

รายงานการดำเนินการตาม

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

จัดทำโดย

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดเทศบาล

เทศบาลตำบลชะเมา

อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

075-845135



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลชะเมา อำเภอกาบัง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ที่ นศ.๕๗๒๐๑/๒๕๖ วันที่ ๑๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ข้อเสนอ/พิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวสิริญา พรหมอิน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน ปลัดเทศบาลตำบลชะเมา

(ลงชื่อ)

(นางกชพรรณ เรืองทอง)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลชะเมา

(นายสักรินทร์ ธรรมสินธุ์)

ปลัดเทศบาลตำบลชะเมา

คำสั่ง นายกเทศมนตรีตำบลชะเมา

(นายเอกชัย คงปาน)

นายกเทศมนตรีตำบลชะเมา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
เทศบาลตำบลชะเมา อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ การรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	มีการพิจารณาปรับโอนพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่างจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา	ไม่ใช้	-	๒๙ ส.ค.๖๖ - ๑๙ ต.ค.๖๖	ปัญหา/อุปสรรค ไม่มีปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-
	ประมาณที่อื่น หรือข้าราชการอื่นมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง	๑) ตำแหน่ง จพง.พัสดุ	งบประมาณ	-	๙ ส.ค.๖๖ - ๑๖ ต.ค.๖๖	
	สายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง	๒) ตำแหน่ง จพง.จัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา	ไม่ใช้	-	๑๐ ส.ค.๖๖ - ๒ ต.ค.๖๖	
		๓) ตำแหน่ง นิติกร ปก. ๑ อัตรา	งบประมาณ	-	(รับโอน/ย้าย ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗)	
	๑.๒ การสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	การประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย)	ไม่ใช้	-	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	ปัญหา/อุปสรรค บัญชีผู้ผ่านการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน หมดบัญชี และจังหวัดได้มีหนังสือแจ้งให้ อบท. ที่ขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเปิดสอบแข่งขัน สงวนตำแหน่งไว้ ห้ามรับโอน สำหรับ ทต. ชะเมา ไม่ได้ขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสอบแข่งขัน แต่ขอใช้บัญชีฯ จึงสามารถรับโอนได้ แต่ไม่มีบุคคลใดแจ้งความประสงค์ขอโอน เทศบาลฯ จึงแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลตำแหน่งอื่น รักษาการในตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อีกหนึ่งคน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่รักษาการเป็นการปฏิบัติหน้าที่เฉพาะตามหนังสือสั่งการเท่านั้น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
						ข้อเสนอแนะ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. เป็นตำแหน่งที่ตามระเบียบทุก อปท. ต้องมีกรอบอัตราค่าจ้าง แต่ตำแหน่งดังกล่าว เป็นตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ หากมีตำแหน่งว่างสามารถรับโอนได้ โดยระเบียบไม่ได้บังคับให้ต้องรายงานตำแหน่งว่างเหมือนกับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ที่บังคับให้กรณีครบ ๖๐ วันต้องรายงานตำแหน่ง ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อดำเนินการสรรหาต่อไป หากระเบียบกำหนดให้กรณีสายงานผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการเช่นเดียวกับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ก็จะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรมาปฏิบัติงานได้
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร	๑. มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง หลักสูตร และสายงาน	๒๕๒,๔๐๐	๑๓๗,๔๔๔	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	ปัญหา/อุปสรรค ๑. มีข้อจำกัดด้านสถานะการเงินการคลัง ข้อเสนอแนะ ๑. ให้พนักงานเข้ารับการอบรมผ่านระบบคอร์สเรียนออนไลน์ฟรี ๒. ให้พนักงานเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่จัดอบรมภายในจังหวัด หรือจังหวัดใกล้เคียง เพื่อจะได้ประหยัดงบประมาณ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
	๒.๒ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	มีการประกาศ และใช้ แผนพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการ พัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	ปัญหา/อุปสรรค มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้หลักสูตรที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร มีเฉพาะตำแหน่งที่มีคนครอง ข้อเสนอแนะ กรณีมีการรับโอนหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานใหม่ และประสงค์จะส่งพนักงานเข้ารับการอบรม หลักสูตรอื่น ๆ เพิ่มเติม ให้มีการแก้ไขและปรับปรุง แผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี
๓. ด้านการวางแผนกำลังคน	๓.๑ การให้โอนพนักงานเทศบาล	มีการเสนอขอความเห็นชอบ ให้โอนพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ อัตรา คือตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานเขตเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๒๗ ส.ค. - ๙ ต.ค. ๖๗	ปัญหา/อุปสรรค เมื่อตำแหน่งว่างเทศบาลจะต้องส่งงานตำแหน่งที่ว่างไว้ เพื่อใช้บัญชีผ่านการสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ไม่สามารถรับโอนได้ จึงทำให้ไม่มีพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานโดยตรง ต้องแต่งตั้งพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งอื่น รักษาการแทน ทำให้ผู้รักษาราชการแทนต้องปฏิบัติงาน ๒ ตำแหน่ง ข้อเสนอแนะ กรณีแต่งตั้งพนักงานเทศบาลรักษาราชการแทน ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เห็นควรแก้ไขระเบียบให้ผู้รักษาราชการแทน ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ในช่วงที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่รักษาราชการแทน เนื่องจากต้องรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่รักษาราชการแทนด้วย

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลชะเมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างจำนวน ๒ รอบ ดังนี้ - รอบที่ ๑ (ผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) - รอบที่ ๒ (ผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-
๕. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๕.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	มีการแจ้งเวียนบันทึกข้อความประชาสัมพันธ์ และปิดประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ - ๑๕ ม.ค. ๖๗	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
		๒. มีการแต่งตั้งพนักงานเทศบาลรักษาการในตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้มีผู้รับผิดชอบหลัก โดยคำนึงถึงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติ ตามคำสั่ง ทต.ชะเมา ที่ ๔๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเทศบาลรักษาการในตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๓. มีการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยตรวจสอบภายใน ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลชะเมา ที่ ๕๗/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๐ ก.พ. ๖๗ เรื่อง มอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยตรวจสอบภายใน	ไม่ใช้ งบประมาณ -	- ๒๐ ก.พ. ๖๗ เป็นต้นไป	๑๔ ก.พ. ๖๗ เป็นต้นไป -	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ -ไม่มี

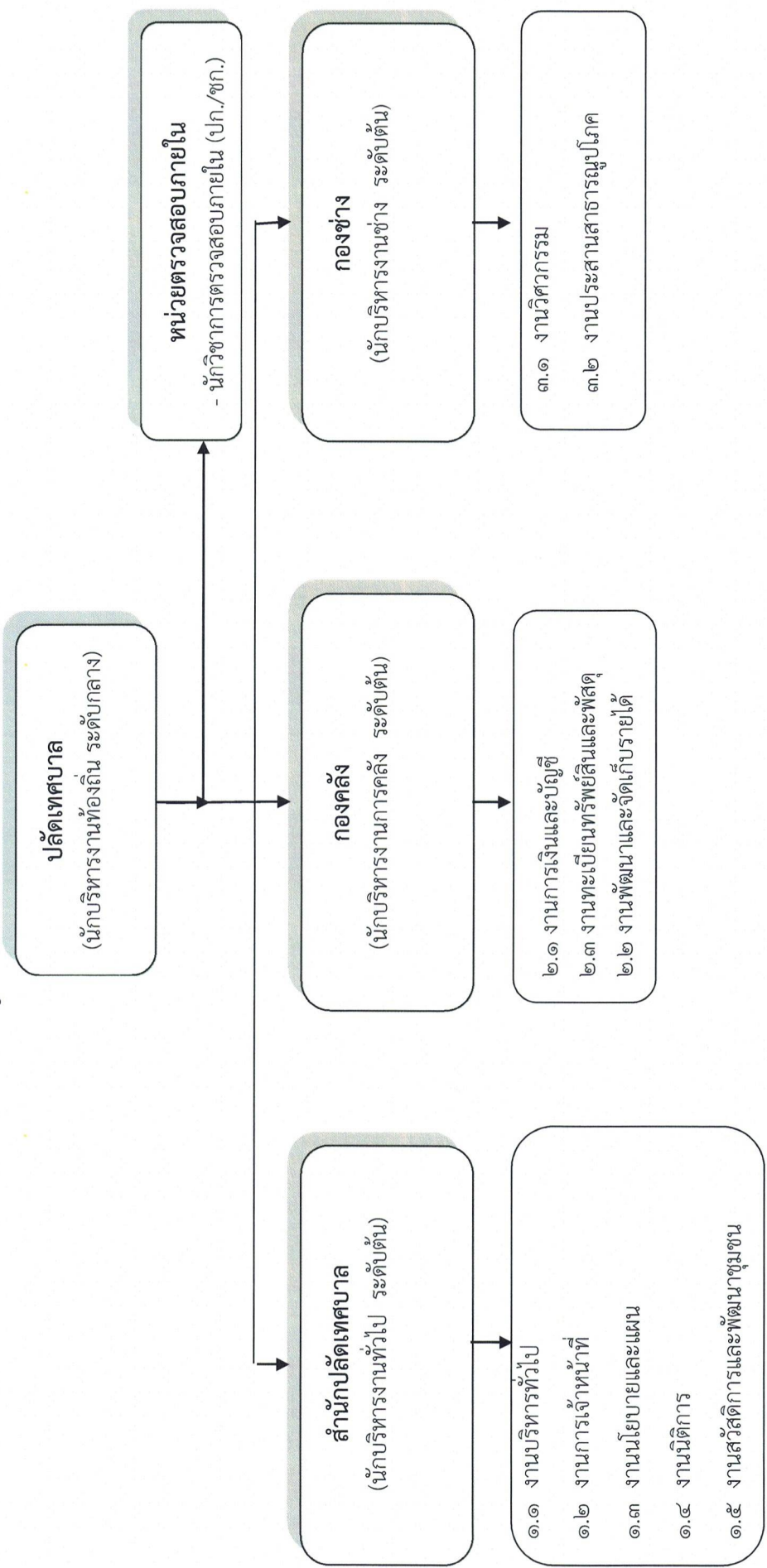
ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
		๔. มีคำสั่ง ทต.ชะเมา ที่ ๗๔/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๒ มี.ค. ๖๗ เรื่อง เปลี่ยนแปลงการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักปลัดเทศบาล (เฉพาะงานประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม)	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๒๒ มี.ค. - ๓๐ เม.ย. ๖๗	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-
		๕. มีคำสั่งให้พนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล ไปช่วยราชการ สังกัด กองคลัง ตามคำสั่ง ทต.ชะเมา ที่ ๒๒๖/๒๕๖๗ เรื่อง ให้พนักงานจ้างตามภารกิจไปช่วยปฏิบัติหน้าที่ราชการ	-	-	๒๓ ก.ค. ๖๗ เป็นต้นไป	-
	๕.๕ นโยบายการไม่รับของขวัญของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No gift Policy) ตามหน้าที่ (No gift Policy)	มีการประกาศนโยบายการไม่รับของขวัญของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No gift Policy) ตามประกาศ ทต.ชะเมา ลงวันที่ ๒๕ มี.ค. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๒๕ มี.ค. ๖๗	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๖. ด้านการอารักขาไว้ และ แรงจูงใจ	๕.๖ การดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการป้องกัน การทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริตฯ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ไม่สามารถดำเนินโครงการได้ตามแผนฯ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ข้อเสนอแนะ - ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโครงการโดยเน้น กิจกรรมที่ไม่ใช่งบประมาณเป็นหลัก
	๖.๑ ประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่แนวทางการดำเนินงาน ความก้าวหน้าในสายงาน ให้พนักงานทราบ	หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากร ทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ไม่มี-
	๖.๒ การประเมินคุณสมบัติ ของบุคคลและผลงานเพื่อ เลื่อนและแต่งตั้งพนักงาน เทศบาลให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น	มีการส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมฯ มีการประเมิน คุณสมบัติของบุคคลและ ผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้น ตำแหน่ง นักจัดการ งานทั่วไปปฏิบัติการ ชำนาญงาน ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๔๐,๐๐๐	๓๘,๓๙๔	๒ ก.พ. – ๒๔ ก.พ. ๖๗ (อบรมฯ) ๒๒ เม.ย. – ๒๐ ก.ย. ๖๗ (ประเมินบุคคลและผลงานฯ)	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ไม่มี- -
	๖.๓ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	หน่วยงานดำเนินการปรับปรุง ข้อมูลพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ไม่มี-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
	๖.๔ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ไม่มีใช้ งบประมาณ	-	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-
	๖.๕ จัดให้มีความพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามผลการประเมิน การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะ กรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุม	ไม่มีใช้ งบประมาณ	-	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
	๖.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- มีการจัดอุปกรณ์ขึ้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มียาและเวชภัณฑ์สำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ - มีการจัดกิจกรรม Big Cleaning Day	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง



สังกัด/กอง	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	ภารกิจ	ทั่วไป	
ปลัดเทศบาล		๑											๑
สำนักปลัดเทศบาล						๑		๕		๑	๔	๓	๑๔
กองคลัง						๑		๑		๓	๒	-	๗
กองช่าง						๑				๔	๒	๑	๘
หน่วยตรวจสอบภายใน								๑					๑
รวม		๑				๓		๗		๘	๘	๔	๓๑

การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงานเทศบาล (ตำแหน่งที่มีคนครอง)

ประเภท	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนปลาย	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือเทียบเท่า	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	-	-	๑	๑๒	๔	๑๗
พนักงานจ้าง	๒	๕	-	๑	๔	-	๑๒
รวม	๒	๕	-	๒	๑๖	๔	๒๙
คิดเป็นร้อยละ	๖.๙๐	๑๗.๒๔	-	๖.๙๐	๕๕.๑๗	๑๓.๗๙	๑๐๐

สายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลชะเมา

● **พนักงานเทศบาล** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย หรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● **พนักงานจ้าง** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุนงานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลชะเมาเป็นเทศบาลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักพัฒนาชุมชน ๖) นักวิชาการเงินและบัญชี ๗) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕) นายช่างโยธา ๖) เจ้าพนักงานประปา

ประเภทและจำนวนพนักงานจำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ทต.ชะเมา	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑		
สำนักปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑		
	งานบริหารทั่วไป	๒	๒	๓
	งานการเจ้าหน้าที่	๑		
	งานนโยบายและแผน	๑	๑	
	งานนิติการ	๑		
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	๑	
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑		
	งานการเงินและบัญชี	๒		
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑		
	งานวิศวกรรม	๑		
	งานประสานสาธารณูปโภค	๓	๒	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑		
รวม		๑๙	๘	๔

โครงสร้างอายุพนักงานจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน
	<=๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>=๕๕	
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๒	-	๑	๓
วิชาการ	-	-	-	๑	๒	๓	-	-	๖
ทั่วไป	-	๑	-	-	๑	๕	-	-	๗
พนักงานจ้าง	-	๑	๒	๑	-	๕	๑	๒	๑๒
รวม	-	๒	๒	๒	๓	๑๕	๑	๔	๒๙
คิดเป็นร้อยละ	-	๖.๙๐	๖.๙๐	๖.๙๐	๑๐.๓๔	๕๑.๗๒	๓.๔๕	๑๓.๗๙	๑๐๐