ตำแหน่งเดิม		ตำแหน่งใหม่	
ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่งที่ขอปรับปรุง
๔๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ	๔๗-๒๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา ระดับ ชำนาญการพิเศษ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๑
- มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

ข้อเสนอ/พิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด) ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ เห็นควรดำเนินการ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ กรณีปรับปรุงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น

/ จึงเรียนมาเพื่อ...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ) 
(นางวารี ชาติเจริญศิลป์สุข)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ


เพื่อโปรดพิจารณา

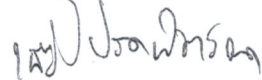
(ลงชื่อ) 
(นางปริญญารัตน์ ศีลพันธุ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- เพื่อโปรดพิจารณา

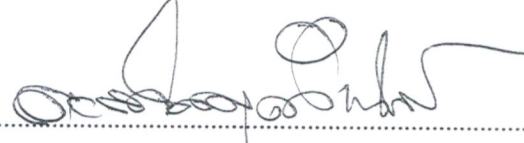
(ลงชื่อ) 
(นางสาวอรุณณี ศรีมงคล)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

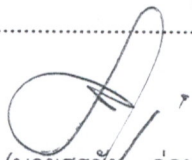
ความเห็นรองปลัดเทศบาล


เพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ) 
(นางเพ็ญภา สวัสดิ์ผล)
รองปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล


เพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ) 
(นายสุรชัย อ่อนประทุม)
ปลัดเทศบาล



/ ความเห็นปลัด...

คำสั่งนายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ

ทำเป็นเทศพ/สธ

(ลงชื่อ)

Amorn

(นายอรรณพ เจริญนนท์)

นายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ



เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ	
รับเลขที่ 133	วันที่ 21 มี.ค. 2565
เวลา..... น.	

ที่ รอ ๐๐๒๓.๒๑/ ๑๓

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
อำเภอศรีสมเด็จ ตำบลศรีสมเด็จ รอ ๔๕๐๐๐

๒๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กรณีปรับปรุงตำแหน่งเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระดับชำนาญการพิเศษ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๔
ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ดแจ้งว่า เทศบาลตำบลศรีสมเด็จได้รายงานไปจังหวัดขอความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระดับชำนาญการพิเศษ

ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด ได้พิจารณาในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลปรับปรุงตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ และให้เทศบาลประกาศปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งที่รายงานได้ ทั้งนี้ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด มีมติเห็นชอบ เสร็จแล้วรายงานให้จังหวัดร้อยเอ็ดทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

เรียน นายก ท.ท.ศรีสมเด็จ

- ส.ท.๐. ท้องถิ่นอำเภอศรีสมเด็จ
- ๒๕๖๔ ก.ท.จ.ร้อยเอ็ดขอความเห็นชอบ
- ๒๕๖๔ อัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- รายงาน ท.ท.๐.๒๑/ว ๕๔
- เพื่อโปรดพิจารณา

(นางนรินทร์รัตน์ สุวสิทธิ์)

ท้องถิ่นอำเภอศรีสมเด็จ

๒๕

๒๕

๒๕ มี.ค. ๖๕

- เห็นสมควรมอบหมายการจัดทำที่ขึ้น
- จัดทำเอกสารในลักษณะที่เก็บข้อมูลต่อไป
- เพื่อโปรดพิจารณา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
โทร. ๐ ๔๓๕๐ ๘๓๓๐๑

(นางสาวอรุณณี ศรีมงคล)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล
๒๔ มี.ค. ๖๕

(นางเพ็ญภา สวัสดิ์ผล)

รองปลัดเทศบาล

๒๕ มี.ค. ๖๕

(นายสุวิทย์ อ่อนประทุม)

ปลัดเทศบาล

๒๔ มี.ค. ๖๕



งานวิจัยของ อ.ศรีสมเด็จ
เลขที่รับ ๑๖
วันที่ ๒๐ / ๑๑ / ๖๕
เวลา

ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๑

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด
ถนนเทวาภิบาล รอ ๔๕๐๐๐

๑๖ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) กรณีขอปรับปรุงตำแหน่งเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง
พนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระดับชำนาญการพิเศษ

เรียน ท้องถิ่นอำเภอศรีสมเด็จ และ นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีรายชื่อฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ และ เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ได้รายงานไปจังหวัดขอความเห็นชอบ
การปรับปรุงตำแหน่งเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่ง
ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระดับชำนาญการพิเศษ

ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด ได้พิจารณาในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔
มีมติเห็นชอบให้เทศบาลปรับปรุงตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ และให้เทศบาลประกาศปรับปรุงตำแหน่ง
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งที่รายงานได้ ทั้งนี้ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด มีมติเห็นชอบ
เสร็จแล้วรายงานให้จังหวัดร้อยเอ็ดทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป สำหรับอำเภอศรีสมเด็จ ให้แจ้งเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ
ดำเนินการต่อไปด้วย

เรียน ทอ.ศรีสมเด็จ ขอแสดงความนับถือ

- จ.จ.ร้อยเอ็ด ลงนามใน ๒๐ ม.ค. ๖๕
นายอินศร อุ่นใจ
(นายอินศร อุ่นใจ)
ทอ.จ.ร้อยเอ็ด
เลขานุการ ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด

จร.

๒๐ ม.ค. ๖๕

11/๖๖ ทอ.จ.ร้อยเอ็ด

ท

๒๐ ม.ค. ๖๕

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐ ๔๓๕๑ ๘๕๑๐

บัญชีข้อมูลการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
ขอปรับปรุงตำแหน่งเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ
เสนอ ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

๑. เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

ลำดับที่	เทศบาล/อำเภอ	รายละเอียดการดำรงตำแหน่งและแบบประเมินภาระค่าใช้จ่ายเพื่อขอปรับปรุง					คะแนนประเมิน		มติ
		รายการ	ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี	แบบประเมินภาระ คชจ.เพื่อขอปรับปรุง		ภาระ คชจ. ตามมาตรา ๓๕ (ไม่รวมเงิน-เงินอุดหนุน)	คุณลักษณะของบุคคล (ผ่านเกณฑ์ร้อยละ ๘๐)	ค่าจ้างของตำแหน่ง (ผ่านเกณฑ์ร้อยละ ๘๐)	
				ตำแหน่ง ตาม ว ๑๙๑ ลว ๓๐ พ.ย. ๖๑	ก่อนปรับ				
				รวมเงินอุดหนุน	รวมเงินอุดหนุน				คณะกรรมการ
๑	เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด	ตำแหน่งเดิม	๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐	๓๓.๘๐%	๓๓.๘๓%	๖๘.๒๔%	๙๒.๐๐%	๘๘.๐๐%	ผ่าน
		๑. พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	(๔ ปี)						
		เลขที่ตำแหน่ง							
		๔๗-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๕							
		จำนวน ๑ อัตรา							
		ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	คุณวุฒิการศึกษา						
		๑. พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต						
		เลขที่ตำแหน่ง							
		๔๗-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๕							
		เหตุผล เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง							
		ตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ							
		สำหรับ น.ส.พทยา สันป่าแก้ว							

บัญชีข้อมูลการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
 ขอบปรับปรุงตำแหน่งเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 ระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ
 เสนอ ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔

๒. ทศ.ศรีสมเด็จ อ.ศรีสมเด็จ

ลำดับ ที่	เทศบาล/ อำเภอ	รายละเอียดการดำรงตำแหน่งและแบบประเมินการะคำใช้จ่ายเพื่อขอปรับปรุง					คะแนนประเมิน		มติ คณะอนุ- กรรมการ
		รายการ	ดำรงตำแหน่งระดับ ชำนาญการและปฏิบัติ งานที่เกี่ยวข้องมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔ ปี	แบบประเมินการะ คชจ.เพื่อขอปรับปรุง		การะ คชจ. ตามมาตรา ๓๕ (ไม่รวมเงิน- เงินอุดหนุน)	คุณลักษณะ ของบุคคล (ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๘๐)	ค่าจ้าง ของตำแหน่ง (ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๘๐)	
				ก่อนปรับ	หลังปรับ				
๒	ทศ.ศรีสมเด็จ	ตำแหน่งเดิม	๒๐ ก.ย. ๒๕๕๙	๓๙.๐๑%	๓๙.๐๓%	๗๕.๕๗%	๙๕.๐๐%	๙๒.๘๐%	ผ่าน
	อ.ศรีสมเด็จ	๑. วิศวกรโยธาชำนาญการ							
		เลขที่ตำแหน่ง ๕๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑							
		จำนวน ๑ อัตรา							
		ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	คุณวุฒิการศึกษา						
		๑. วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต						
		เลขที่ตำแหน่ง ๕๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรรมโยธา						
		เหตุผล เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง							
		ตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ							
		สำหรับนายภฤชดา เมษะราชิ							

ตรวจถูกต้อง



(นายณฤพงค์ จินทรหอม)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด



ประกาศเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ กรณีปรับปรุงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ปรับปรุงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นระดับชำนาญการพิเศษ และให้เทศบาลตำบลศรีสมเด็จดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ กรณีปรับปรุงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ กรณีปรับปรุงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น ของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ กรณีปรับปรุงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น

๒. ปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานเทศบาลสังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลศรีสมเด็จในตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับ ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ เป็น วิศวกรโยธา ระดับ ชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

(นายอริย์ เจริญนนท์)

นายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ



คำสั่งเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ

ที่ ๐๓๑ /๒๕๖๕

เรื่อง ให้พนักงานเทศบาล รักษาการในตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ

.....

ด้วยเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จากตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับ ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ เป็น วิศวกรโยธา ระดับ ชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด และหลังจากได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลังแล้ว ทำให้คนที่ครองตำแหน่งอยู่เดิม ไม่มีตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงเป็นตำแหน่งที่ว่าง อยู่ในระหว่างสรรหาคนมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บุคลากรในสังกัดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ ประกอบกับ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงแต่งตั้งให้ นายกฤษดา เมะระราช ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับ ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ รักษาการในตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับ ชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

(นายอรัญย์ เจริญนนท์)

นายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ



ที่ รอ ๕๘๐๐๑/ ๐๓๖

สำนักงานเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ
หมู่ที่ ๑๐ อำเภอศรีสมเด็จ รอ ๕๕๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) กรณีปรับปรุงตำแหน่งเพื่อเลื่อนและ
แต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระดับชำนาญ
การพิเศษ

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด

อ้างอิง หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว๕๙
ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศเทศบาลตำบลศรีสมเด็จ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด แจ้งมติ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม
๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลปรับปรุงตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ และให้เทศบาล
ประกาศปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งที่รายงานได้ นั้น

เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ ได้ดำเนินการจัดทำประกาศ และแก้ไขรายละเอียดในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ กรณีปรับปรุงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น
เสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอริญญ์ เจริญนนท์)

นายกเทศมนตรีตำบลศรีสมเด็จ

งานการเจ้าหน้าที่

ฝ่ายอำนวยการ

สำนักปลัดเทศบาล

โทร. ๐-๔๓๕๐-๘๑๒๗ ต่อ ๑๑

โทรสาร. ๐-๔๓๕๐-๘๐๑๙

.....ร่าง
.....พิมพ์
.....ทาน/ตรวจ