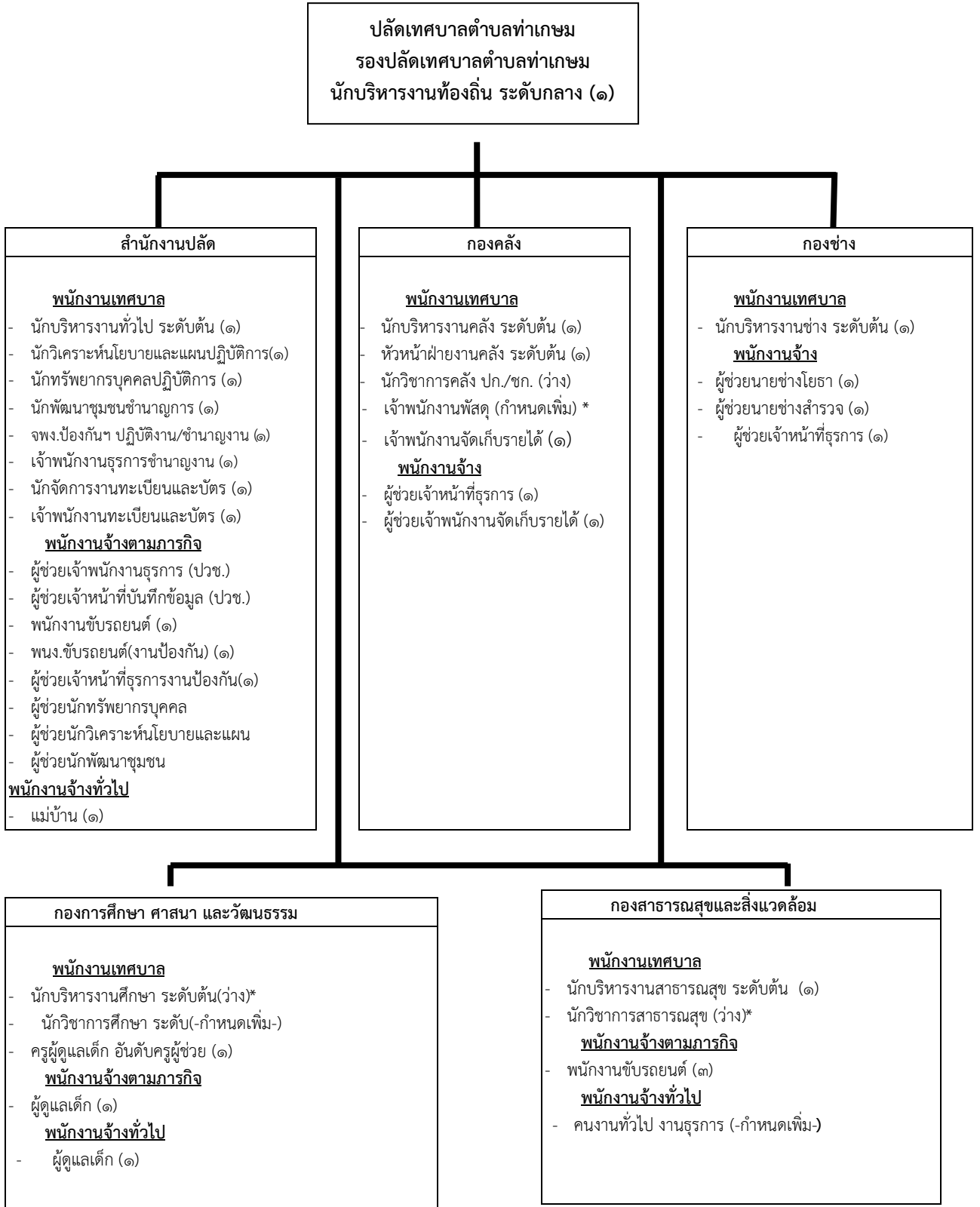


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

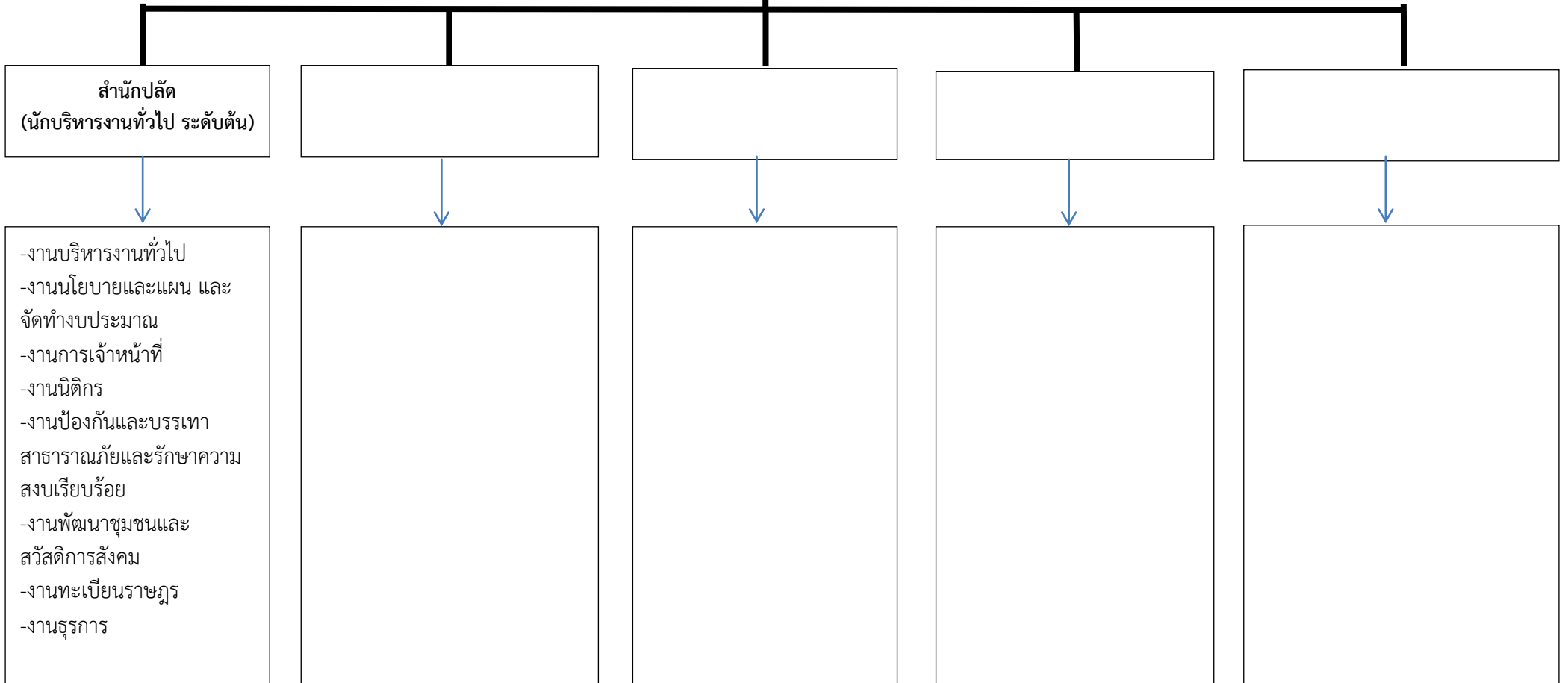
โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลท่าเกษม



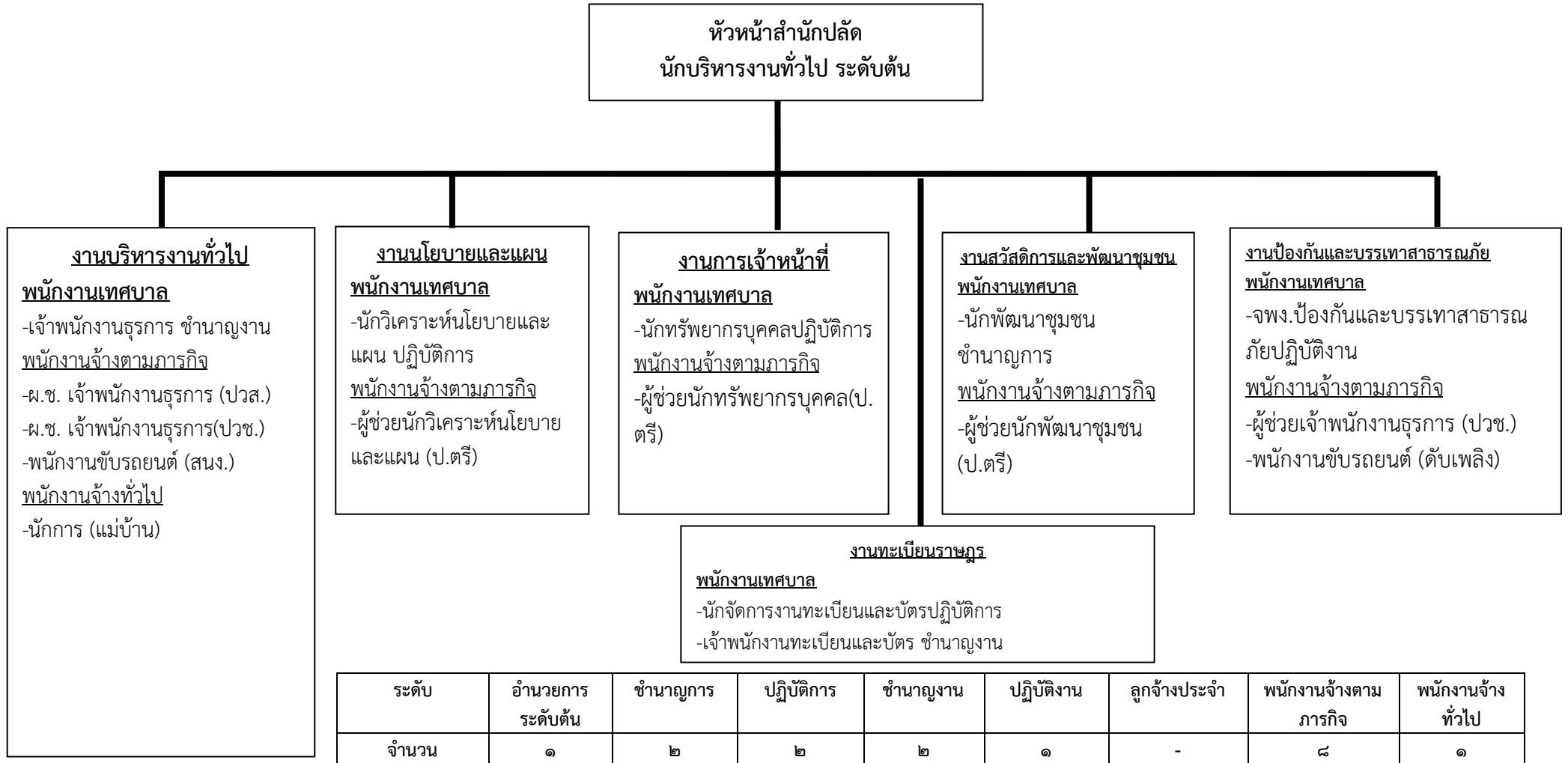
โครงสร้างส่วนราชการ

ปลัดเทศบาลตำบลท่าเกษม
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง

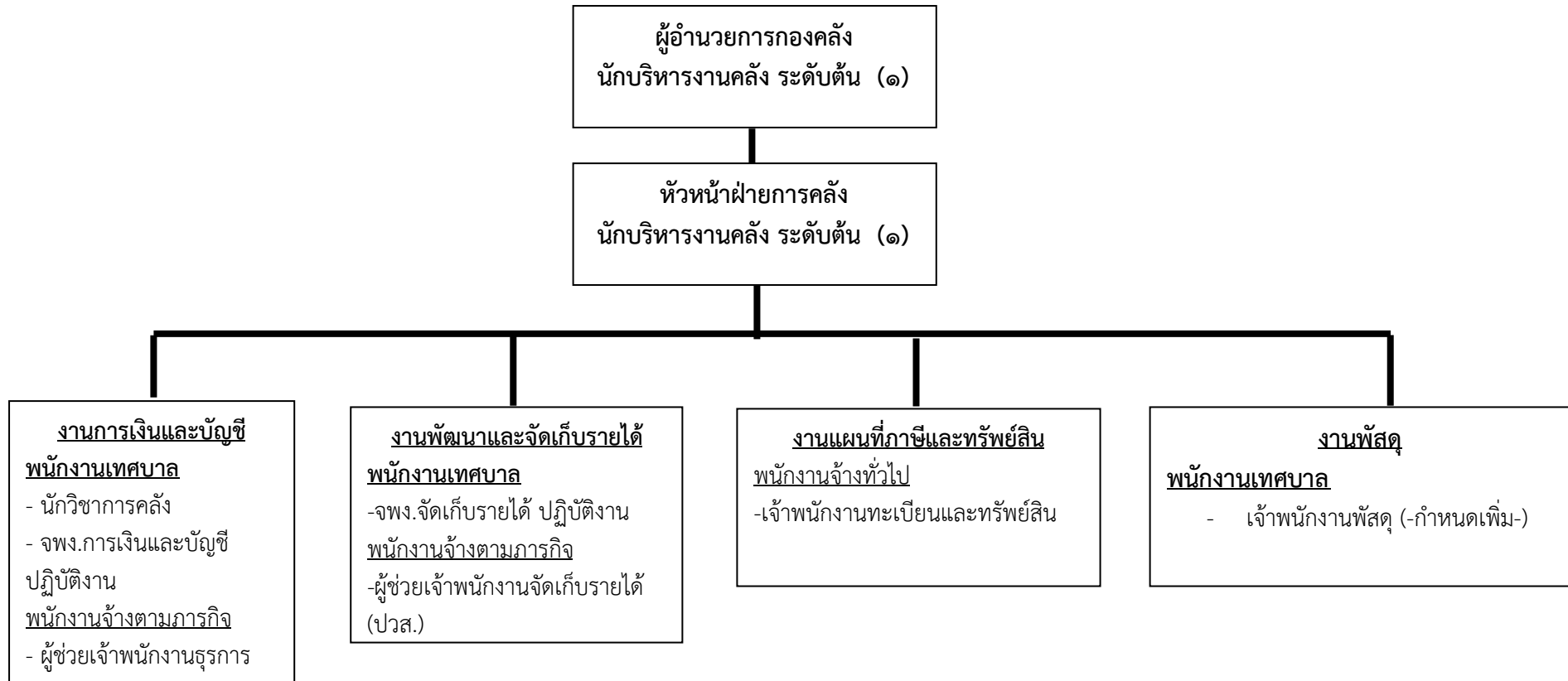
รองเทศบาลตำบลท่าเกษม
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักงานปลัดเทศบาล

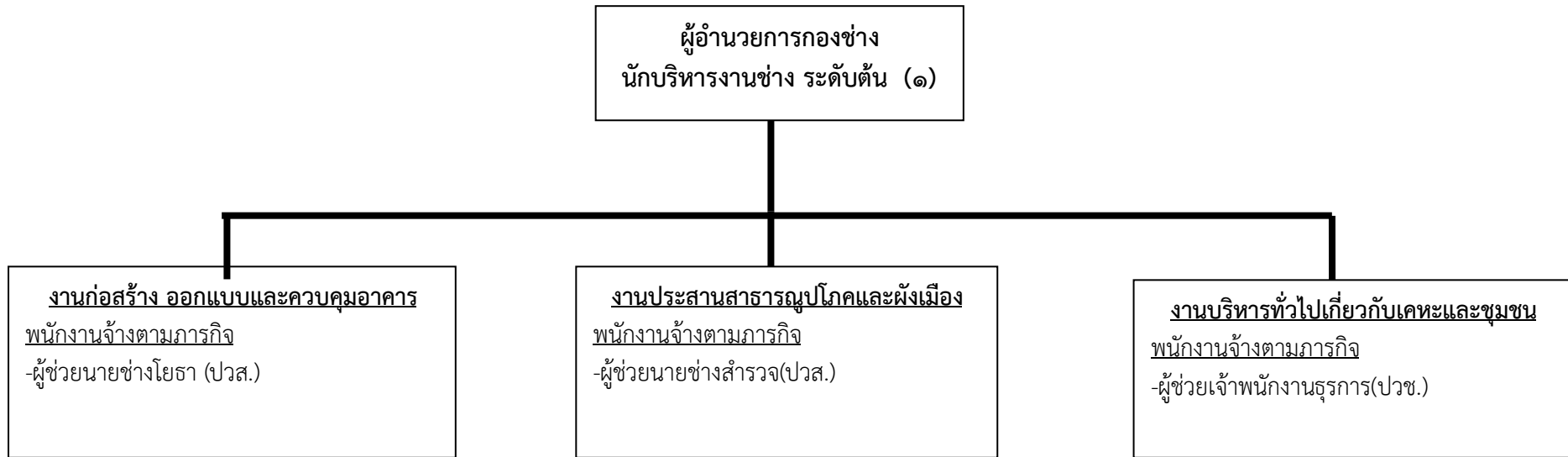


สร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



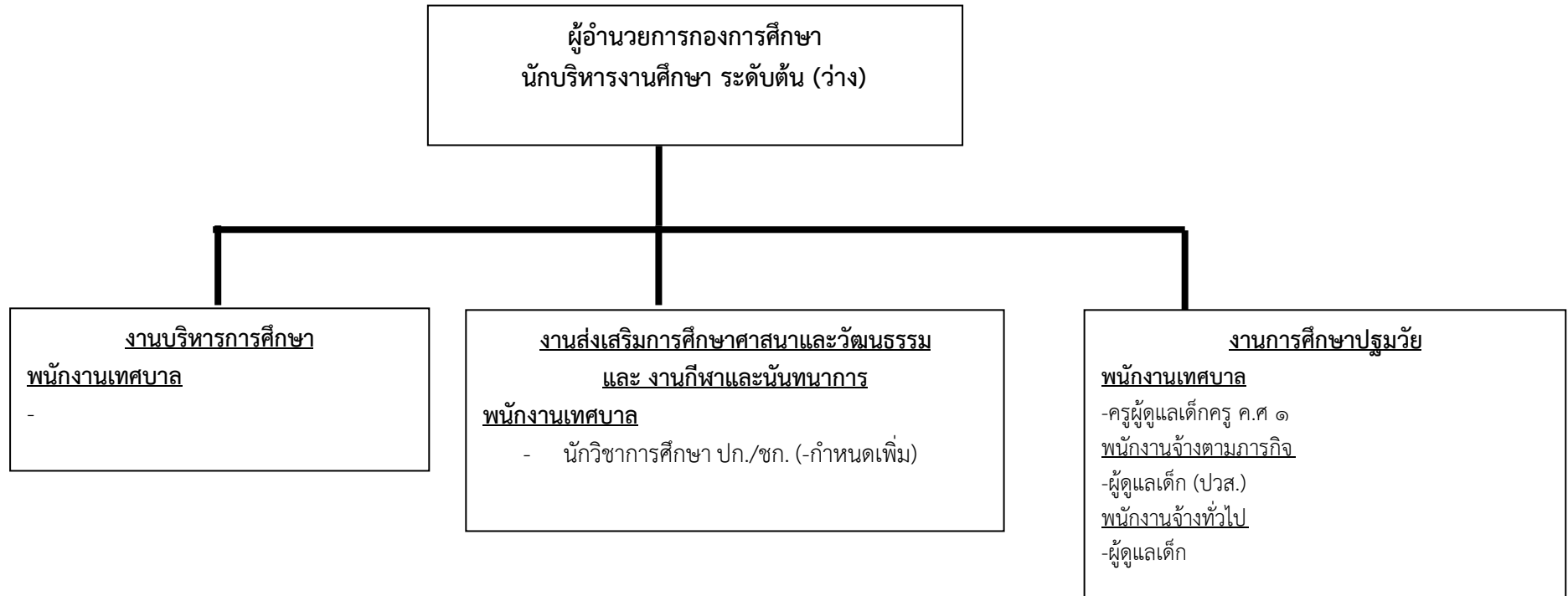
ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	หัวหน้าฝ่าย	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๒	๒	๑

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



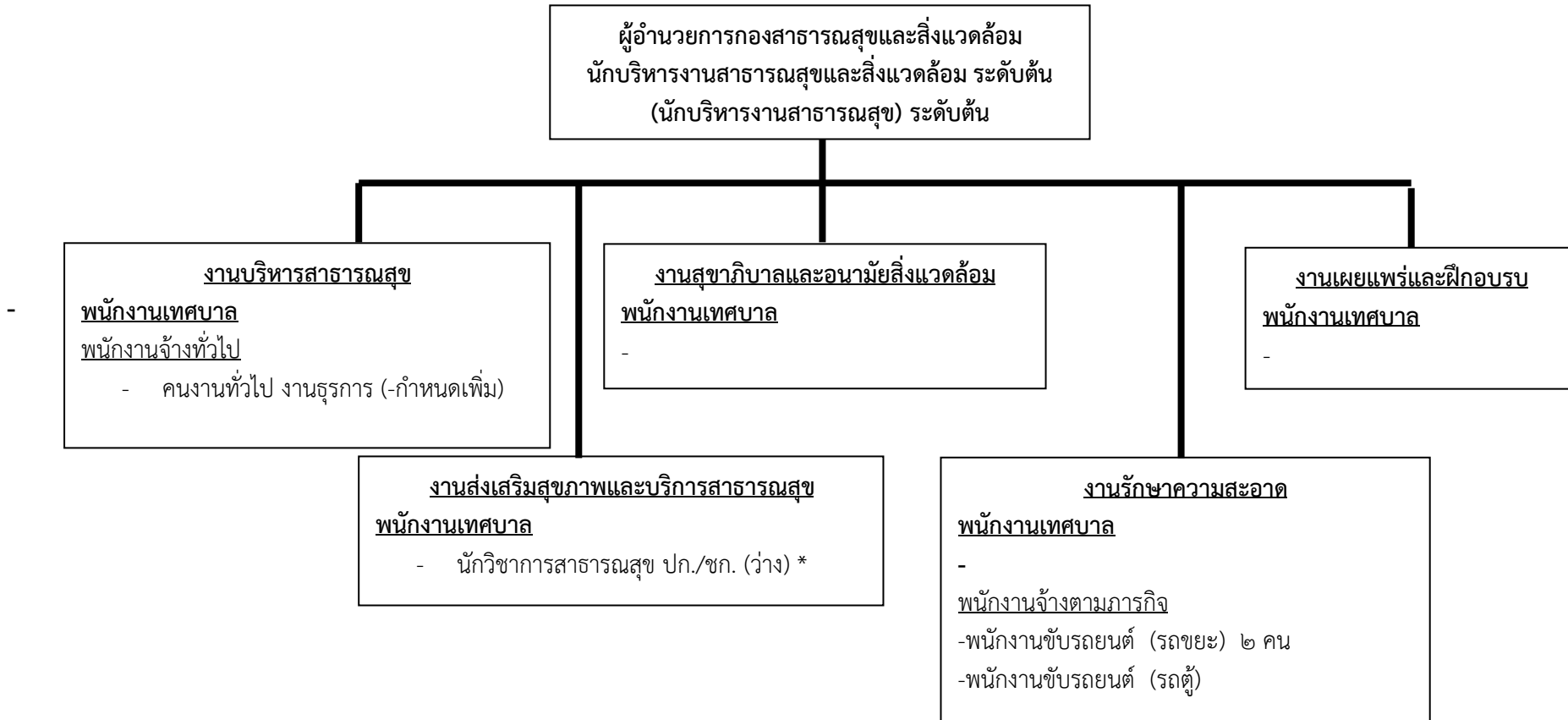
ระดับ	อำนาจการ ต้น	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๓	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการ ต้น	ปฏิบัติการ	ครู/ บุคลากรทางการศึกษา	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๑	๑

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการ ต้น	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	๓	๑

ข้อ ๑๑.จัดคนลงสู่ตำแหน่ง อยู่ใน เอ็กเซลล์(หน้าที่ ๘๐-๘๑)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการท้องถิ่น

พนักงาน เทศบาลตำบลท่าเกษม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

เทศบาลตำบลท่าเกษม จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงาน เทศบาล โดยการจัดทำแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงาน เทศบาล ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไปโดยกำหนดประเมินผลการบริหารงานบุคคลไว้ ๔ องค์ประกอบ ๑๘ ปัจจัย และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วยปัจจัยดังนี้

๑. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
๒. การวิเคราะห์งาน
๓. การสรรหา
๔. การคัดเลือก
๕. การแต่งตั้ง (การบรรจุ การรับโอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง รักษาราชการแทน รักษาการในตำแหน่งว่าง)

องค์ประกอบที่ ๒ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วยปัจจัยดังนี้

๑. การเลื่อนตำแหน่ง (เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ)
๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือน
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. ค่าตอบแทน
๕. การย้าย (การย้ายในองค์กรเดียวกัน)
๖. การจูงใจ

องค์ประกอบที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วยปัจจัยดังนี้

๑. การฝึกอบรม
๒. การศึกษา
๓. การวางแผนและพัฒนาอาชีพ

องค์ประกอบที่ ๔ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วยปัจจัยดังนี้

๑. พนักงานสัมพันธ์
๒. สุขภาพและความปลอดภัย
๓. การดำเนินการทางวินัย (การลงโทษ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์)
๔. การพ้นจากตำแหน่ง (การโอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง ออกจากราชการ)

ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย

๑. ด้านประสิทธิผล
๒. ด้านประสิทธิภาพ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

สำนักงานเทศบาลตำบลท่าเกษม ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม
๒. พนักงานเทศบาล จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษา ทรัพย์สินของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ
๓. พนักงานเทศบาล จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๔. พนักงานเทศบาลจะพึงต้อนรับให้ความสะดวกให้เป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ