

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒



เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒



เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ - ๑๐
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕ - ๑๗
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง	๑๘ - ๒๐
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐ - ๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓ - ๒๘
๙. การระคำใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙ - ๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒ - ๓๗
๑๑. บัญชีรายชื่อแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘ - ๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒ - ๔๖

ภาคผนวก

- ใบสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
- สำเนาหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
- หนังสือขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เป็นเทศบาลตำบลประเภทสามัญ ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ มีมติกำหนดให้เปลี่ยนแปลงการกำหนดประเภทเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารเทศบาล และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดอ่างทอง ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง รวมทั้งวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน วางแผนการใช้กำลังคน การกำหนดโครงสร้าง มีวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับ ดังนี้

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ให้เหมาะสม

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ศึกษา วิเคราะห์หน้าที่ ภารกิจความรับผิดชอบ ความต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ซึ่งจะสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถควบคุมภารกิจค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจน ถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดี คนเก่ง ไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการ และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรฯ

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติ ตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

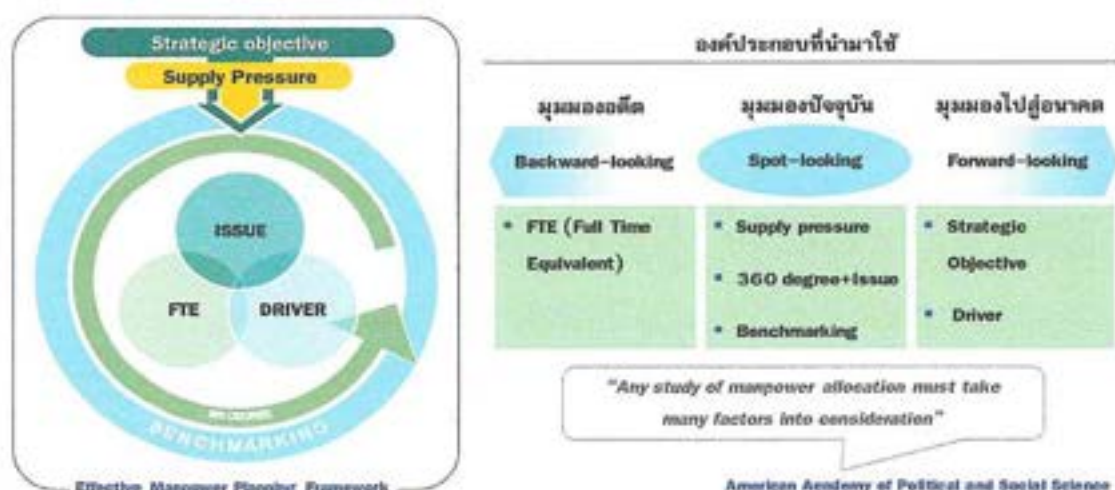
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต (ดังตารางการวิเคราะห์ที่นำมาจากเอกประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไรหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับการกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัดเทศบาลตำบล ผู้บังคับบัญชาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง โดยประกอบด้วยตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่งตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระเจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงาน ดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระเจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด KPIs พันธกิจ และจำนวนกรอบอัตรากำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

กระเจกด้านที่ ๕ ๓๖๐ องศา และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นตามมา ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่ายในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ๆ ซึ่งเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี

ทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาลตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เห็นว่าการบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุ เป้าหมายได้

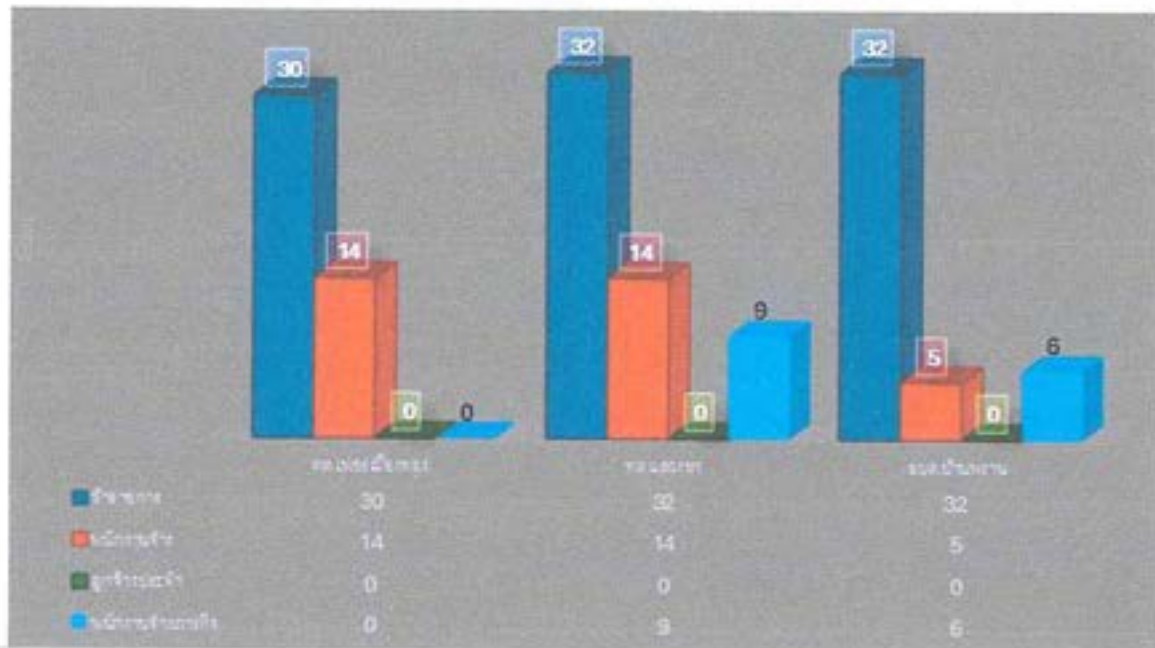


ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากในอนาคตเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะมีข้าราชการเกษียณอายุ ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาและเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผน กำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลตำบล ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าหน่วย ทั้ง ๕ ส่วนราชการ เพื่อเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระแสด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีขนาดเดียวกัน ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภท ขนาด บริษัทใกล้เคียงกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้ง ๓ แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เทศบาลตำบลแสวงหา และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประชากร บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง ๓ แห่ง มีอัตราค่าจ้างแตกต่างกันไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ในส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ดำเนินการสรรหาโดยประกาศรับโอนขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง การกำหนดอัตราค่าจ้างคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหาการใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคน จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้าง อายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิต และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
 - ๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาล
 - ๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาล เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตราค่าจ้างในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - ๒.๓ วิเคราะห์อัตราค่าจ้างในปัจจุบัน (Supply Analysis)
๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีของเทศบาล และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตราค่าจ้าง
๔. เทศบาลขอความเห็นชอบร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง
๕. เทศบาล ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
๖. เทศบาลจัดส่งแผนอัตราค่าจ้างที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๙	จัดทำหนังสือขอความ อนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	เทศบาลตำบลแสงหา อบต. บ้านพราน
มิถุนายน ถึง กรกฎาคม ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๙	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความ เห็นชอบ ก.ท.จ.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ท.จังหวัดอ่างทอง
กันยายน ๒๕๖๙	ก.ท.จ. แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๙
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับ ใช้	เทศบาล ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในการบริหารงานบุคคล

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการ สํารวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการ ดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงานและมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ใน การพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล

๔.๕ ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

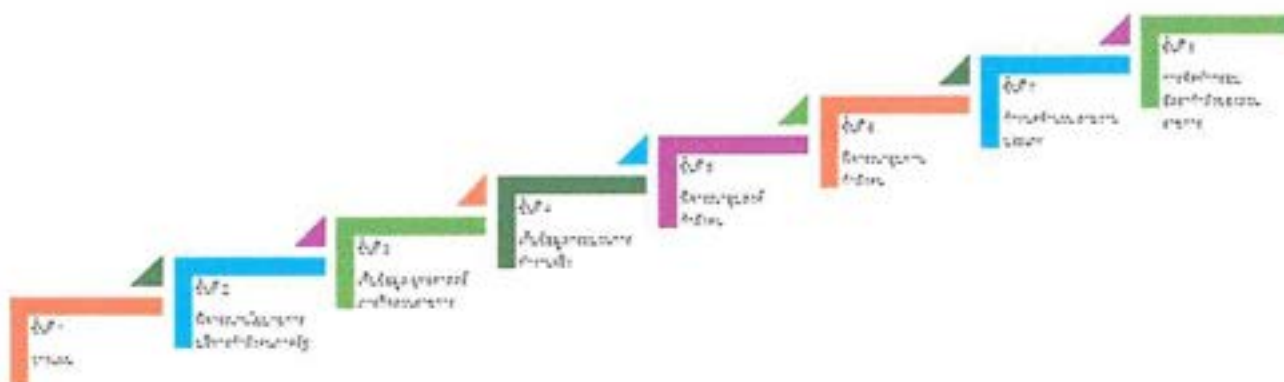
๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังคนของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง แบบบันได ๔ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

๑ นายกเทศมนตรี	ประธานคณะกรรมการ
๒ ปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๖ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๘ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ

อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๖๒ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมสุขภาพให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านส่งเสริมการประกอบอาชีพ	๑.เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ขยายโอกาส ๒.สร้างความมั่นคงในอาชีพ ๓.เพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพใหม่ (Up-skill / Re-skill) ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านสร้างชุมชนให้น่าอยู่	๑.รักษาความสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพลังงานเพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ๒.เพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๓.เพื่อพัฒนาคนทุกกลุ่มวัยให้มีศักยภาพ ๔.เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี และจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีของคนในชุมชน ๕.เพื่อพัฒนาระบบการจัดการขยะและสิ่งแวดล้อมในชุมชนอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑.เพื่อสร้างโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมทุกระดับ ๒.เพื่อสร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมความเข้าใจในบทบาทหน้าที่พลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย ๓.เพื่อเปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของประชาชนที่เข้าถึงง่ายและรวดเร็ว
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.เพื่ออำนวยความสะดวกและจัดทำให้ประชาชนได้มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ๒.เพื่อปรับปรุงและซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมให้มีความปลอดภัยและใช้งานได้อย่างทั่วถึง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการที่ดี	๑.เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีจิตบริการ (Service Mind) ในการปฏิบัติงาน ๒.เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานและการให้บริการประชาชนด้วยระบบดิจิทัล (E-Service) เพื่อความโปร่งใสและรวดเร็ว

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และการกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และการกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดตามกรอบยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านส่งเสริมการประกอบอาชีพ	๑.เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ขยายโอกาส ๒.สร้างความมั่นคงในอาชีพ	- นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านสร้างชุมชนให้น่าอยู่	๑.รักษาความสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพลังงานเพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ๒.เพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๓.เพื่อพัฒนาคนทุกกลุ่มวัยให้มีศักยภาพ ๔.เพื่อส่งเสริมสุขภาวะที่ดีและจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีของคนในชุมชน ๕.เพื่อพัฒนาระบบการจัดการขยะและสิ่งแวดล้อมในชุมชนอย่างยั่งยืน	-เจ้าพนักงานป้องกันฯ -เจ้าพนักงานสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาการเมืองและ การมีส่วนร่วมของประชาชน	๑.เพื่อสร้างโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมทุกระดับ ๒.เพื่อสร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมความเข้าใจในบทบาทหน้าที่พลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย ๓.เพื่อเปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของประชาชนที่เข้าถึงง่ายและรวดเร็ว	- นักพัฒนาชุมชน - เจ้าหน้าที่งานธุรการ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.เพื่ออำนวยความสะดวกและจัดหาให้ประชาชนได้มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ๒.เพื่อปรับปรุงและซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมให้มีความปลอดภัยและใช้งานได้อย่างทั่วถึง	- วิศวโยธา - นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการที่ดี	๑.เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมี จิตบริการ (Service Mind) ในการปฏิบัติงาน ๒.เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานและการให้บริการประชาชนด้วยระบบดิจิทัล (E-Service) เพื่อความโปร่งใสและรวดเร็ว	- เจ้าหน้าที่งานธุรการ - นักทรัพยากรบุคคล

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

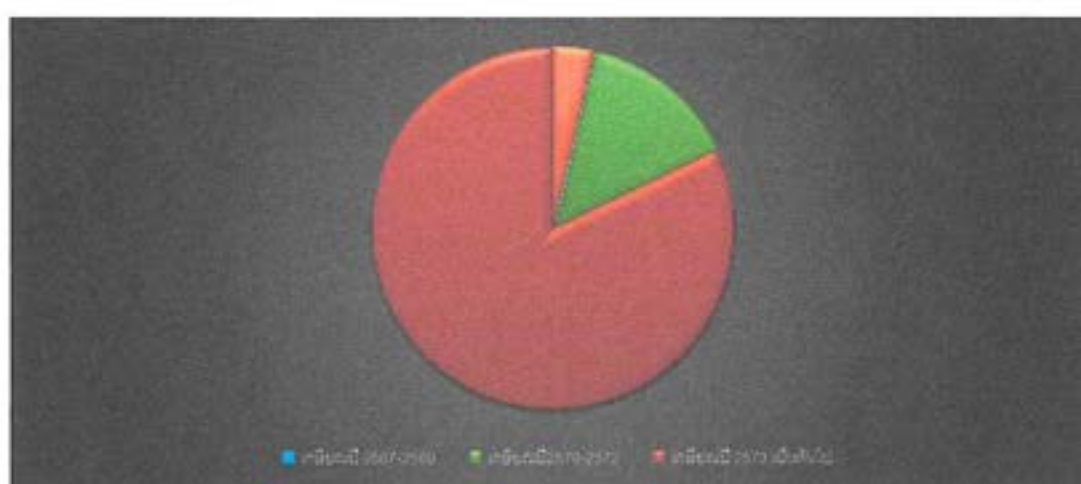
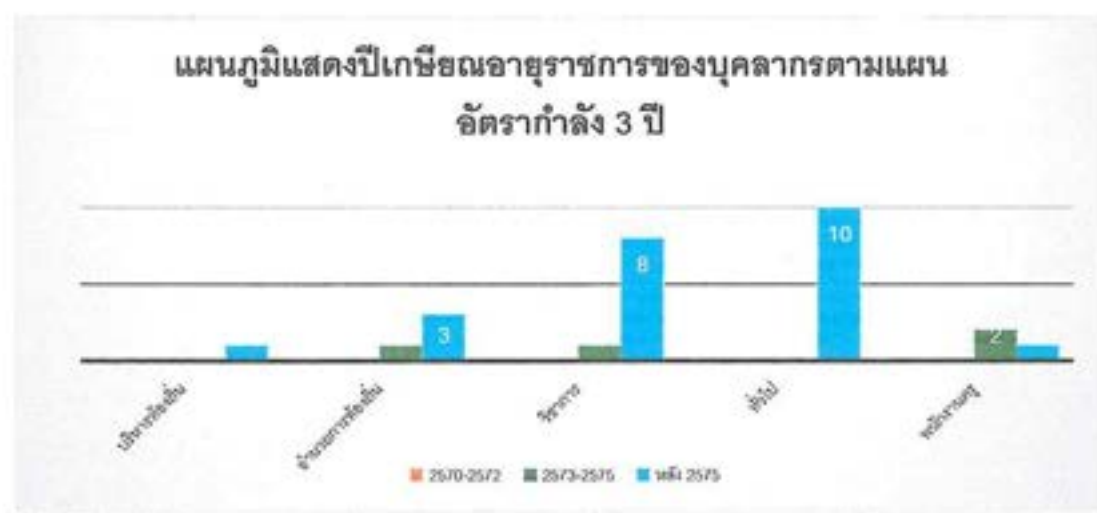
เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคต ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พบว่า เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองมีภารกิจด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมี คนโหนดมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง วางแผน เกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. สำหรับสายงานผู้บริหารซึ่งเป็นสายงานที่สำคัญ ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลเพชร เมืองทอง จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้ คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ของปีที่จะเกษียณ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะสรรหาคณะดำรง ตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.ท.จ.อ่างทอง) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว เทศบาล ตำบลเพชรเมืองทอง จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลหรือ บัญชีของจังหวัดแล้วแต่กรณี

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหาร ภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่

ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ดังนี้

• **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองเป็นเทศบาลขนาดเล็กด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๓ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป



บันไดขั้นที่ ๔ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งเทศบาล ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับการกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒)) (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔)) (๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕)) (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘)) (๕) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕)) (๖) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑)) (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗)) (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖)) (๙) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓) (มาตรา ๕๑ (๓))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๔) (มาตรา ๕๐ (๖)) (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔)) (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔)(มาตรา ๕๐ (๔)) (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖) (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐) (มาตรา ๕๑ (๔)) (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖)) (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑)) (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด กองการศึกษา
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑)) (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓)) (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒)) (๔) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗)) (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐)) (๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๔))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕)) (๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖)) (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗) มาตรา ๕๑ (๔)) (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘)) (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง สำนักปลัดงานพัฒนาชุมชน
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๑๔)) (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓)) (๓) การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗)) (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘) มาตรา ๕๐ (๓))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ยังไม่มีส่วนราชการนี้ และมีแนวโน้มจะต้องกำหนดในอนาคต เพื่อรองรับภารกิจและแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมด้านสาธารณสุข
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๓) มาตรา ๕๐ (๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา
๗. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕)) (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖ (๑๕)) (๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหของเทศบาล ตำบลเพชรเมืองทองได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว ๒. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ๓. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ๔. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ ๕. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๖. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ๗. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง ๘. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม ๙. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ๑๐. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๑๑. หน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา
ภารกิจรอง ๑. ให้มีโรงฆ่าสัตว์ ๒. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร ๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ๔. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ ๕. ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน ๖. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา ๗. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม ๘. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ ๙. เทศพาณิชย์	ทุกส่วนราชการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๑ ด้านเศรษฐกิจ

- ผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจโลกทำให้เกิดความผันผวนทางด้านราคาพืชผลทางการเกษตรและการแข่งขันกับกลุ่มสมาชิกในประเทศอาเซียนมีอัตราสูงขึ้นส่งผลให้มีการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวด้านการผลิตภาคอุตสาหกรรมและการเกษตรของประชาชนในจังหวัดอ่างทองยังคงสูงขึ้นเรื่อย ๆ

๓.๒.๒ ด้านสังคม

- กระแสวัฒนธรรมก่อให้เกิดการฟุ้งเฟ้อ ฟูมเฟื่อยเข้าไปในทุกชุมชน ละเลยคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมเปลี่ยนจากสังคมพึ่งพาตนเองเป็นสังคมที่ขอรับความช่วยเหลือ และโครงสร้างของประชากรจะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุความไม่พร้อมด้านการศึกษาและการสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อพัฒนาสังคมให้มีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้

๓.๒.๓ ด้านสิ่งแวดล้อม

- การพัฒนาเศรษฐกิจทำให้เกษตรกรเน้นปลูกพืชเชิงเดี่ยวและใช้สารเคมี ประกอบกับนโยบายรัฐบาลที่เปลี่ยนพื้นที่ป่าเป็นพื้นที่ทำกิน และการบริหารจัดการน้ำของภาคการศึกษาลดพื้นที่ป่า ตลอดจนเทคโนโลยีด้านการพัฒนาพลังงานทดแทนมีราคาแพงซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๒.๔ ด้านบริหารจัดการภาครัฐ

- ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานยังขาดการบูรณาการในการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาครัฐยังขาดการพัฒนาด้านทักษะภาษาต่างประเทศ และระบบข้อมูลจัดเก็บไม่เป็นปัจจุบัน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เป็นเทศบาลตำบลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาลตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน เนื่องจาก ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการ จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ยุบเลิกตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อน และในส่วนตำแหน่งที่ยังว่าง ไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ดำเนินการสรรหาโดยประกาศรับโอนพนักงานเทศบาล ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง เพื่อแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองต่อไป

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีการะเหลาะลิ
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดำเนินการ /ปริญญโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ เทศบาล - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุขและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง หรือกองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปี และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาลตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยตรวจรับและผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

การกำหนดโครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัด -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมาย -งานพัฒนาชุมชน -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานบริการสาธารณสุข -งานกิจการสภา ๒. กองคลัง -งานบริหารงานทั่วไป -งานพัฒนารายได้ -งานการเงินและบัญชี -งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๓. กองช่าง -งานบริหารงานทั่วไป -งานสาธารณูปโภค -งานวิศวกรรมโยธา -งานควบคุมอาคาร -งานผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารงานทั่วไป -งานบริหารสถานศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัด -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมาย -งานพัฒนาชุมชน -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานบริการสาธารณสุข -งานกิจการสภา ๒. กองคลัง -งานบริหารงานทั่วไป -งานพัฒนารายได้ -งานการเงินและบัญชี -งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๓. กองช่าง -งานบริหารงานทั่วไป -งานสาธารณูปโภค -งานวิศวกรรมโยธา -งานควบคุมอาคาร -งานผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารงานทั่วไป -งานบริหารสถานศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในระหว่าง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด (+ / -)			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักงานปลัดเทศบาลตำบล (๐๑)									
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงาน (งานพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงาน (งานป้องกันฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงาน (งานป้องกันฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงาน (งานป้องกันฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงาน (งานป้องกันฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗	คนงาน (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในระหว่าง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม/ลด (+ / -)			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
กองคลัง										
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๑	นักวิชาการคลังชำนาญการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี	
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป										
รวม		๕	๕	๕	๕	-	-	-		
กองช่าง (๐๕)										
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๖	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๒๗	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี	
๒๘	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๙	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป										
๓๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑					
๓๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๒	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รวม		๔	๔	๔	๔	-	-	-		

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระหว่าง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด (+ / -)			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)									
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี
๓๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	นักวิชาการการศึกษา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี
๓๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเพชรเมือง									
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รอจัดสรร
๓๙	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๐	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เงินอุดหนุน
๔๑	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม		๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๔๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	

๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ได้วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนตามตำแหน่งต่าง ๆ และค่าตอบแทน ไม่เกินรายจ่ายร้อยละ ๔๐% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ โดยแบ่งรายละเอียดเป็นส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ดังนี้

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

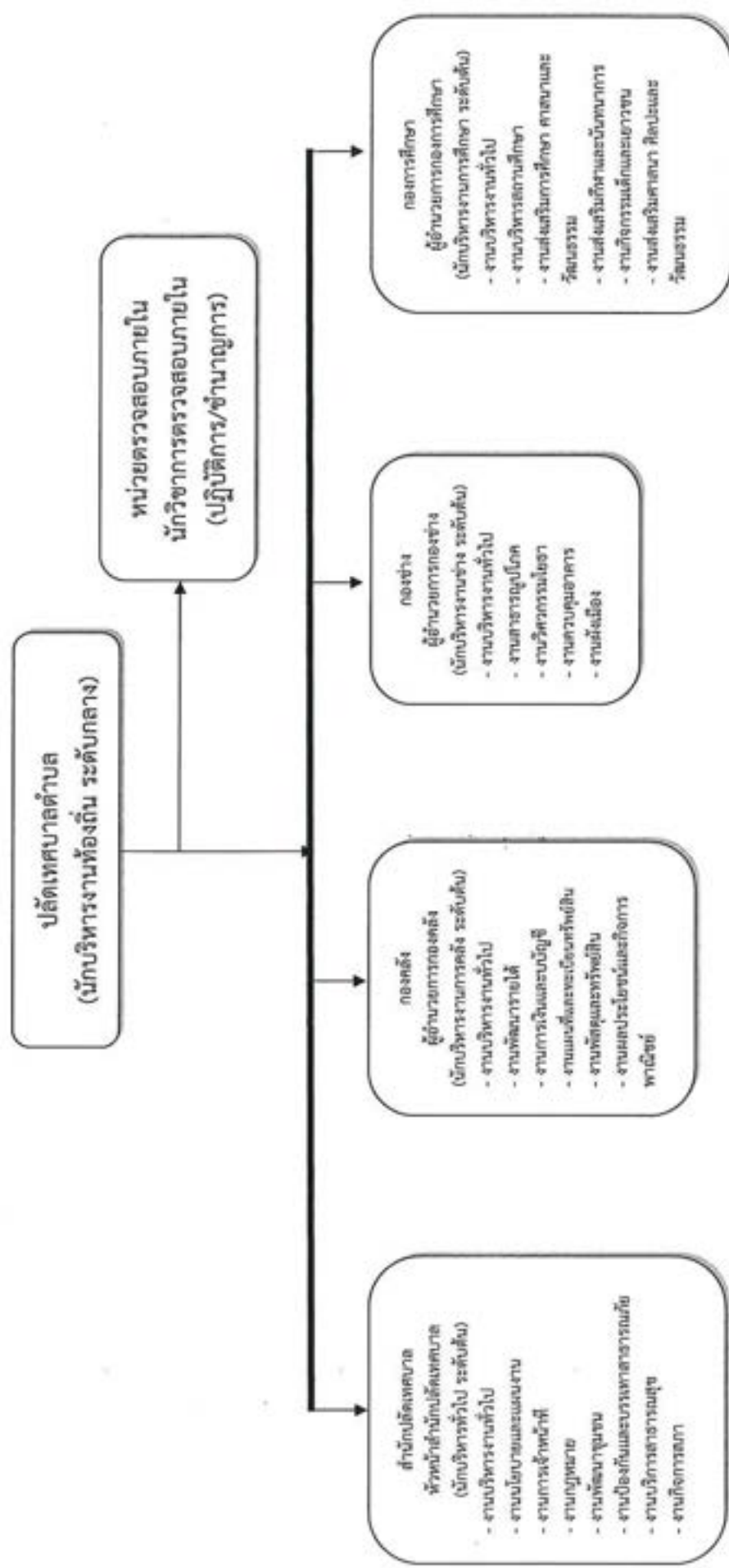
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างเดิม/ จะได้อำนาจ ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้างเดิม/ลด				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
							๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓									
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๐	๕๔,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๕๒,๕๐๐	๕๓,๕๐๐	๕๔,๕๐๐	๕๕,๕๐๐	๕๖,๕๐๐	ว่าง	
๒	สำนักงานปลัดเทศบาล(๑๑)	ต้น	๑	๐	๓๖,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๓๕,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๗,๐๐๐	๓๘,๐๐๐	๓๙,๐๐๐	ว่าง	
๓		นักบริหารงานบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๕,๕๐๐		๑	๑	-	-	-	๓๔,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๓๖,๕๐๐	๓๗,๕๐๐	๓๘,๕๐๐	ว่าง	
๔		นักบริหารงานนโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๕๖,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	๕๕,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	๕๗,๐๐๐	๕๘,๐๐๐	๕๙,๐๐๐	ว่าง	
๕		นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๕๖,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	๕๕,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	๕๗,๐๐๐	๕๘,๐๐๐	๕๙,๐๐๐	ว่าง	
๖		นักวิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๕,๕๐๐		๑	๑	-	-	-	๓๔,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๓๖,๕๐๐	๓๗,๕๐๐	๓๘,๕๐๐	ว่าง	
๗		เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๒๖,๕๐๐		๑	๑	-	-	-	๒๕,๕๐๐	๒๖,๕๐๐	๒๗,๕๐๐	๒๘,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	ว่าง	
๘		เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๑	๑	๒๖,๕๐๐		๑	๑	-	-	-	๒๕,๕๐๐	๒๖,๕๐๐	๒๗,๕๐๐	๒๘,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	ว่าง	
๙		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ก.	๑	๑	๓๕,๕๐๐		๑	๑	-	-	-	๓๔,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๓๖,๕๐๐	๓๗,๕๐๐	๓๘,๕๐๐	ว่าง	
๑๐		พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๑			พนักงานขับรถ	-	๑	๑๐,๐๐๐			๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ว่าง
๑๒	นักการ		-	๑	๑๐,๐๐๐			๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ว่าง	
๑๓	คนงาน		-	๑	๑๐,๐๐๐			๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ว่าง	
๑๔	คนงาน		-	๑	๑๐,๐๐๐			๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ว่าง	
๑๕	คนงาน		-	๑	๑๐,๐๐๐			๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ว่าง	
๑๖	คนงาน		-	๑	๑๐,๐๐๐			๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ว่าง	
๑๗	คนงาน		-	๑	๑๐,๐๐๐			๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ว่าง	
๑๘	คนงาน		-	๑	๑๐,๐๐๐			๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ว่าง	
๑๙	คนงาน		-	๑	๑๐,๐๐๐			๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ว่าง	
๒๐	กองคลัง(๑๔)																	ว่าง	
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๒๖,๕๐๐	๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕,๕๐๐	๒๖,๕๐๐	๒๗,๕๐๐	๒๘,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	ว่าง	
๒๒	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๑	๑	๕๐,๕๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๔๙,๕๐๐	๕๐,๕๐๐	๕๑,๕๐๐	๕๒,๕๐๐	๕๓,๕๐๐	ว่าง	
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๑	๑	๓๕,๕๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๓๔,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๓๖,๕๐๐	๓๗,๕๐๐	๓๘,๕๐๐	ว่าง	
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๒๖,๕๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๒๕,๕๐๐	๒๖,๕๐๐	๒๗,๕๐๐	๒๘,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	ว่าง	
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก.	๑	๑	๓๕,๕๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๓๔,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๓๖,๕๐๐	๓๗,๕๐๐	๓๘,๕๐๐	ว่าง	
รวม				๒๕	๒,๖๓๓,๕๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕	๒๕	-	-	-	-	๒,๕๑๓,๕๐๐	๒,๕๒๓,๕๐๐	๒,๕๓๓,๕๐๐	๒,๕๔๓,๕๐๐	๒,๕๕๓,๕๐๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราการจ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓										
กองช่าง(๑๕)																			
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๘๕๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๘๕๐	๓๓,๓๐๐	๓๙,๖๕๐	๔๖,๐๐๐	๕๒,๓๕๐		
๒๖	หัวหน้าฝ่ายแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๐	๓๖๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๐๐	๒๖,๐๐๐	๒๘,๔๐๐	๓๐,๘๐๐	๓๓,๒๐๐	งานปีงบประมาณ	
๒๗	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก.	๑	๐	๓๕๕,๖๕๐		๑	๑	๑				๒๖,๓๕๐	๒๖,๖๐๐	๒๖,๘๕๐	๒๗,๑๐๐	๒๗,๓๕๐	งานปีงบประมาณ	
๒๘	นายช่างโยธา	อ.ส.	๑	๑	๔๖๓,๖๕๐		๑	๑	๑				๒๖,๓๕๐	๒๖,๖๐๐	๒๖,๘๕๐	๒๗,๑๐๐	๒๗,๓๕๐		
๒๙	นายช่างโยธา	อ.ส.	๑	๑	๔๖๓,๘๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๘๕๐	๒๖,๓๕๐	๒๖,๘๕๐	๒๗,๓๕๐	๒๗,๘๕๐		
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๐	คนงาน	-	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๓๑	คนงาน	-	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๓๒	คนงานประจำถนน	-	๑	๑	๓๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
กองการศึกษา (๑๔)																			
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๗๓,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๖,๔๐๐	๒๗,๘๐๐	๒๙,๒๐๐	งานปีงบประมาณ	
๓๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๑๖,๒๕๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๕๐	๓๒,๒๕๐	๓๓,๖๕๐	๓๕,๐๕๐	๓๖,๔๕๐		
๓๕	นักวิชาการศึกษา	ป.ก/ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๓๕๐	๒๖,๖๐๐	๒๖,๘๕๐	๒๗,๑๐๐	๒๗,๓๕๐	งานปีงบประมาณ	
๓๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๓๖๘,๕๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๕๕๐	๒๖,๘๐๐	๒๗,๐๕๐	๒๗,๓๐๐	๒๗,๕๕๐		
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก/ชก.	๑	๐	๒๖๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๕๐๐	๒๖,๗๕๐	๒๖,๙๐๐	๒๗,๑๕๐	๒๗,๔๐๐	งานปีงบประมาณ	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๘	คนงาน		๑	๐	๓๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพญาเม็งราย																			
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ศค.๒	๑	๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-						การจ้างเหมาบริการ	
๔๐	ครูผู้ช่วย		๑	๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	งานปีงบประมาณ	
๔๑	ครูผู้ช่วย		๑	๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	งานปีงบประมาณ	
๔๒	ครู วิชาฐานครูชำนาญการ	ศค.๒	๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	งานปีงบประมาณ	
๔๓	ครู	ศค.๑	๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	งานปีงบประมาณ	
รวม																			๕,๖๑๙,๘๑๑

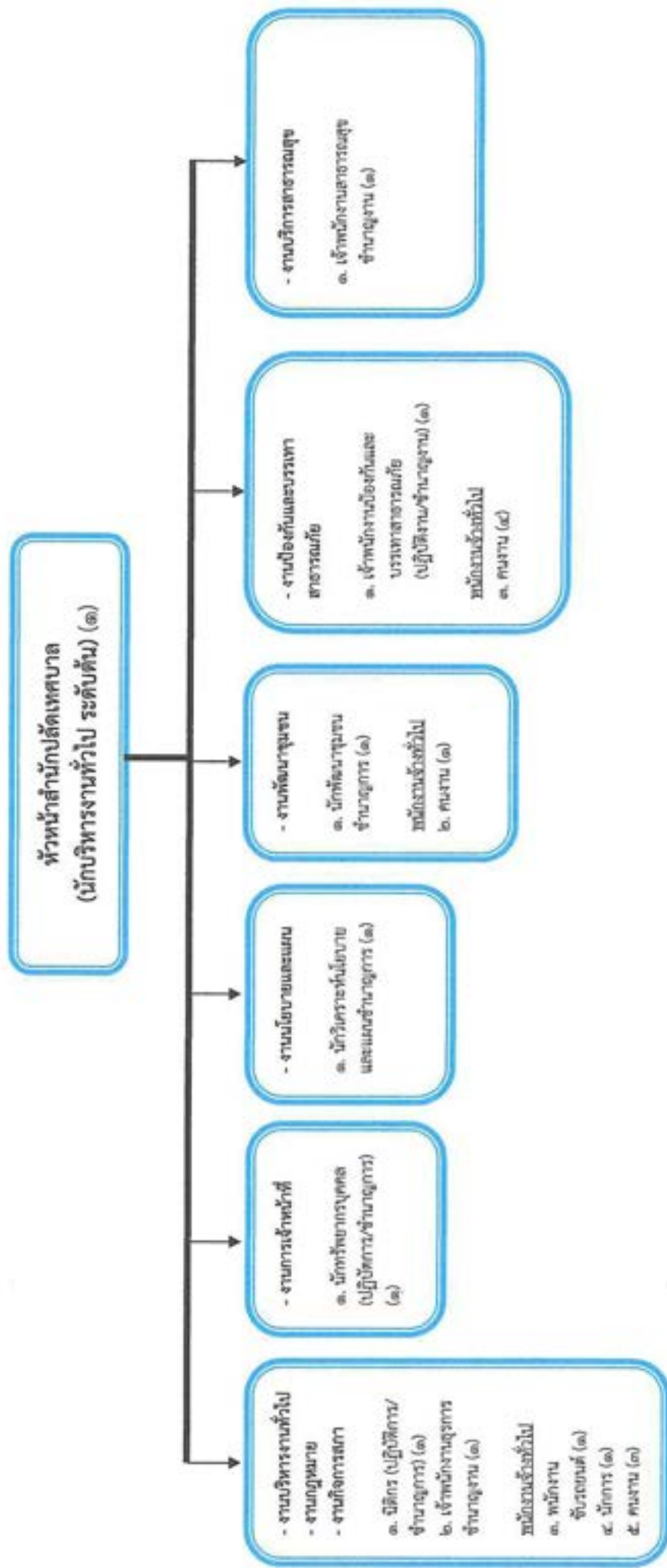
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนแบ่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีใช้งานไว้						อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น (๑)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๔๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๓	๓	๒๑๘,๕๐๐		๓	๓	-	-	-	-	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๒๖,๕๐๐	๒๖,๕๐๐	๒๖,๕๐๐	
	รวม		๓	๓	๒๑๘,๕๐๐		๓	๓	-	-	-	-	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๒๖,๕๐๐	๒๖,๕๐๐	๒๖,๕๐๐	
	รวมทั้งสิ้น		๔๔	๒๔	๑๑,๒๗๔,๔๔๒	๓๓๒,๐๐๐	๔๓	๔๔	-	-	-	-	-	-	-	๑๒,๗๗๖,๔๔๒	๑๒,๗๗๖,๔๔๒	๑๒,๗๗๖,๔๔๒	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕ %																			
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
งบประมาณรายจ่ายประจำปี																			
คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																			
																๒๖.๐๓	๒๖.๐๓	๒๖.๐๓	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

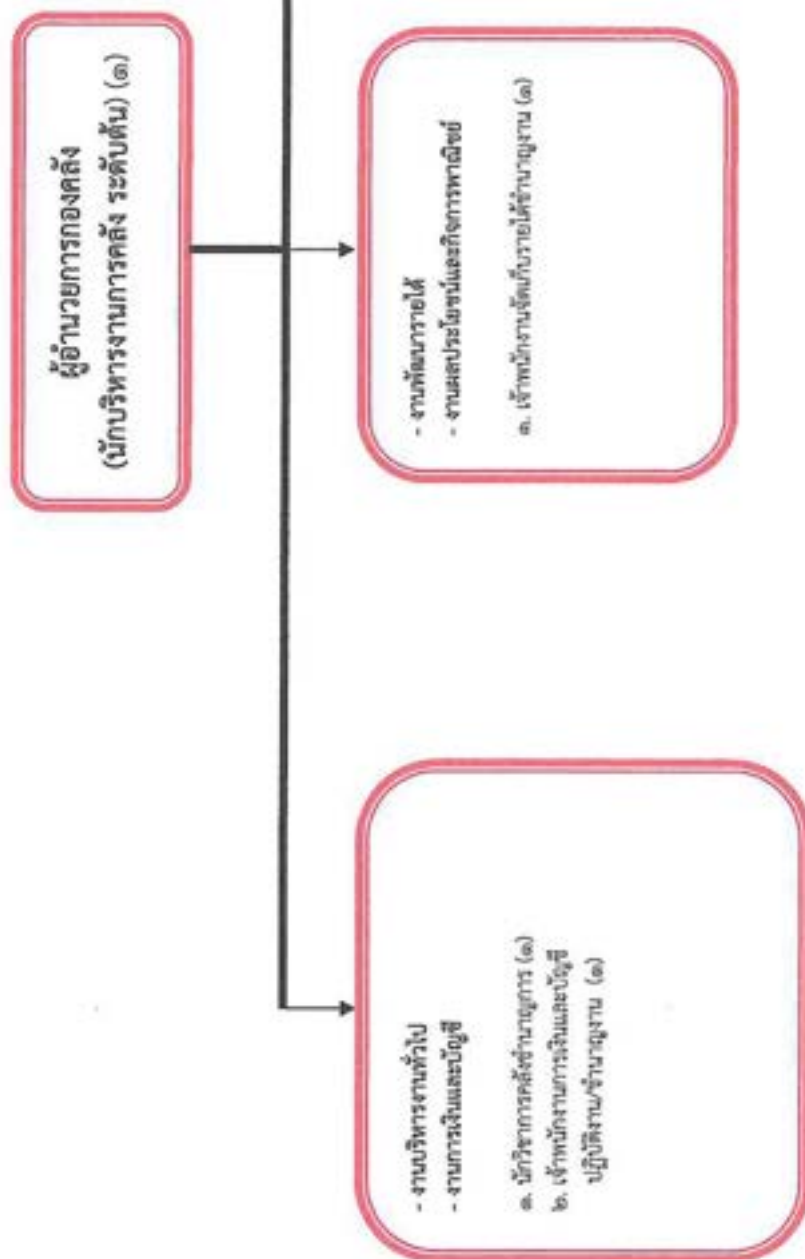


โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัด



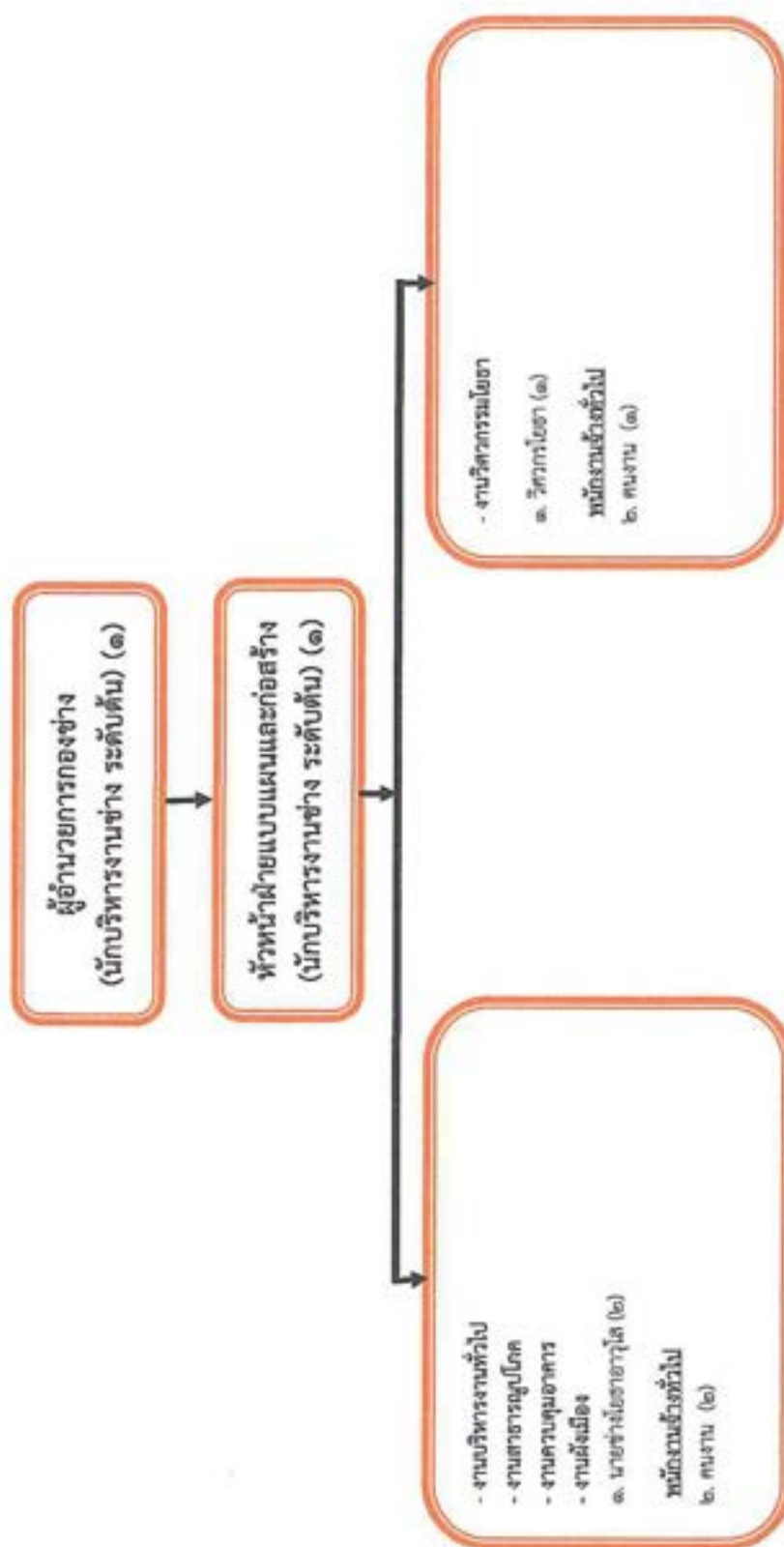
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				พนักงานจ้าง		รวม
	คំ	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	ลูกจ้าง ประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	-	๑	-	๒	-	-	-	๑๐	๑๘

โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง



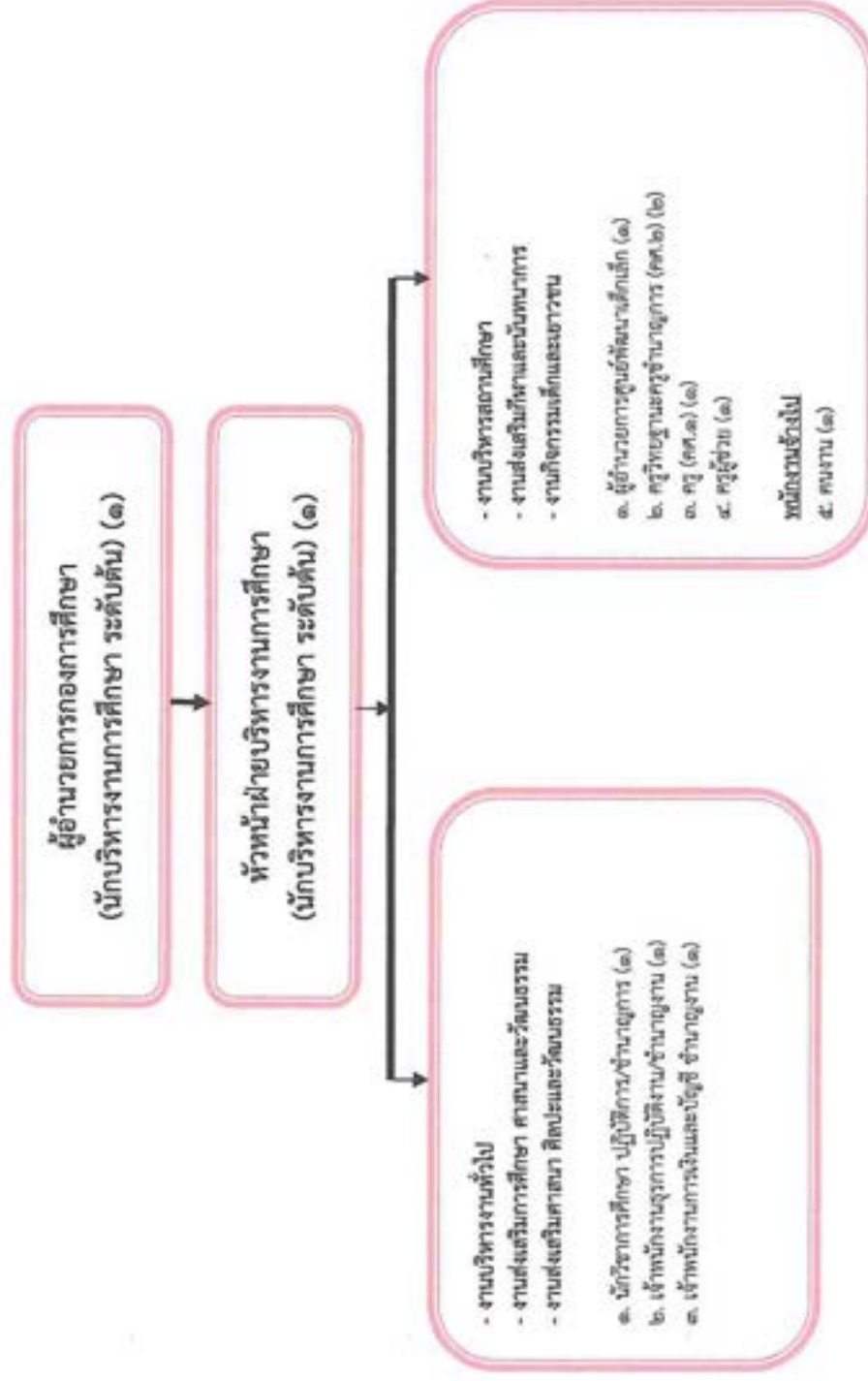
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	พง./ชจ.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕

โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง



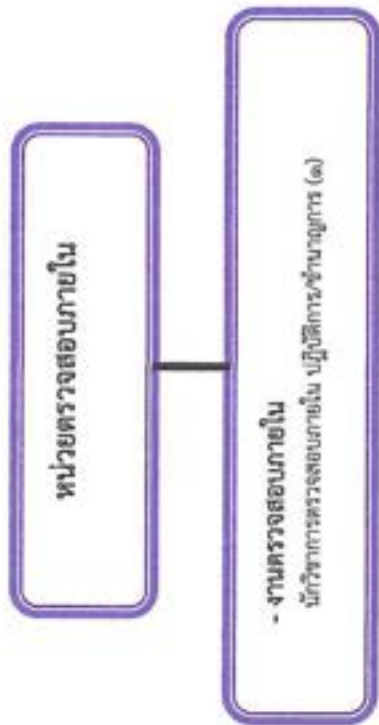
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปจ./ชก.	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปจ./ชจ.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๓	๘

โครงสร้างการบริหารกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	พง./ชง.	พง.	ชง.	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๓	-	-	๒	๑	๒	-	-	๑		๑	-	-	๑	๑๑

โครงสร้างการบริหารหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการฟ้องดื่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ด้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชำนาญการ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม				กรอบอัตราจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินที่เพิ่มขึ้น เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง		๓๒ ๒ ๐๐ ๔๑๐๑ ๐๐๑	ปฏิบัติงาน เก็บรักษาภายใน	จ้างเหมา	ชำนาญ	๓๒ ๒ ๐๐ ๔๑๐๑ ๐๐๑	ปฏิบัติงาน เก็บรักษาภายใน	จ้างเหมา	ชำนาญ	๕๕๐,๐๐๐ (๕๕,๐๐๐*๑๐)	๔๕,๐๐๐ (๔,๕๐๐*๑๐)	๑๐๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐*๑๐)	ว่างเดิม
สำนักปลัดเทศบาล														
๒	ว่าง		๓๒ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน บริหารงานทั่วไป	จ้างเหมา	ชำนาญ	๓๒ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน บริหารงานทั่วไป	จ้างเหมา	ชำนาญ	๕๕๐,๐๐๐ (๕๕,๐๐๐*๑๐)	-	-	ว่างเดิม
๓	ว่าง		๓๒ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการ	จ้างเหมา	ชำนาญ	๓๒ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการ	จ้างเหมา	ชำนาญ	๕๕๐,๐๐๐ (๕๕,๐๐๐*๑๐)	-	-	
๔	นางธนา พิงครณ์	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๒ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการ	จ้างเหมา	ชำนาญ	๓๒ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการ	จ้างเหมา	ชำนาญ	๕๕๐,๐๐๐ (๕๕,๐๐๐*๑๐)	-	-	
๕	นางสาวสุวิภา ยางคำ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ สาขาการตลาด	๓๒ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการ	จ้างเหมา	ชำนาญ	๓๒ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการ	จ้างเหมา	ชำนาญ	๕๕๐,๐๐๐ (๕๕,๐๐๐*๑๐)	-	-	
๖	ว่าง		๓๒ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการ	จ้างเหมา	ชำนาญ	๓๒ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการ	จ้างเหมา	ชำนาญ	๕๕๐,๐๐๐ (๕๕,๐๐๐*๑๐)	-	-	
๗	ว่าง		๓๒ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการ	จ้างเหมา	ชำนาญ	๓๒ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการ	จ้างเหมา	ชำนาญ	๕๕๐,๐๐๐ (๕๕,๐๐๐*๑๐)	-	-	
๘	นางสาวดวงดา พรหมศิริ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๓๒ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการ	จ้างเหมา	ชำนาญ	๓๒ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการ	จ้างเหมา	ชำนาญ	๕๕๐,๐๐๐ (๕๕,๐๐๐*๑๐)	-	-	
๙	นางสุจิตรา พัดทอง	ปวศ. วิทยาศาสตร์สุขภาพ การแพทย์แผนไทยประยุกต์	๓๒ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการ	จ้างเหมา	ชำนาญ	๓๒ ๒ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการ	จ้างเหมา	ชำนาญ	๕๕๐,๐๐๐ (๕๕,๐๐๐*๑๐)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๐	นายพิชญ์ นาน้อย	ปริญญาตรี	-	พนักงานจ้างเหมา	-	-	-	พนักงานจ้างเหมา	-	-	๓๐๕,๐๐๐ (๓๐,๕๐๐*๑๐)	-	-	
๑๑	นางณัฐพร จาตุศรี	นิติศาสตรบัณฑิต ๖ (ไม่จบ)	-	นักวิชาการ	-	-	-	นักวิชาการ	-	-	๓๐๕,๐๐๐ (๓๐,๕๐๐*๑๐)	-	-	
๑๒	นายสุวิวัฒน์ กุลน้อย	นิติศาสตรบัณฑิต ๖ (ไม่จบ)	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๓๐๕,๐๐๐ (๓๐,๕๐๐*๑๐)	-	-	
๑๓	นายปิ่นวิเศษ สอน	นิติศาสตรบัณฑิต ๖ (ไม่จบ)	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๓๐๕,๐๐๐ (๓๐,๕๐๐*๑๐)	-	-	
๑๔	นางสาวสุภาวดี ชื่นจันทร์	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์ สาขาวิชา	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๓๐๕,๐๐๐ (๓๐,๕๐๐*๑๐)	-	-	
๑๕	นางสาววิภาดา โสภณ	ปวศ. การตลาด	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๓๐๕,๐๐๐ (๓๐,๕๐๐*๑๐)	-	-	
๑๖	นางสาวศิริกานต์ พงษ์มณี	นิติศาสตรบัณฑิต ๖ (ไม่จบ)	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๓๐๕,๐๐๐ (๓๐,๕๐๐*๑๐)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	รายละเอียดทรัพย์สิน				รายละเอียดหนี้สิน				หมายเหตุ
			เลขที่สำเนา	สำเนา	ประเภท	ระดับ	เลขที่สำเนา	สำเนา	ประเภท	ระดับ	
๑๓	นางสมชาย สมสง	ปวส.ช่างยนต์	-	สมุดงาน	-	-	-	สมุดงาน	-	-	ว่าง
๑๔	นางสุกัญญา ชูแสง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖ (ม.๖)	-	สมุดงาน	-	-	-	สมุดงาน	-	-	ว่าง
๑๕	-	-	-	สมุดงาน	-	-	-	สมุดงาน	-	-	ว่าง

กองคลัง

๒๐	นางสาววิมลทิพย์ นามาน	ปริญญาโท บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลป	๓๓-๒-๐๕-๒๕๐๖-๐๐๓	ผู้ชำนาญการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ด้านวิชาการ ข้อเขียน	สิ้น	๓๓-๒-๐๕-๒๕๐๖-๐๐๓	ผู้ชำนาญการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ด้านวิชาการ ข้อเขียน	สิ้น	-
๒๑	นางจิรพรรณ บัญญัติ	ปริญญาตรี สาขาการจัดการทั่วไป ป.โท รัฐประศาสนศาสตร์	๓๓-๒-๐๕-๒๕๐๖-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๓๓-๒-๐๕-๒๕๐๖-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	-
๒๒	นางนงนารถ นุ่มทอง	ปริญญาตรี สาขาการจัดการทั่วไป	๓๓-๒-๐๕-๒๕๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานขึ้นบัญชี	ทั่วไป	ชก.	๓๓-๒-๐๕-๒๕๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานขึ้นบัญชี	ทั่วไป	ชก.	-
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๓-๒-๐๕-๒๕๐๖-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.๖/ชก.	๓๓-๒-๐๕-๒๕๐๖-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.๖/ชก.	ว่าง
๒๔	นางสาวดวงแก้ว ศรีทอง	ปวส. สาขาการบัญชี	๓๓-๒-๐๕-๒๕๐๖-๐๐๓	เจ้าพนักงานบัญชี	ทั่วไป	ป.๖	๓๓-๒-๐๕-๒๕๐๖-๐๐๓	เจ้าพนักงานบัญชี	ทั่วไป	ป.๖	-

กองช่าง

๒๕	นางสาวมาลิณี ธีรภูมิธรรม	ปริญญาตรี ช่างอุตสาหกรรมก่อสร้าง ป.โท วิศวกรรม	๓๓-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	ผู้ชำนาญการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ด้านวิชาการ ข้อเขียน	สิ้น	๓๓-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	ผู้ชำนาญการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ด้านวิชาการ ข้อเขียน	สิ้น	-
๒๖	ว่าที่	-	๓๓-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ด้านวิชาการ ข้อเขียน	สิ้น	๓๓-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ด้านวิชาการ ข้อเขียน	สิ้น	ว่าง
๒๗	ว่าที่	-	๓๓-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.๖/ชก.	๓๓-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.๖/ชก.	ว่าง
๒๘	นายสมทรง นิ่มนง	ปริญญาตรี วิชา. เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง	๓๓-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชก.	๓๓-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชก.	-
๒๙	นายสุภาณ จำรัส	ปริญญาตรี วิชา. เทคโนโลยีก่อสร้าง	๓๓-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชก.	๓๓-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชก.	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มขึ้น ๑

พนักงานจ้างทั่วไป

๓๐ นายวิชา บุตรนาม	มัธยมศึกษาปีที่ ๖ (๒๖)		-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๓๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๖๒)	-	
๓๑ นายเจริญศักดิ์ วิจิตร	มัธยมศึกษาปีที่ ๖ (๒๖)		-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๓๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๖๒)	-	
๓๒ นายเชษฐาณ สุวิจิตร	มัธยมศึกษาปีที่ ๖ (๒๖)		-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๓๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๖๒)	-	

กองการศึกษา

๓๓	ว่าง	-	๓๓-๒-๐๔-๒๕๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ดี	๓๓-๒-๐๔-๒๕๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ดี	๓๓๕,๐๐๐ ๓๒,๐๐๐*๖๒	๕๖,๐๐๐ (๒,๕๐๐*๖๒)	ว่าง
๓๔ นางสาวนุช กิตติพันธ์	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต		๓๓-๒-๐๔-๒๕๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ดี	๓๓-๒-๐๔-๒๕๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ดี	๕๖๖,๒๕๐ (๕๖,๒๕๐*๖๒)	๕๕,๐๐๐ (๒,๕๐๐*๖๒)	
๓๕	ว่าง		๓๓-๒-๐๔-๒๕๐๔-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.๒/๓	๓๓-๒-๐๔-๒๕๐๔-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.๒/๓	๓๕๕,๒๕๐ (๓๕,๒๕๐*๖๒)	-	ว่าง
๓๖ นางสาวนุช พงษ์ชัย	ป.ส. บริหารธุรกิจบัณฑิต		๓๓-๒-๐๔-๒๕๐๔-๐๐๒	เจ้าหน้าที่ระบบงานและบัญชี	ทั่วไป	ร.๒	๓๓-๒-๐๔-๒๕๐๔-๐๐๒	เจ้าหน้าที่ระบบงานและบัญชี	ทั่วไป	ร.๒	๓๖๔,๕๐๐ (๓๖,๒๕๐*๖๒)	-	
๓๗	ว่าง		๓๓-๒-๐๔-๒๕๐๔-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ป.๒/๓	๓๓-๒-๐๔-๒๕๐๔-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ป.๒/๓	๒๐๓,๕๐๐ (๒๐,๓๕๐*๖๒)	-	ว่าง

พนักงานจ้างทั่วไป

๓๘	ว่าง		-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๓๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๖๒)	-	ว่าง
----	------	--	---	-------	---	---	---	-------	---	---	-----------------------	---	------

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

๓๙	ว่าง		๓๓-๒-๐๔-๒๕๐๔-๒๕๐๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	บริหาร งานศึกษา		๓๓-๒-๐๔-๒๕๐๔-๒๕๐๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	บริหาร งานศึกษา		๐	๐	
๔๐	ว่าง		๓๓-๒-๐๔-๒๕๐๔-๒๕๐๖	ครูผู้ช่วย	วิชาการ		๓๓-๒-๐๔-๒๕๐๔-๒๕๐๖	ครูผู้ช่วย	วิชาการ		๐	๐	
๔๑	ว่าง		๓๓-๒-๐๔-๒๕๐๔-๒๕๐๔	ครูผู้ช่วย	วิชาการ		๓๓-๒-๐๔-๒๕๐๔-๒๕๐๔	ครูผู้ช่วย	วิชาการ		๐	๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบบริหารกำลังคน				กรอบบริหารกำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๐	นางสาวสุวิภา ปิ่นดีสุภะชัย	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๓๓ ๒ ๐๘ ๒๖๐๐ ๒๒๘	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	วิชาการ	ศศ.๒	๓๓ ๒ ๐๘ ๒๖๐๐ ๒๒๘	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	วิชาการ	ศศ.๒	๐	-	-	ปริญญามหาบัณฑิต
๔๑	นางสาวมัทนา บุญแดง	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๓๓ ๒ ๐๘ ๒๖๐๐ ๒๒๘	ครู	วิชาการ	ศศ.๓	๓๓ ๒ ๐๘ ๒๖๐๐ ๒๒๘	ครู	วิชาการ	ศศ.๓	๐	-	-	ปริญญามหาบัณฑิต
หน่วยตรวจสอบภายใน														
๔๔	นางสาวกาญจนา นิชัยโกศล	ปริญญาตรี - บริหารการคลัง	๓๓ ๒ ๑๒ ๒๖๐๕ ๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก.	๓๓ ๒ ๑๒ ๒๖๐๕ ๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก.	๒๔๘,๕๐๐ (๑๔,๒๐๐*๑๗)	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล

การบ่มเพาะ ปลุกฝัง และเสริมสร้างให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด โดยการส่งข้าราชการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ ตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่งที่ส่วนกลางจัดให้ เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ข้าราชการเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ และจากสภาพการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้ การพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้ระบบราชการ มีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารประเทศท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นโยบายในการพัฒนาข้าราชการจากเดิมที่เคยเน้นให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงกลายมาเป็นการพัฒนาข้าราชการเป็นผู้รอบ รู้ลึก เพื่อเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร เช่นเดียวกับภาคราชการส่วนท้องถิ่น การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น มีจุดมุ่งหมาย ที่สำคัญคือเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้คล่องตัวมากขึ้น โดยมีข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเครื่องมือในการที่จะสนับสนุนให้เจตนารมณ์ดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งที่ผ่านมาการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างพัฒนา ยังขาดการบูรณาการและการหล่อหลอมค่านิยม องค์กรความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวม

การพัฒนามูลฐานท้องถิ่นในทุกระดับ(Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบ และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงานด้วย (Coaching) ฯลฯ

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค และได้รับประโยชน์สูงสุด

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยจะดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ให้มีคุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยในส่วนพนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่ง จะได้รับการพัฒนาศักยภาพภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งโดยการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน รวมทั้งการประชุมเชิงปฏิบัติการและร่วมสัมมนาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

โดยการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๕

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล แห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบ โจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิด โอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะยึดถือ ปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือ สำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของ พนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้ วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบ ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดี ต่อประชาชนและ ท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองเล็งเห็นว่ามีสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่าง ภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤติ มีชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดย ภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนอง ความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบล เพชรเมืองทอง โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตราค่าจ้าง โดยกำหนดอัตราค่าจ้างคน ไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจผู้แต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงานราชการ

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ คดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและจัดงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง คำนึงถึงการจ้ดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัย (อนามัยถ่ายโอน) ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิกลในชุมชน

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กรเป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้วจะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

ภาคผนวก

ภาคผนวก

- ใบสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
- สำเนาหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
- หนังสือขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙

บัญชีสรุปรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)
เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง
๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาลประเภทยานัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่ง ปลัดเทศบาลเป็น บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ๑.๑ ไม่กำหนดตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล

ที่	ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง หัวหน้า ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๑ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๖๐				กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๐ (อัตรา)				กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๑ (อัตรา) รวม	ความเห็นของ คณะกรรมการฯ	มติ ก.อบต. จังหวัดอ่างทอง
			แต่ละประเภท			รวม	แต่ละประเภท (อัตรา)			รวม	แต่ละประเภท (อัตรา)			รวม			
			ตำแหน่ง	วิชาการ	ทั่วไป		ตำแหน่ง	วิชาการ	ทั่วไป		ตำแหน่ง	วิชาการ	ทั่วไป				
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑			
๒	สำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๑	๔	๕	๑	๓	๔	-	-	๓	๔	๔	๔			
๓	กองคลัง	ต้น	๑	๑	๒	๑	๓	๒	-	-	๑	๑	๒	๒			
๓	กองช่าง	ต้น	๒	๑	๓	๑	๒	๓	-	-	๒	๑	๒	๓			
๔	กองการศึกษา	ต้น	๒	๑	๓	๑	๒	๓	-	-	๒	๑	๒	๓			
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑			
๕	ครู ศพด.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
๖	ลูกจ้างประจำ		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ				-			-				-	-	-			
๘	พนักงานจ้างทั่วไป				๑๔			๑๔				๑๔	๑๔	๑๔			
รวม			๖	๘	๓๐	๔๔	๓๐	๔๔	-	-	-	๔๔	๔๔	๔๔			

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐		รายจ่ายตามแผนอัตรากำลัง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
			ของฐานการคำนวณ	เงินเดือน/ค่าจ้าง	เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๕๔,๖๖๙,๕๕๗.๐๐	๒๑,๘๖๗,๘๒๒.๘๐	๑๒,๒๓๒,๔๔๑	๑,๘๕๕,๘๘๖	๑,๒๒๘,๓๒๗	๒๖.๐๓	
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๕๗,๔๐๓,๐๓๕.๐๐	๒๒,๙๖๓,๒๑๔.๐๐	๑๒,๙๔๑,๓๙๑	๑,๘๕๕,๗๐๙	๑,๘๕๕,๓๐๐	๒๖.๐๓	
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๖๐,๑๘๓,๑๘๗.๐๐	๒๔,๐๗๓,๒๗๕.๘๐	๑๓,๖๔๗,๑๙๑	๒,๐๔๗,๐๗๙	๑,๖๔๗,๒๗๕	๒๖.๐๘	

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๕๖,๐๖๖,๒๕๕ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๕๔,๖๖๙,๕๕๗ บาท

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๕๘,๖๖๘,๕๕๗ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๕๗,๔๐๓,๐๓๕ บาท

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๕๘,๔๓๓,๕๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๖๐,๑๘๓,๑๘๗ บาท



ประกาศเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
อ่างทอง ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไปแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
งานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด
ที่ ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
อ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายกษเดชฯ กลุ่มใหม่)
นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง



ประกาศเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
อ่างทอง ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ไปแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
งานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด
ที่ ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
อ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายกเทศา กลุ่มใหม่)
นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

พิมพ์.....

ทาม.....

ตรวจ.....



คำสั่งเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ที่ ๑๙๑ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคลากร และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง | เป็นประธานฯ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗๐-๒๕๗๒ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประกอบด้วย

๑.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่ม อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. รวบรวมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ที่สมบูรณ์เสนอตามขั้นตอนที่กำหนดไว้และให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการ โดยขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายกเทศฯ กลุ่มใหม่)

นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

พิมพ์.....
วันที่.....
ตรวจ.....



คำสั่งเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ที่ ๑๙๑ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคลากร และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง | เป็นประธานฯ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗๐-๒๕๗๒ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประกอบด้วย

๑.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่ม อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังที่มีอยู่ในเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. รวบรวมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ที่สมบูรณ์เสนอตามขั้นตอนที่กำหนดไว้และให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการ โดยขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองต่อไป

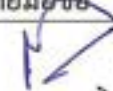
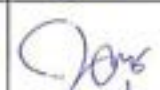
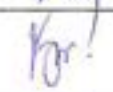
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายกเทศา กลุ่มใหม่)
นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

รับทราบ
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเกษเดชา กลุ่มไหม	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาววันเพ็ญ เงามม	กรรมการ		
๓	นางสาวเกวลิณ รัชฎาวรรณ	กรรมการ		
๔	นางสาวนงนุช พันทิพัฒน์	กรรมการ		
๕	นางกานต์ชนิกา โพธิ์เรือน	กรรมการ		
๖	นางสาวสุนิสา ยวงลำไย	กรรมการ/เลขานุการ		
๗	นางสาวดวงดา ทรัพย์วิสัย	ผู้ช่วยเลขานุการ		



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ที่ อท ๕๔๐๐๑ / ๒๕๖๔

วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ที่ ๑๔๓/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการวางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่าจ้างและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายกษเดชา กลุ่มไหม)

นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลเพชรเมืองทอง อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ที่ ๑๙๑ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง	ประธานคณะกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดเทศบาลตำบล	คณะกรรมการ
๑.๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๑.๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๑.๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๑.๖	หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑.๑.๗	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๘	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

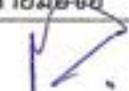
ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเกษเดชา กลุ่มไหม	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาววันเพ็ญ เงามาม	กรรมการ		
๓	นางสาวเกวลิณ รัชฎาวรรณ	กรรมการ		
๔	นางสาวนงนุช พันพิพัฒน์	กรรมการ		
๕	นางกานต์ชนิกา โพธิ์เรือน	กรรมการ		
๖	นางสาวสุนิสา ยวงลำไย	กรรมการ/เลขานุการ		
๗	นางสาวดวงดา ทรัพย์วิสัย	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายกษเดชา กลุ่มไหม	ประธานกรรมการ	กษเดชา กลุ่มไหม
๒	นางสาววันเพ็ญ เงามาม	กรรมการ	วันเพ็ญ เงามาม
๓	นางสาวเกวลิณ รัชฎาวรรณ	กรรมการ	นางสาวเกวลิณ รัชฎาวรรณ
๔	นางสาวนงนุช พินพิพัฒน์	กรรมการ	นงนุช พินพิพัฒน์
๕	นางกานต์ชนิกา โพธิ์เรือน	กรรมการ	กานต์ชนิกา โพธิ์เรือน
๖	นางสาวสุนิสา ยวงลำไย	กรรมการ/เลขานุการ	สุนิสา ยวงลำไย
๗	นางสาวดวงดา ทรัพย์วิสัย	ผู้ช่วยเลขานุการ	ดวงดา ทรัพย์วิสัย

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายกษเดชา กลุ่มไหม ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามวาระต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑
ประธาน
นายกษเดชา กลุ่มไหม

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามที่หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) เนื่องจากแผนอัตรากำลังของเทศบาล จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และจังหวัดอ่างทองได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ -๒๕๗๒) ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๙ ดังนั้นเทศบาลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม จะครบกำหนด ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ -๒๕๗๒) ของเทศบาลดังนี้

คำสั่งเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ที่ ๑๙๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๙เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง | เป็นประธานา |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความ ยากและคุณภาพของงานและปริมาณของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนการระ ค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและ การ จัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลตำบล เพชรเมืองทองในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่ม อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับ มอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังที่ มีอยู่ในเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความ รู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ สูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและ ระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ที่ประชุม
ระเบียบวาระที่ ๒

ทราบ ไม่มีข้อซักถาม
รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓
ประธาน
นายกเทศฯ กลุ่มใหม่

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ที่ได้แจ้งไปแล้วนั้น และได้มีหนังสือเชิญทุกท่านมา ประชุมในวันนี้ เพื่อจัดทำ วิเคราะห์ ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบล เพชรเมืองทอง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒)ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการได้ให้รายละเอียดเพิ่มเติม

ผู้ช่วยเลขานุการ
นางสาวดวงดา ทรัพย์วิสัย

ตามที่ท่านประธานได้แจ้งให้ทราบในวาระที่ ๑ แล้วว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ จึงจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒) ซึ่งมี วัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้กำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาและคาดคะเนว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะ เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง และสามารถใช้ในการควบคุมการระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งงานการเจ้าหน้าที่ได้เตรียมข้อมูลโครงสร้างส่วนราชการ อัตรากำลัง ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม ซึ่งเป็นฉบับปรับปรุงล่าสุด

ประธาน
นายกเทศา กลุ่มใหม่

การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง ควรพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยเราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านส่งเสริมการประกอบอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านสร้างชุมชนให้น่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาการเมืองและ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการที่ดี

โดยสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของชุมชน ขอให้เลขานุการได้แจ้งรายละเอียดข้อมูล

ผู้ช่วยเลขานุการ
นางสาว ดวงดา ทรัพย์วิสัย

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเพชรเมืองทองพบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่นแบ่งออกเป็นด้าน ต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล

๔.๕ ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ประธาน นายกเทศา กลุ่มใหม่ ที่ประชุม	จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ครับ คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถามให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒)
ประธาน นายกเทศา กลุ่มใหม่	ภารกิจอำนาจหน้าที่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสการพัฒนาของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง เชิญผู้ช่วย ช่วยอธิบายรายละเอียด
ผู้ช่วยเลขานุการ นางสาว ดวงตา ทรัพย์วิสัย	<u>อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง</u>

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒) (๒) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔)) (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕)) (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๔)) (๕) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕)) (๖) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑)) (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗)) (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖)) (๙) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓) (มาตรา ๕๑ (๓))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณสุขูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๔) (มาตรา ๕๐ (๖)) (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔)) (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔)(มาตรา ๕๐ (๔)) (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖) (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐) (มาตรา ๕๑ (๔)) (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖)) (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑)) (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด กองการศึกษา
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑)) (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓)) (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒)) (๔) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗)) (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐)) (๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๔))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้ เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕)) (๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖)) (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗) มาตรา ๕๑ (๔)) (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘)) (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับ ด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๑๔)) (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ

(๓) การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗)) (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘) มาตรา ๕๐ (๓))	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่ง เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ยังไม่มี ส่วนราชการนี้ และมีแนวโน้มจะต้อง กำหนดในอนาคต เพื่อรองรับภารกิจ และแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ด้าน สาธารณสุข
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑) มาตรา ๕๐ (๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจ ในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนา และวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือกองการศึกษา
๗. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕)) (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ ประชาชน(มาตรา ๑๖ (๑๕)) (๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการ สนับสนุนการปฏิบัติการของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกส่วนราชการในสังกัด เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ดำเนินการ	
ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการ รองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว ๒. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ๓. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ๔. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ ๕. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูล ฝอยและสิ่งปฏิกูล ๖. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ๗. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง ๘. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม ๙. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ๑๐. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๑๑. หน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา

ภารกิจรอง ๑. ให้มีโรงฆ่าสัตว์ ๒. บำรุงและส่งเสริมการห้ามหาหินของราษฎร ๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ๔. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ ๕. ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน ๖. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา ๗. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม ๘. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ ๙. เทศพาณิชย์	ทุกส่วนราชการ
--	---------------

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ เทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงจังในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

ที่ประชุม

ประธาน

นายกเทศฯ กลุ่มใหม่

ประธาน

นายกเทศฯ กลุ่มใหม่

รับทราบ

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถามให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒)

จากข้อมูลร่วมกันพิจารณาประกอบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒) ให้แต่ละส่วนราชการชี้แจงอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างของแต่ละงานครบ สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุขและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กรรมการ

นางสาวนงนุช พันทิพัฒน์

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศึกษา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กรรมการ นางสาววันเพ็ญ เงามาม	กองคลัง หรือกองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุมงานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
กรรมการ นางสาวเกวณีน รัชฎาภรณ์	กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
กรรมการ นางสาววันเพ็ญ เงามาม	หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาลตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยตรวจรับและผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
ที่ประชุม	รับทราบ
กรรมการ นางสาววันเพ็ญ เงามาม	จากข้อมูลของแต่ละส่วนราชการจะเห็นว่าอัตราค่าจ้างของเรามีจำนวนเพียงพอกับงานด้านต่างๆ ตามภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และมีการปรับเปลี่ยนกำลังคนในแต่ละส่วนให้มีความเหมาะสมเป็นลำดับแรก เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ในส่วนตัวแล้วเห็นว่าควรสรรหาคำแหน่งข้าราชการที่ว่างอยู่ให้เร็วที่สุด
ประธาน นายกเทศา กลุ่มโหม ที่ประชุม	เห็นควรให้งานการเจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่งว่างตามแผนอัตราค่าจ้างโดยเร็ว เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รับทราบ

ในส่วนของการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ทางเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองได้กำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปแบบของงานและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาดังส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัด -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมาย -งานพัฒนาชุมชน -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานบริการสาธารณสุข -งานกิจการสภา ๒. กองคลัง -งานบริหารงานทั่วไป -งานพัฒนารายได้ -งานการเงินและบัญชี -งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๓. กองช่าง -งานบริหารงานทั่วไป -งานสาธารณูปโภค -งานวิศวกรรมโยธา -งานควบคุมอาคาร -งานผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารงานทั่วไป -งานบริหารสถานศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัด -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมาย -งานพัฒนาชุมชน -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานบริการสาธารณสุข -งานกิจการสภา ๒. กองคลัง -งานบริหารงานทั่วไป -งานพัฒนารายได้ -งานการเงินและบัญชี -งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๓. กองช่าง -งานบริหารงานทั่วไป -งานสาธารณูปโภค -งานวิศวกรรมโยธา -งานควบคุมอาคาร -งานผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารงานทั่วไป -งานบริหารสถานศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน

เลขานุการ
นางสาวสุวิสา ยางลำไย

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง
เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะ
ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อน ซึ่งเป็นการ
สะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่ง
ประเภทใด สาสยงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ
งาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง และเพื่อให้การ
บริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์
ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ระหว่างปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด (+ / -)			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักงานปลัดเทศบาลตำบล (๑๑)									
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘	เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงาน (งานพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงาน (งานป้องกัน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงาน (งานป้องกัน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงาน (งานป้องกัน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงาน (งานป้องกัน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗	คนงาน (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระหว่าง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด (+ / -)			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
กองคลัง									
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการคลังชำนาญการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
รวม		๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)									
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๗	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี
๒๘	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑				
๓๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด (+ / -)			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)									
๓๓	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้ บัญชี
๓๔	หัวหน้าฝ่ายบริหาร การศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้ บัญชี
๓๖	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเพชรเมือง									
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รอจัดสรร
๓๙	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๐	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เงิน อุดหนุน
๔๑	ครู วิทยฐานะครูชำนาญ การ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๔๒	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม		๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระหว่างระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด (+ / -)			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
๔๔	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญ การ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	

เลขานุการ

นางสาวสุณิสา ยวงคำโย

โดยในปี ๒๕๖๐ ๒๕๖๑ ๒๕๖๒ ทุกส่วนไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น
โดยปัจจุบัน

สำนักปลัด มีอัตรากำลังทั้งหมด ๑๘ อัตรา แยกเป็น

พนักงานเทศบาล ๘ อัตรา มีคนครอง ๕ อัตรา กรอบว่าง ๓ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป ๑๐ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา กรอบว่าง ๑ อัตรา

สำนักปลัดขอคงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒) เนื่องจากมีปริมาณงานค่อนข้างมาก

กรรมการ

นางสาววันเพ็ญ เสงงาม

กองคลัง มีอัตรากำลัง ๕ อัตรา แยกเป็น

พนักงานเทศบาล ๕ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา กรอบว่าง ๑ อัตรา

กองคลังมีความต้องการให้กรอบว่างครบตามอัตรากำลัง และได้ขอใช้บัญชีไป

เรียบร้อยแล้วปัจจุบันยังติดปัญหาเรื่องการเรียกใช้บัญชีในครั้งที่ผ่านมา ซึ่งถ้ามีพนักงานมาบรรจุเต็มกรอบอัตรากำลังก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองนโยบายขององค์กรได้ค่ะ

กรรมการ

นางสาวเกวณีน รัชฎาวรรณ

ในส่วนของ กองช่าง มีอัตรากำลังทั้งหมด ๘ อัตรา แยกเป็น

พนักงานเทศบาล ๕ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา กรอบว่าง ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา

ทางงานการเจ้าหน้าที่ได้แจ้งว่าประสานขอใช้บัญชีไปเรียบร้อยแล้ว แต่ตำแหน่งที่เป็นกรอบว่างหมดบัญชีเรียบร้อยแล้ว

กรรมการ

นางสาวนงนุช พันทิพัฒน์

กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ๑๑ อัตรา แยกเป็น

พนักงานเทศบาล ๕ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา กรอบว่าง ๓ อัตรา

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา กรอบว่าง ๑ อัตรา

ครูผู้ดูแลเด็ก ๔ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา กรอบว่าง ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา กรอบว่าง ๑ อัตรา

ปัจจุบันกองการศึกษามีความต้องการให้มีพนักงานเต็มทุกตำแหน่ง เพราะปัจจุบันตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา还没有คนมาดำรงตำแหน่ง รวมถึงตำแหน่งอื่น เพราะปัจจุบันมีเพียงแค่ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กับหัวหน้าฝ่ายงานการศึกษา เท่านั้น ซึ่งได้ขอให้ทางเจ้าหน้าที่ขอใช้บัญชีนักวิชาการศึกษาไปเรียบร้อยแล้ว แต่ประกาศรับโอนย้ายตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งงานด้านการศึกษาที่มีปริมาณมาก บุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบัน ยังไม่เพียงพอกับปริมาณ หากมีพนักงานมาบรรจุเต็มกรอบอัตรากำลังก็เชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพค่ะ

กรรมการ
นางสาววันเพ็ญ เงามาม
กรรมการ
นางสาววันเพ็ญ เงามาม

ที่ประชุม
ประธาน
นายกษเดชา กลุ่มไหม

ที่ประชุม
ประธาน
นายกษเดชา กลุ่มไหม

ที่ประชุม
ประธาน
นายกษเดชา กลุ่มไหม

มติที่ประชุม

เลขานุการ
นางสาวสุนิสา ยวงลำไย

ระเบียบวาระที่ ๔
ประธาน
นายกษเดชา กลุ่มไหม

ปิดประชุมเวลา

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกการประชุม
(นางสาวดวงตา ทรัพย์วิสัย)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจทาน
(นางสาวสุนิสา ยวงลำไย)
กรรมการและเลขานุการ
(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายกษเดชา กลุ่มไหม)
ประธานกรรมการ

ในส่วนของการตรวจสอบภายใน มีอัตราค่าจ้าง ๓ อัตรา ปัจจุบันมีคนครอง ๓ อัตรา

จากข้อมูลของแต่ละส่วนราชการเห็นว่าอัตราค่าจ้างของเรามีจำนวนเพียงพอกับงานด้านต่างๆ ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และมีการปรับเปลี่ยนค่าจ้างคนในแต่ละส่วนให้มีความเหมาะสมเป็นลำดับแรก เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ในส่วนตัวแล้วเห็นว่าควรสรรหาคำแหน่งข้าราชการที่ว่างอยู่ให้เร็วที่สุด

รับทราบ

สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติ

เห็นควรให้งานการเจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่งว่างตามแผนอัตราค่าจ้างโดยเร็ว เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

มีมติ รับทราบตามกรอบอัตราค่าจ้าง

การกำหนดการค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการได้ดังนี้

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๐	๕๔,๖๖๙,๕๕๗	๑๔,๒๒๘,๓๐๗	๒๖.๐๓
๒๕๖๑	๕๗,๔๐๓,๐๓๕	๑๔,๙๔๐,๑๐๐	๒๖.๐๓
๒๕๖๒	๖๐,๑๓๓,๑๘๗ -	๑๕,๖๙๔,๒๗๐	๒๖.๐๘

รับทราบ

มติที่ประชุมในวันนี้ เรื่องการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)

๑. ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มเติม
 ๒. มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามโครงสร้างส่วนราชการ
 ๓. ให้คงตำแหน่งว่างเดิมไว้ และมอบหมายให้งานการเจ้าหน้าที่สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ให้ครบถ้วน เพื่อจะได้ดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ มีท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่ครับ
- คณะกรรมการมีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) ตามที่ฝ่ายเลขานุการ เสนอ

ในลำดับต่อไป จะได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) เป็นรูปเล่ม เพื่อเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทองจะได้ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒) ต่อไป

เรื่องอื่นๆ ในวาระอื่นๆ คณะกรรมการมีข้าราชการจะเพิ่มเติมหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีผมขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อยขอปิดการประชุมครับ

๑๒.๐๐ น.



ที่ อท ๕๔๐๐๑/๒๗๗

สำนักงานเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
หมู่ที่ ๗ ตำบลแสงหา อำเภอแสงหา
จังหวัดอ่างทอง ๑๔๑๕๐

๕ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
เรียน ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ๕ เล่ม
๒. ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ๕ เล่ม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง
จึงดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ

ในการนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองเป็นไปด้วยความ
เรียบร้อย มีแผนงานควบคุมงานบริหารงานบุคคล สามารถกำหนดทิศทางการบริหาร มีเหมาะสมกับภารกิจ
และเป้าหมายของการพัฒนาท้องถิ่น เป็นไปด้วยความต่อเนื่อง เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง จึงขอความ
เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ประจำปีงบประมาณ
๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พร้อมกันนี้ ได้แนบรายละเอียดร่างแผนดังกล่าวมาเพื่อพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายกขเดชา กลุ่มไหม)

นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

สำนักปลัดเทศบาล

โทร. ๐ ๓๕๖๑ ๐๗๒๕

โทรสาร ๐ ๓๕๖๑ ๐๗๒๔

พิมพ์

ทวน

ตรวจ

พร
๖/๘/๖๔
๙๕๓

ที่ อท ๐๐๒๓.๓๓/ว ๑๓๑๓



ที่ว่าการอำเภอแสวงหา

ถนนแสวงหา - ปากดง อท ๓๔๑๕๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลแสวงหา และนายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดอ่างทอง ที่ อท ๐๐๒๓.๒/ว ๓๔๓๓

ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอแสวงหาได้รับแจ้งจากจังหวัดอ่างทองว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง (ก.ท.จ.อ่างทอง) ได้ประชุมพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ซึ่งเป็นการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมป่าโมก ชั้น ๒ ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง (หลังใหม่)

ดังนั้น อำเภอแสวงหาจึงขอแจ้งมติการประชุมดังกล่าวให้เทศบาลในพื้นที่ทราบ เพื่อดำเนินการตามมติต่อไป รายละเอียดปรากฏตาม QR Code หายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายกิตติชัย จันทน์เฉลิม)

ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ) ปฏิบัติราชการแทน
นายอำเภอแสวงหา



รายงานการประชุม

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอแสวงหา

โทร / โทรสาร ๐-๓๕๖๑-๐๕๓๙

นางสาวอนุสรณ์ บุญประเสริฐ ๐๙๖๖-๐๙๖๖-๙๙๙๙๙

สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อ.แสวงหา
เลขที่ ๖๖๐
วันที่ ๒๗ ส.ค. ๒๕๖๕

ที่ อท ๐๐๒๓.๒/ว ๓๔๗๑



พิจารณาเรื่อง
รับที่ ๒๖๖ / ๒
วันที่ ๒๗/๘๖๕
เวลา

ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง
ถนนเทศบาล ๑ อท ๑๔๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกเทศมนตรีเมืองอ่างทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง (ก.ท.จ.อ่างทอง) ได้ประชุมพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ซึ่งเป็นการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมป่าโมก ชั้น ๒ ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง (หลังใหม่) จึงแจ้งมติการประชุมดังกล่าว ให้เทศบาลที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อดำเนินการตามมติต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ สำหรับอำเภอให้ปิดประกาศประชาสัมพันธ์ที่ศูนย์ข้อมูลข่าวสารระดับอำเภอและแจ้งเทศบาลในพื้นที่ดำเนินการด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายทัศนัย สุธาพน)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร ๐-๓๕๖๑๑-๔๖๓๔ / โทรสาร ๐-๓๕๖๑๑-๔๖๔๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_atg@dla.go.th

นางพรณี สุริยะกุล โทร ๐๘๒๒-๗๖๐๐๘๖๗๘

รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔

วันจันทร์ที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๑.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมป่าโมก ชั้น ๒
ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง (หลังใหม่)

เริ่มประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

ผู้มาประชุม

๑. นายไพบูลย์	ศุภบุญ	รักษาราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง
๒. นางสาวสุกัญญา	กุลสุวรรณ	ปลัดจังหวัดอ่างทอง
๓. นายโอภาส	ศรีจันทร์มิตร	พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอ่างทอง
๔. นายทศกร	กัลยานกุล	(แทน) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดอ่างทอง
๕. นายเสถียร	พะโยธ	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง
๖. นางสาวศิริพร	เดชคง	(แทน) หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดอ่างทอง
๗. นายจิรศักดิ์	ภูประดิษฐ์	นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง
๘. นายภคเดช	กลุ่มไหม	นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง
๙. นายสมชาย	รัตน์ประสาทร	ประธานสภาเทศบาลเมืองอ่างทอง
๑๐. นายสงส์	ข้างข้า	ประธานสภาเทศบาลตำบลโพสะ
๑๑. นายธชัย	เสื่อวงษ์	ปลัดเทศบาลเมืองอ่างทอง
๑๒. นายสมหมาย	ไกรลักษณ์	ปลัดเทศบาลตำบลแสวงหา
๑๓. นายปริญญ์	เขมะจิต	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๔. นายปรีชา	หอมหวล	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕. นายพรชัย	รัตน์ประสาทร	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๖. นายไพจิตร	บัวสาย	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๗. นายสมศักดิ์	ปรงสุข	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๘. พ.จ.ต.สมพงษ์	ผลประทีปสุริยา	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๙. นางสาวแสงมณี	มีน้อย	เลขานุการ ก.ท.จ.
๒๐. ส.ต.อ.โกเมน	ภูสมบุญ	ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.
๒๑. นางพรรณี	สุริยะกุล	ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง ดิฉกรกิจ ข้าพเจ้านายไพบูลย์ ศุภบุญรองผู้ว่าราชการ
จังหวัดอ่างทอง รักษาการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง ทำหน้าที่เป็นประธานในการ
ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ประธาน ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ได้จัดส่งรายงานการประชุม
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ซึ่งมีทั้งหมด ๓๔ หน้า ให้กับคณะกรรมการ
ทุกท่านได้ทราบล่วงหน้าแล้ว และมีกรรมการท่านใดประสงค์จะขอแก้ไขรายงานการประชุม
ขอให้แจ้งในที่ประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

/ระเบียบวาระที่ ๓ ...

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่อง

มติที่ประชุม ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอเพื่อทราบ

๔.๑ เรื่อง รายงานการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง (รายละเอียด)

ประธาน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ ต้นเรื่อง

เทศบาลในพื้นที่ รายงานการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง (รายละเอียด) จำนวน ๓ เทศบาล
๓ ราย ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลศาลาแดง อำเภอเมืองอ่างทอง จำนวน ๓ ราย

- พนักงานจ้างทั่วไป

จำนวน ๓ ราย

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง/สังกัด/ประเภท/ คำขอเสนอ	ผลการประเมินย้อนหลัง ๒ ปี				ระยะเวลา การจ้าง	คำสั่ง
		ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	รวมเฉลี่ย ย้อนหลัง ๒ ปี	อยู่ใน ระดับ		
๑. เทศบาลตำบลศาลาแดง จำนวน ๓ ราย							
๑. นายวิทยา ศรีสุภาพ	คนงานทั่วไป/ สำนักปลัดเทศบาล/ทต.ศาลาแดง/ พนักงานจ้างทั่วไป/๔,๐๐๐ บาท	๘๕	๘๕	๘๕	ดีมาก	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๗๐	เทศบาลตำบลศาลาแดง ที่ ๑๑๘/๒๕๖๗ สว. ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗
๒. นายชยพล ศรีพิพัฒน์	คนงานทั่วไป/ สำนักปลัดเทศบาล/ทต.ศาลาแดง/ พนักงานจ้างทั่วไป/๔,๐๐๐ บาท	๘๕	๘๕	๘๕	ดีมาก	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๗๐	เทศบาลตำบลศาลาแดง ที่ ๑๑๘/๒๕๖๗ สว. ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗
๓. นายบัญชา จันทร์แก้ว	คนงานทั่วไป/ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/ ทต.ศาลาแดง/ พนักงานจ้างทั่วไป/๔,๐๐๐ บาท	๘๕	๘๕	๘๕	ดีมาก	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๗๐	เทศบาลตำบลศาลาแดง ที่ ๑๑๘/๒๕๖๗ สว. ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
พนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๔๔ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ให้เทศบาลดำเนินการ ดังนี้

(๑) เทศบาลจะต้องมีการยกย่องรางวัลของพนักงานจ้าง จึงจะสามารถดำเนินการต่อสัญญาจ้างได้

(๒) เทศบาลจะต้องมีหลักฐานโดยละเอียดชัดเจนที่แสดงว่านโยบาย แผนงาน หรือโครงการ
ที่ดำเนินการอยู่นั้น ยังคงมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้องใช้พนักงานจ้างปฏิบัติงานต่อไป
หากเทศบาลไม่มีแผนงานหรือโครงการที่จำเป็นต้องปฏิบัติ หรือไม่มีหลักฐานแสดงโดยชัดเจน
ให้เลิกจ้างพนักงานจ้าง แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๓)ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้นมาประกอบการพิจารณา
ในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีการประเมิน
ผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ การต่อสัญญาจ้างให้ผู้บังคับบัญชา
ทำความเข้าใจเสนอนายกเทศบาลเพื่อพิจารณาสั่งจ้าง โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจาก
คณะกรรมการพนักงานเทศบาล

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๓๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป
ให้ประเมินผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงาน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ฯลฯ

/ในแต่ละรอบ ...

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้เทศบาลนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ข้อ ๔๔ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ให้เทศบาลดำเนินการ ดังนี้

ดีเด่น	ตั้งแต่ร้อยละ ๙๕ ถึง ๑๐๐ คะแนน
ดีมาก	ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๕ คะแนน
ดี	ตั้งแต่ร้อยละ ๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕ คะแนน
พอใช้	ตั้งแต่ร้อยละ ๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕ คะแนน
ปรับปรุง	น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ คะแนน

๓. หนังสือสำนัก ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๕/ว ๑๒๓ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

๔. มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๔ เห็นชอบเป็นหลักการ ให้เทศบาลดำเนินการออกคำสั่งต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบก่อนทุกครั้ง แต่ต้องรายงานให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองทราบ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ได้พิจารณาการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไปของเทศบาลตำบลศาลาแดงพบว่า ได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างฯ เทศบาลสามารถต่อสัญญาจ้างได้ โดยมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

๔.๒ เรื่อง รายงานการให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง

ประธาน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ ต้นเรื่อง

เทศบาลในพื้นที่จำนวน ๒ แห่ง รายงานการพ้นจากตำแหน่งของพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ราย ดังนี้

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง/สำนัก/กอง	ค่าตอบแทน (บาท)	พ้นจากตำแหน่งตั้งแต่วันที่/เหตุผลที่พ้นจากตำแหน่ง	คำสั่ง
๑. เทศบาลตำบลไชโย นายจุมพล สิงห์ทอง	พนักงานดับเพลิง/ สำนักปลัดเทศบาล	๔,๐๐๐ บาท	๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ขอลาออก เนื่องจาก มีปัญหาเรื่องสุขภาพ	เทศบาลตำบลไชโย ที่ ๒๑๓/๒๕๖๔ จว. ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
๒. เทศบาลตำบลแสวงหา นายวงศกร บุญประสพ	พนักงานดับเพลิง/ สำนักปลัดเทศบาล	๔,๐๐๐ บาท	๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ ขอลาออก เนื่องจาก ไปประกอบอาชีพอื่น	เทศบาลตำบลแสวงหา ที่ ๑๓๐/๒๕๖๔ จว. ๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ในการพ้นจากตำแหน่งครั้งนี้เทศบาลรับรองว่าพนักงานจ้างทั่วไปดังกล่าว ไม่ได้อยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย และโดยนายกเทศมนตรีมีความเห็นว่าให้พ้นจากตำแหน่งได้

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

หมวด ๓ พนักงานจ้าง

ข้อ ๔ ผู้ซึ่งจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้าง ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี และไม่เกิน ๖๐ ปี เว้นแต่พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ อายุไม่เกิน ๗๐ ปี

หมวด ๔ การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๕๕ ในสัญญาจ้าง พนักงานจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาลตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๕ พนักงานเทศบาลออกจากราชการเมื่อ

(๓) ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือลาออกมีผลตามข้อ ๒๔

ข้อ ๒๔ พนักงานเทศบาลผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี ซึ่งมีสาระสำคัญ ตามแบบ ลก.๑ ท้ายหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เพื่อให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งให้ลาออกจากราชการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการ ให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ในกรณีผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันและนายกเทศมนตรีเห็นว่า มีเหตุผลและความจำเป็น จะอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้

๓. มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ เห็นชอบเป็นหลักการให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบก่อนทุกครั้ง แต่ต้องรายงานให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองทราบภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ได้ตรวจสอบการพ้นจากตำแหน่งของพนักงานจ้างทั่วไปข้างต้นแล้ว เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

๔.๓ เรื่อง รายงานการให้พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่ง

ประธาน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ ต้นเรื่อง

เทศบาลในพื้นที่จำนวน ๒ แห่ง รายงานการพ้นจากตำแหน่งของพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒ ราย ดังนี้

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง/สำนัก/กอง	อัตราเงินเดือน (บาท)	พ้นจากตำแหน่งวันที่ /สาเหตุการพ้นจากตำแหน่ง	คำสั่ง
๑. นายมงคลฤทธิ์ พงศ์นิยมสุข	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลไชโย อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง	๑๓,๙๕๐ บาท	๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ขอลาออก เนื่องจาก ไปประกอบอาชีพอื่น	เทศบาลตำบลไชโย ที่ ๑๙๓/๒๕๖๔ สว. ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
๒. นายวิทยา นิศิริ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา กองช่าง เทศบาลตำบลลาดบัวหลวง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง	๒๓,๘๑๐ บาท	๕ กันยายน ๒๕๖๔ พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจาก อายุครบ ๖๐ ปี	เทศบาลตำบลลาดบัวหลวง ที่ ๑๑๐/๒๕๖๔ สว. ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ในการพ้นจากตำแหน่งครั้งนี้เทศบาลรับรองว่าพนักงานจ้างตามภารกิจดังกล่าว ไม่ได้อยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย และโดยนายกเทศมนตรีมีความเห็นว่าให้พ้นจากตำแหน่งได้

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

หมวด ๓ พนักงานจ้าง

ข้อ ๔ ผู้ซึ่งจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้าง ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี และไม่เกิน ๖๐ ปี เว้นแต่พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ อายุไม่เกิน ๗๐ ปี

(๗) ไม่เป็นผู้เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

หมวด ๔ การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๕๔ สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อ

(๑) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง

(๒) พนักงานจ้างขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามหลักเกณฑ์นี้

(๓) พนักงานจ้างตาย

(๔) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๓๔

(๕) พนักงานจ้างถูกไล่ออก เพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๖) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ หรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๕๕ ในสัญญาจ้าง พนักงานจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกก่อนนายกเทศมนตรี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาลตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

๓. มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๔ เห็นชอบให้เทศบาลดำเนินการออกคำสั่งให้พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่งเนื่องจากขอลาออกโดยไม่ต้องขอความเห็นชอบก่อนทุกครั้ง และรายงานให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองทราบภายใน ๓๐ วัน

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ได้ตรวจสอบการขอลาออกจากตำแหน่งของพนักงานจ้างตามภารกิจข้างต้นแล้ว เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

๔.๔ เรื่อง รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง

ประธาน

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ

ต้นเรื่อง

เทศบาลในพื้นที่ รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

เทศบาล	ตำแหน่ง/วันที่ตำแหน่งว่าง	ดำเนินการสรรหาโดยวิธี	หมายเหตุ
๑. เทศบาลตำบลโพธิ์ (ที่ อท ๕๓๑๐๗/๑๔๓ ลง ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔)	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งว่างตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔	รับโอน (ย้าย)	
๒. เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ (ที่ อท ๕๒๓๐๑/๖๒๓ ลง ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งว่างตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ (เกษียณอายุราชการ)	รับโอน (ย้าย)	
๓. เทศบาลตำบลเกษไชโย (ที่ อท ๕๒๖๐๑/๑๓๐๑ ลง ๖ สิงหาคม ๒๕๖๔)	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งว่างตั้งแต่วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔	รับโอน (ย้าย)	

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

/ข้อ ๑๓๑ เทศบาล ...

ข้อ ๑๓๔ เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกกรณี ให้รายงานตำแหน่งว่าง ต่อ ก.ท.จ. ภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการ ให้รายงานล่วงหน้าได้ก่อน ๖๐ วันนับถึงวันเกษียณอายุราชการ แล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีเทศบาลได้มีหนังสือรายงานตำแหน่งว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. แล้ว และประสงค์ ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การโอน การคัดเลือก เพื่อรับโอน การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ ข้าราชการการเมืองในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน การบรรจุกลับเข้ารับราชการหรือ การโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจให้ประกาศวิธีการสรรหาตามความประสงค์โดยวิธีใด วิธีหนึ่ง เมื่อมีการรายงานตำแหน่งว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. แล้ว และต้องเสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้ง ในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่างเมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวและเทศบาลนั้นไม่ได้เสนอชื่อ ผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อเสนอ ก.ท.จ. พิจารณา ให้เทศบาลแจ้งตำแหน่งว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อให้มีการดำเนินการสรรหาตามข้อ ๕ ต่อไป และให้ถือว่าการดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนใน ตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน การบรรจุกลับเข้ารับราชการ หรือการโอนลดระดับตำแหน่ง โดยความสมัครใจในครั้งนั้นเป็นอันสิ้นสุด ในกรณี เทศบาลและ ก.ท.จ. ต้องจัดทำทะเบียนกำกับ ไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า "อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา ของ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. แล้วแต่กรณี" พร้อมทั้งให้นายกเทศมนตรีและเลขานุการ ก.ท.จ. ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้ส่งวนตำแหน่ง ที่ว่าง เพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. เท่านั้น

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ได้ตรวจสอบรายละเอียด การรายงานตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหารของเทศบาลข้างต้นแล้ว เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

๔.๕ เรื่อง ประชาสัมพันธ์ประกาศยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ บุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ บางส่วน และขึ้นบัญชีรายชื่อ ผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

ประธาน

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ

คืนเรื่อง

ตามที่คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศ เรื่อง การขึ้นบัญชี และยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ (ยกเว้นกลุ่มภาคใต้ เขต ๑ และเขต ๒) ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง ยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ (ยกเว้นกลุ่มภาคใต้ เขต ๑ และเขต ๒) ตามประกาศคณะกรรมการกลาง

การสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๘ (ยกเว้นกลุ่มภาคใต้ เขต ๑ และเขต ๒) ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙ เฉพาะบัญชีรายชื่อของตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ กลุ่มภาคกลาง เขต ๒ และขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๘ (ยกเว้นกลุ่มภาคใต้ เขต ๑ และเขต ๒) เฉพาะบัญชีรายชื่อของตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ กลุ่มภาคกลางเขต ๒ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙ ประกาศ เรื่อง ยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๘ (ยกเว้นกลุ่มภาคใต้ เขต ๑ และเขต ๒) ตามประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๘ (ยกเว้นกลุ่มภาคใต้ เขต ๑ และเขต ๒) ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙ เฉพาะบัญชีรายชื่อของตำแหน่งครูผู้ช่วย กลุ่มวิชาเกษตร กลุ่มภาคเหนือ เขต ๒ และขึ้นบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๘ (ยกเว้นกลุ่มภาคใต้ เขต ๑ และเขต ๒) เฉพาะบัญชีรายชื่อของตำแหน่งครูผู้ช่วย กลุ่มวิชาการเกษตร กลุ่มภาคเหนือเขต ๒ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ และประกาศ เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๘ เฉพาะกลุ่มภาคใต้ เขต ๑ และ เขต ๒ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙ และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ดำเนินการจัดส่งบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ที่ประสงค์จะไปบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่นดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อให้จังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๙ ได้พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้ยกเลิกบัญชีรายชื่อตามประกาศการขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๘ บางส่วน และเห็นชอบให้ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๘ ใหม่ โดยจัดเรียงบัญชีรายชื่อใหม่ตามลำดับคะแนนและผลที่ถูกต้อง จึงขอได้โปรดประชาสัมพันธ์ประกาศดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้ สามารถดูรายละเอียดประกาศดังกล่าวได้ในเว็บไซต์ <http://dialocal2568.thajobjob.com/> หรือ <http://www.dla.go.th> สำหรับแนวทางการดำเนินการภายหลังประกาศยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้และขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ และการเรียกรายงานตัวผู้สอบแข่งขันได้จะแจ้งให้ทราบต่อไป

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

๔.๖ เรื่อง แนวทางการดำเนินการภายหลังจัดเรียงบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่

ประธาน

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ

ต้นเรื่อง

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า ตามที่ได้แจ้งประชาสัมพันธ์ประกาศยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๘ นั้น

/สำนักงาน ...

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบค. แจ้งว่า ได้จำแนกข้อมูลรายบุคคลตามจังหวัด อำเภอ และ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางการดำเนินการภายหลังขึ้นบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ ตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบค. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ และขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบจ.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

๓. กรณีภายหลังจัดเรียงบัญชีใหม่บุคคลดังกล่าวลำดับสูงขึ้นหรือเท่าเดิมหรือลดลง และ จำนวนตำแหน่งว่างถึงลำดับของบุคคลนั้นในวันที่เรียกรายงานตัวเดิม ให้คณะกรรมการบรรจุและแต่งตั้ง ตลอดจนสังกัดวันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง การทดลองราชการ อายุราชการ อัตราเงินเดือน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับไว้ตามเดิมทุกประการ โดยไม่มีสิทธิยื่นเรื่องต่อการปกครองส่วนท้องถิ่น และไม่มีสิทธิบรรจุแต่งตั้งย้อนหลัง และให้แจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อแจ้งให้บุคคลนั้นทราบ

๒. กรณีบุคคลนั้นไม่มีรายชื่อตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบค.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาเพิกถอนมติเฉพาะวาระที่ให้ความเห็นชอบการบรรจุ และแต่งตั้งบุคคลดังกล่าว และแจ้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นออกคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง (ออกจากราชการ) ตั้งแต่วันบรรจุและแต่งตั้งเดิม แม้บุคคลนั้นจะลาออกจากราชการหรือเสียชีวิตไปแล้ว โดยให้แจ้งสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบค.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ให้บุคคลนั้นทราบ ทั้งนี้ หากเป็นกรณี รับโอนบุคคลดังกล่าวซึ่งเป็นข้าราชการประเภทอื่น หรือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น มาบรรจุแต่งตั้ง ภายหลังมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง (ออกจากราชการ) แล้ว ให้แจ้งต้นสังกัดเดิม ของบุคคลนั้นทราบ เพื่อดำเนินการตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓. กรณีบุคคลดังกล่าวยังคงเป็นผู้สอบแข่งขันได้ตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ แต่จำนวน ตำแหน่งว่างในวันที่เรียกรายงานตัวตามบัญชีเดิมยังไม่ถึงลำดับของบุคคลนั้น ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบค.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาเพิกถอนมติเฉพาะวาระที่ให้ความเห็นชอบ การบรรจุและแต่งตั้ง และแจ้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นออกคำสั่งให้บุคคลนั้นพ้นจากตำแหน่ง (ออกจากราชการ) ตั้งแต่วันบรรจุและแต่งตั้งเดิม โดยให้บุคคลนั้นกลับไปมีสถานะตามบัญชีใหม่ เพื่อรอเรียกรายงานตัวเพื่อบรรจุแต่งตั้งตามลำดับสถานะตามบัญชีใหม่ เมื่อถึงลำดับตามบัญชีใหม่ จึงเรียกให้บรรจุและแต่งตั้งใหม่ ทั้งนี้ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบค.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ให้บุคคลนั้นทราบ

๔. กรณีบุคคลดังกล่าวยังคงเป็นผู้สอบแข่งขันได้ตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ และ จำนวนตำแหน่งว่างยังถึงลำดับของบุคคลนั้นในวันที่เรียกรายงานตัวเดิม แต่ลำดับผู้สอบแข่งขันได้ สลับกันภายหลังการจัดเรียงบัญชีใหม่ ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบค.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณามีมติเห็นชอบให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นคืนสังกัดแก้ไขคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ของบุคคลที่ตามบัญชีลำดับต่ำกว่า โดยให้แก้ไขวันบรรจุและแต่งตั้งเป็นวันเดียวกับวันที่บุคคลนั้น พึงได้รับการบรรจุตามลำดับที่ถูกต้องของบัญชีใหม่ไม่ก่อนวันที่ผู้ได้ลำดับดีกว่ามีสิทธิ (ตามวันที่ ระบุไว้ในสิ่งที่ส่งมาด้วย) และเริ่มนับเวลาทดลองราชการ อายุราชการ อัตราเงินเดือน และสิทธิ ประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับใหม่ ทั้งนี้ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบค.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ให้บุคคลนั้นทราบ แต่หากจำนวนตำแหน่งว่างยังไม่ถึงลำดับของบุคคลนั้นในวันที่ เรียกรายงานตัวเดิมให้ดำเนินการตามข้อ ๓.

สำหรับบุคคลที่ตามบัญชีใหม่มีลำดับสูงกว่าแต่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งภายหลังตามบัญชีเดิม ให้คณะกรรมการบรรจุและแต่งตั้ง ตลอดจนสังกัดวันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง การทดลองราชการ อายุราชการ อัตราเงินเดือน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับไว้ตามเดิมทุกประการ โดยไม่มีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งย้อนหลังไปก่อนวันที่ได้รับการบรรจุจริง

๕. กรณีเป็นบุคคลที่มีการแก้ไขคะแนนเพิ่มขึ้นโดยไม่ถูกต้องและยังคงรับราชการ ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติมเป็นรายบุคคล โดยหากปรากฏข้อเท็จจริงว่าบุคคลดังกล่าว ถูกฟ้องคดีอาญาให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการให้ผู้นั้นพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ หากข้อเท็จจริง รับฟังได้ว่าบุคคลนั้นมีส่วนร่วม สนับสนุน รู้เห็น หรือได้รับประโยชน์จากการแก้ไขคะแนนโดยมิชอบ ให้ดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านคุณสมบัติ การบรรจุและแต่งตั้ง วินัย ความรับผิดชอบ ทางอาญา หรือความรับผิดชอบอื่นแล้วแต่กรณี

๖. ผลของการสั่งให้พ้นจากตำแหน่งย้อนหลังคือการปฏิบัติหน้าที่และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ คำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งย้อนหลัง หรือคำสั่งแก้ไขวันบรรจุแต่งตั้ง ไม่กระทบกระเทือนต่อการงาน การอนุมัติ การอนุญาต การสั่งการ การลงนาม หรือการปฏิบัติราชการอื่นที่บุคคลนั้นได้กระทำไป ตามอำนาจหน้าที่ในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ ตามมาตรา ๑๐๔ แห่งพระราชบัญญัติ วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๔

สำหรับเงินเดือน เงินเพิ่ม ค่าตอบแทน หรือประโยชน์ตอบแทนอื่นที่บุคคลได้รับในระหว่าง ปฏิบัติราชการ เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและระเบียบหลายฉบับ รวมทั้งต้องพิจารณา ข้อเท็จจริงและฐานสิทธิของเงินแต่ละประเภทเป็นรายกรณี ทั้งนี้ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จะแจ้งแนวทางปฏิบัติให้ทราบต่อไป

๗. ขั้นตอนและกรอบระยะเวลาดำเนินการ

๗.๑ ให้ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา พิจารณาตรวจสอบ บัญชีรายชื่อ และนำเสนอที่ประชุม ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณามีมติโดยเร็ว

๗.๒ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี มีมติแล้ว ให้แจ้งมติพร้อมข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดโดยทันที เพื่อออกคำสั่ง หรือแก้ไขคำสั่งตามมติให้ถูกต้องเป็นรายบุคคล

๗.๓ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการออกคำสั่งหรือแก้ไขคำสั่งตามมติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และแจ้งสิทธิร้องทุกข์ตามแนวทางดังกล่าว

๗.๔ เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแล้ว ให้รายงานผลพร้อมสำเนาต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณีโดยทันที และให้จังหวัดรวบรวมผลการดำเนินการ รายงานให้สำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ทราบโดยเร็วเพื่อจะได้เชิญผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัวต่อไป

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ เรื่อง ขอความเห็นชอบให้ออนและรับโอนพนักงานเทศบาล

ประธาน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ ขึ้นเรื่อง

เทศบาลในพื้นที่รายงานขอความเห็นชอบให้ออนและรับโอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย ดังนี้

บัญชีการขอความเห็นชอบให้โอนและรับโอนพนักงานเทศบาล ในการประชุม ก.ท.จ.อ่างทอง ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔					
ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/สังกัด	โอน (ย้าย) ไป-มาตำแหน่ง/สังกัด	เลขที่หนังสือให้โอน/รับโอน	มติ ก.ท.จ.
๑	นางณัฐวรรณ สินาศ	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๔๘,๙๕๐ บาท กองคลัง เทศบาลตำบลมหาพรหมณ์ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๔๘,๙๕๐ บาท กองคลัง เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ อำเภอวิเศษไชยชาญ จังหวัดอ่างทอง ตำแหน่งว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔	พค.มหาพรหมณ์ (ให้โอน) ที่ อย ๘๘๐๑/๖๐๕ ทว. ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ พค.วิเศษไชยชาญ (รับโอน) ที่ อท ๕๒๓๐๑/๖๐๕ ทว. ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ กำหนดโอน ๒ ตุลาคม ๒๕๖๔	เห็นชอบ
๒	นางสาวจิราวรรณ ภูศรี	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๓๗,๙๖๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลไชโย อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๓๗,๙๖๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ตำแหน่งว่างวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๔	ทค.ไชโย (ให้โอน) ที่ อท ๕๒๓๐๑/๗๐๑ ทว. ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ พค.หนองหาร (รับโอน) ที่ ทม ๖๓๓๐๑/๖๐๒ ทว. ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ กำหนดโอน ๑ กันยายน ๒๕๖๔	เห็นชอบ

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๑๕๒ การโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๑) การโอนและรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

(๒) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกัน ในตำแหน่งที่ว่าง

(๓) การโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนกันในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม ระหว่างเทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การโอนและรับโอนในตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิม หรือมาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงานเดิม โดยระดับต่ำกว่าเดิมในเทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) การโอนและรับโอนผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเดิม ตาม (๔) แล้วประสงค์ขอโอนหรือขอย้ายไปแต่งตั้งในตำแหน่งเดิม

การโอนและรับโอน ให้เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.อ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณีพิจารณาให้ความเห็นชอบ

สรุป รายละเอียดการให้โอนและรับโอนพนักงานเทศบาล

๑. โอนในตำแหน่งเดียวกัน และระดับเดียวกัน

๒. โอนโดยความสมัครใจของผู้โอน

๓. นายกเทศมนตรีที่เกี่ยวข้อง ยินยอมให้โอน และรับโอน

๔. โอนโดยความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

๕. นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งไม่สูงกว่าเดิม และได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

๖. ไม่อยู่ในตำแหน่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร้องขอให้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ตัววันที่สุด ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๕๖ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาแล้วเห็นว่า พนักงานเทศบาลข้างต้น ได้ยื่นคำร้องขอโอน (ย้าย) ด้วยความสมัครใจ หน่วยงานต้นสังกัดเดิมยินยอมให้โอน หน่วยงานต้นสังกัดใหม่ยินยอมรับโอน และเป็นกรอบอัตราว่าง จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๕.๒ เรื่อง ขอความเห็นชอบรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาเป็นพนักงานเทศบาล

ประธาน

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ

ต้นเรื่อง

เทศบาลในพื้นที่ รายงานขอความเห็นชอบรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ราย ดังนี้

บัญชีการขอความเห็นชอบรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาเป็นพนักงานเทศบาล ในการประชุม ก.ท.จ.อ่างทอง ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙					
ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/สังกัด	โอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง/สังกัด	เลขที่หนังสือให้โอน/รับโอน	มติ ก.ท.จ.
๓	นางสาววิญญูรัตน์ ชินโรจนบำรุง	ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๑๑๓๖ อัตราเงินเดือน ๒๔,๙๗๐ บาท โรงเรียนบ้านน้ำผึ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง	ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๗๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๕๒ อัตราเงินเดือน ๒๔,๙๗๐ โรงเรียนเทศบาล ๒ วัดไผ่สุทธาวาส เทศบาลเมืองอ่างทอง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง	สทป.อ่างทอง (ให้โอน) ที่ ศร ๐๔๑๙๔/๒๑๒๗ ลง. ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙ ทม.อ่างทอง (รับโอน) ที่ สท ๕๒๐๐๖/๑๒๗๓ ลง. ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ กำหนดโอน ๑ ธันวาคม ๒๕๖๙	

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๙๓๒ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล โดยความสมัครใจของผู้ขอโอนให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังต่อไปนี้

การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่นมาเป็นพนักงานเทศบาล มีรายละเอียด โดยสรุป ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่จะรับโอนต้องเป็นตำแหน่งว่าง ที่มีอัตราเงินเดือน (ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย)
๒. ผู้ที่โอนมาต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
๓. ต้องเป็นการขอโอนตามความสมัครใจของผู้โอน สำหรับตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือประเมิน ผู้ขอโอนต้องผ่านการคัดเลือกหรือประเมินบุคคล
๔. นายกเทศมนตรียินยอมรับโอน และหน่วยงานต้นสังกัดเดิมให้โอน
๕. นายกเทศมนตรียกคำสั่งแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลในชั้นเงินเดือนและระดับไม่สูงกว่าเดิมโดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.
๖. ไม่อยู่ในตำแหน่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร้องขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๒/ว ๔๖ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการให้โอนและการรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือ ข้าราชการประเภทอื่น

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาแล้วเห็นว่า ข้าราชการประเภทอื่น ๑ รายข้างต้น ได้ยื่นคำร้องขอโอนด้วยความสมัครใจ หน่วยงานต้นสังกัดเดิมยินดีให้โอน หน่วยงานต้นสังกัดใหม่ยินดีรับโอน จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

๕.๓ เรื่อง ขอความเห็นชอบพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และลูกจ้างประจำพ้นจากตำแหน่ง

ประธาน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ ต้นเรื่อง

เทศบาลในพื้นที่เสนอขอความเห็นชอบพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำพ้นจากตำแหน่ง จำนวน ๓ เทศบาล รวม ๔ ราย ดังนี้

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด	อัตราเงินเดือน	พ้นจากตำแหน่ง วันที่	สาเหตุการพ้น จากตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑. นางมาลี ชาญสิริภักข (พนักงานเทศบาล)	เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลแสวงหา อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง	๓๗,๒๑๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	เนื่องจาก เกษียณอายุราชการ	
๒. นางสมหมาย นัยพร (พนักงานเทศบาล)	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๑-๓๓๐๔-๐๐๑ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลป่าโมก อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง	๕๒,๓๙๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	เนื่องจาก เกษียณอายุราชการ	
๓. นางวรรณมา คชแสง (พนักงานครูเทศบาล)	ครู อันดับ คศ.๓ เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๖๙ กองการศึกษา เทศบาลเมืองอ่างทอง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง	๓๗,๑๕๐ บาท	๓ ตุลาคม ๒๕๖๕	เนื่องจาก เกษียณอายุราชการ	
๔. นางเนาวรัตน์ แช่ขัน (พนักงานครูเทศบาล)	ครู อันดับ คศ.๓ เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๔-๖๕๐๐-๑๖๙ กองการศึกษา เทศบาลตำบลป่าโมก อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง	๖๕,๙๙๐ บาท	๓ ตุลาคม ๒๕๖๕	เนื่องจาก เกษียณอายุราชการ	

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

หมวด ๒ การออกจากราชการ

ข้อ ๕ พนักงานเทศบาลออกจากราชการเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๓) ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือลาออกมีผลตามข้อ ๒๔

/การออกคำสั่ง ...

การออกคำสั่งเกี่ยวกับการออกจากราชการตามวรรคหนึ่งให้ออกเป็นคำสั่ง เว้นแต่กรณีตาม (๑) และ (๒)

การออกคำสั่งเกี่ยวกับการออกจากราชการตามวรรคสอง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการเทศบาลก่อน เว้นแต่คำสั่งให้ออกจากราชการตามข้อ ๑๐ วรรคหนึ่ง

ข้อ ๒๔ พนักงานเทศบาลผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี ซึ่งมีสาระสำคัญ ตามแบบ ลก.๑ ท้ายหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เพื่อให้ นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งให้ลาออกจากราชการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการ ให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ในกรณีผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันและนายกเทศมนตรีเห็นว่า มีเหตุผลและความจำเป็น จะอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้

๒. พระราชบัญญัติบ้านหนึ่งบ้านนุรักษ์ราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๒ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสิทธิได้รับบำเหน็จบ้านนุรักษ์คดีด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) เหตุทดแทน
- (๒) เหตุทุพพลภาพ
- (๓) เหตุสูงอายุ
- (๔) เหตุรับราชการนาน

มาตรา ๑๖ บำเหน็จบ้านนุรักษ์เหตุสูงอายุนั้น ให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว

ถ้าข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว ประสงค์จะลาออกจากราชการก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบ้านนุรักษ์เหตุสูงอายุได้

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองพิจารณาแล้ว การพ้นจากตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและถูกจ้างประจำเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

๕.๔ เรื่อง ขอความเห็นชอบการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ประธาน

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ

ต้นเรื่อง

ด้วยเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดอ่างทอง รายงานขอความเห็นชอบการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย ดังนี้

๑. นางสาวบุญประเสริฐ อ่อนคำ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงานเลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒ กองการศึกษา เทศบาลตำบลสามโก้ ได้ส่งแบบประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน

/คุณสมบัติ ...

คุณสมบัติการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน	คุณสมบัติของ นางสาวบุญประเสริฐ อ่อนคำ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน ชั้นดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๑๖,๙๖๐ บาท
๓. มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ๓.๑ ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางบัญชี พาณิชยการ เลขานุการ บริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป (เฉพาะทางบริหารธุรกิจ และการจัดการทั่วไป ต้องมีการศึกษาวิชาบัญชี ไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต) หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ ๓.๒ ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค หรือเทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางบัญชี พาณิชยการ เลขานุการ บริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป สำหรับทางการบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป จะต้องมีการศึกษาวิชา บัญชีไม่น้อยกว่า ๔ หน่วยกิต หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ ๓.๓ ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชา หรือทางบัญชี พาณิชยการ เลขานุการ บริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป สำหรับ ทางการบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป จะต้องมีการศึกษาวิชาบัญชีไม่น้อยกว่า ๑๕ หน่วยกิต หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่า ใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้	๓. คุณสมบัติการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชา การบัญชี
๒. ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานการเงิน และบัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๖ ปี (กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดเป็น ๕ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน ข้อ ๒ และ ให้ลดเป็น ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน ข้อ ๓ หรือดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. เที่ยบได้ไม่ต่ำกว่านี้ โดยจะต้องปฏิบัติงานการเงินและ บัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาที่กำหนดด้วย	๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง - ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน (๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ - ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔) คิดเป็นระยะเวลา ๔ ปี ๓ เดือน ๒ วัน
๑. ได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของประเภท ทั่วไป ระดับชำนาญงาน ในอัตรา ๑๓,๔๗๐ บาท	๑. เงินเดือนปัจจุบัน ๑๖,๙๖๐ บาท
๔. มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติงานย้อนหลัง ไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง	๔. ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้ง รอบประเมิน ๑ ค.ค. ๖๔ - ๓๑ มี.ค. ๖๕ ผลการประเมิน ดีเด่น รอบประเมิน ๑ เม.ย. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ ผลการประเมิน ดีเด่น รอบประเมิน ๑ ค.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๕ ผลการประเมิน ดีเด่น รอบประเมิน ๑ เม.ย. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๕ ผลการประเมิน ดีเด่น รอบประเมิน ๑ ค.ค. ๖๖ - ๓๑ มี.ค. ๖๗ ผลการประเมิน ดีเด่น รอบประเมิน ๑ เม.ย. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ ผลการประเมิน ดีเด่น
๕. ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่ได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกกองโทษ ทางวินัย	๕. ไม่มี
๖. ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมินฯ จำนวน ๒ ใน ๓ ด้วยคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการ ประเมินผลงาน	๖. ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมินผลงาน เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ ด้วยคะแนนร้อยละ ๙๖ สามารถเลื่อนและแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ อัตราเงินเดือน ๑๖,๙๖๐ บาท

ระเบียบ/กฎหมาย

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภท วิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑ หมวด ๓ ตำแหน่งประเภททั่วไป ส่วนที่ ๑ ระดับชำนาญงาน

ข้อ ๗ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับชำนาญงาน ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๗.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๗.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานราชการในระดับปฏิบัติงานย้อนหลัง ไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง

๗.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๗.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรมคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๗.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่น่าเสนอต้องเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๘ จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๘ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ จำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน

ข้อ ๙ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความในส่วนนี้ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

พนักงานเทศบาลรายดังกล่าว มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และผ่านการประเมินผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมินและคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการประชาชนหรือความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานแล้วสามารถเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้พนักงานเทศบาลรายดังกล่าว เข้ารับการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๕.๕ เรื่อง ขอความเห็นชอบผลการประเมินผลงานและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาล
ที่ผ่านการประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ระดับชำนาญการหรือ
ชำนาญการพิเศษ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการ
หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
ผ่านระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) เปิดใช้งาน

ประธาน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ **ต้นเรื่อง**

ด้วยจังหวัดอ่างทอง ได้รับแจ้งผลการประเมินผลงานข้าราชการครู พนักงานครู และบุคลากร
ทางการศึกษาท้องถิ่น เพื่อเลื่อนสู่วิทยฐานะให้สูงขึ้น ระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ
ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแนวทางดำเนินการ
เกี่ยวกับผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนา (Performance Agreement : PA) และการยื่นเสนอ
ขอรับการประเมินผลงานเพื่อมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ระบบ DPA
(Digital Performance Appraisal) ไม่สามารถเปิดใช้ระบบได้ จากสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
และคณะกรรมการประเมินผลงาน ชุดที่ ๒ ซึ่งรับผิดชอบตรวจประเมินผลงานด้านที่ ๑ ด้านทักษะ
การปฏิบัติงาน และด้านที่ ๒ ด้านผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ได้ตรวจประเมินผลงานของพนักงานครู
ที่สังกัดเทศบาลเสร็จเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๓ แห่ง ๒ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ - นามสกุล	สังกัด	ตำแหน่ง/วิทยฐานะที่เสนอขอ	ผลการประเมิน
๑	นางสาวจุฬาลักษณ์ รักปิ่นอุยา	โรงเรียนเทศบาล ๓ วัดชัยมงคล เทศบาลเมืองอ่างทอง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง	ครูชำนาญการพิเศษ	ผ่าน
๒	นางสาวปาลิตา คำชุมพล	โรงเรียนเทศบาล ๔ ประถมสาธิตเทศบาลเมืองอ่างทอง เทศบาลเมืองอ่างทอง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง	ครูชำนาญการพิเศษ	ไม่ผ่าน

กรณีเป็นผู้ผ่านการประเมิน เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ
โดยให้มีผลการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด แล้วยังกรณี
ได้รับคำขอและหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะในรูปแบบไฟล์ดิจิทัลถูกต้อง ครบถ้วน
สมบูรณ์ รายละเอียดดังต่อไปนี้

มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙

ขอความเห็นชอบผลการประเมินผลงานและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่ผ่านการประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น
ระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือ
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
ผ่านระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) เปิดใช้งานได้

ที่	ชื่อ - นามสกุล/ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่/ที่ขอแต่งตั้ง	สรุปผล การประเมิน	วันที่ผู้บริหารสถานศึกษา/ หัวหน้าส่วนราชการ ด้านการศึกษา อปท. รับรอง	มติ ก.ท.จ.
๑	นางสาวจุฬาลักษณ์ รักปิ่นอุยา ตำแหน่งครู รับเงินเดือน คศ.๒ วิทยฐานะครูชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๒๒ เงินเดือน ๓๔,๓๗๐ บาท วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชา ฟิสิกส์ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เลขที่ ธธ๗๕๐๐๕๐๐๐๓๒๖๖๔๓ ใช้ได้ถึงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ สังกัด โรงเรียนเทศบาล ๓ วัดชัยมงคล เทศบาลเมืองอ่างทอง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง	ตำแหน่งครู รับเงินเดือน คศ.๓ วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๒๒ เงินเดือน ๓๔,๓๗๐ บาท สังกัด โรงเรียนเทศบาล ๓ วัดชัยมงคล เทศบาลเมืองอ่างทอง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตั้งแต่วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ เป็นต้นไป	ผ่าน	๘ มิถุนายน ๒๕๖๙	เห็นชอบ

/กรณีเป็น ...

กรณีเป็นผู้ไม่ผ่านการประเมิน เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสานผู้ขอยื่นคำขอรับการประเมินฯ ทราบผลการประเมิน ทั้งนี้ จะขอรับข้อสังเกตของคณะกรรมการประเมินฯ ผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ไปยังสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เพื่อนำไปพัฒนาผลงานให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ต่อไป รายละเอียดดังต่อไปนี้

มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ขอความเห็นชอบผลการประเมินผลงานและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่ผ่านการประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ผ่านระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) เปิดใช้งานได้

ที่	โรงเรียน/ทศท. อปท.	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่งและวิทยฐานะ ที่เสนอขอ	สรุปผล การประเมิน	มติ ก.ท.จ.
๑	โรงเรียนเทศบาล ๔ ประถมศึกษาเทศบาลเมืองอ่างทอง เทศบาลเมืองอ่างทอง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง	นางสาวป้าธิดา คำจุมพอ	ครู ชำนาญการพิเศษ	ไม่ผ่าน	เห็นชอบ

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากร ทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

หมวด ๑ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะครู

ข้อ ๖ การประเมินวิทยฐานะครูชำนาญการและวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

๖.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ต้องได้คะแนนจาก กรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ และไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับการขอเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

๖.๕ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงาน ให้ ก.ท.จ. เป็นผู้พิจารณา ให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กแล้วแต่กรณี นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์ เข้าสู่ระบบ DPA สำหรับกรณีสถานศึกษาที่ไม่มีปัจจัยพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับ ระบบการประเมินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดเป็นพิเศษ และผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี จัดส่งคำขอ และหลักฐานเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล ให้หัวหน้าส่วนราชการ ด้านการศึกษาเทศบาลตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ และนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ DPA แทนสถานศึกษา ให้มีผลไม่ก่อนวันที่หัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาเทศบาลนำข้อมูลคำขอ พร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์ เข้าสู่ระบบ DPA ทั้งนี้ เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาผลการประเมินผลงานและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองได้พิจารณาและตรวจสอบแล้ว เทศบาลได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

เห็นชอบผู้ที่ผ่าน ๑ ราย และให้ อปท. แจ้งให้ผู้ไม่ผ่านขอรับข้อสังเกตของคณะกรรมการประเมินฯ ผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ไปยังสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

/๔.๖ เรื่อง ...

๕๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะทางด้านกฎหมาย

ประธาน

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ

ต้นเรื่อง

เทศบาลในพื้นที่ รายงานขอความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะทางด้านกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๑ แห่ง ๑ ราย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	อัตราค่าตอบแทน	ระยะเวลาการจ้าง	หมายเหตุ
๑.	พ.จ.อ.ไชยรัตน์ วรรณชุล	พนักงานจ้างผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะทางด้านกฎหมาย เทศบาลตำบลม่วงคัน อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง	๓๐,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๗๐	

ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๘ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

ข้อ ๑๒ ให้เทศบาลเรียกผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานผู้สูงอายุมารายงานตัวเพื่อจ้างเป็นพนักงานผู้สูงอายุชำนาญเฉพาะทางด้าน... หรือเป็นพนักงานผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะทางด้าน... และรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบ การจ้างหรือการให้พนักงานผู้สูงอายุพ้นจากตำแหน่ง โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาล อาจพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นหลักการ ให้เทศบาลออกคำสั่งแต่งตั้งและพิจารณาให้พนักงานผู้สูงอายุพ้นจากตำแหน่ง โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบก่อนทุกครั้งแล้ว ให้รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อทราบ

ทั้งนี้ ให้เทศบาลออกคำสั่งจ้างและกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่เกินปีงบประมาณ ยกเว้นกรณีการปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการดังกล่าวไม่แล้วเสร็จ ให้พิจารณามีคำสั่งจ้างต่อไป

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองได้ตรวจสอบการจ้างพนักงานจ้างผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลม่วงคันแล้ว ได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างพนักงานผู้สูงอายุปฏิบัติงานในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๕.๗ เรื่อง ขอความเห็นชอบเปลี่ยนแปลง “เลขที่ตำแหน่ง”

ประธาน

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ

ต้นเรื่อง

ด้วยเทศบาลตำบลไชโย อำเภอไชโย มีความประสงค์ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่าง ในตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๗-๓๘๐๑-๐๐๔ สังกัดกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เทศบาลตำบลไชโย อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง

เทศบาลตำบลไชโย ขอความเห็นชอบเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่าง รายงานนางสาวยุวรรณดา ไพรตปราน ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๗-๓๘๐๑-๐๐๕ สังกัดกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เป็นเลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๗-๓๘๐๑-๐๐๔

/ระเบียบ ...

ระเบียบ/กฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ข้อ ๒๒ การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๐ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง จะต้องดำเนินการเฉพาะตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครองตำแหน่งเท่านั้นเว้นแต่ในประกาศนี้จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ได้แก่

(จ) เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งของตำแหน่งเดิม ในงานเดียวกัน เช่น เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่งของ เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร ๓-๕ จาก ๐๑-๕-๐๐๒ เป็น ๐๑-๕-๐๐๑ เป็นต้น

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง จึงได้เสนอการเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งแทนตำแหน่งว่างบางสายบรรณศา โปรดปราน ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๗-๓๘๐๑-๐๐๕ สังกัดกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เป็นเลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๗-๓๘๐๑-๐๐๔ ให้ที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๕.๘ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔

ประธาน

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ

ต้นเรื่อง

คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในฐานะประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ลงนามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการให้ออกจากราชการให้สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. ในกรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวข้างต้น มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด คือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้ แต่หากประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงใช้บังคับได้

๓. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นมาตรฐานเดียวกัน และไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติ จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าว แล้วเสนอให้ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และประธาน ก.เมืองพัทยา พิจารณาลงนามในเดือนกรกฎาคม เพื่อใช้บังคับในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

สำนักงานเลขาธิการ ก.พ.จ.อ่างทอง ได้จัดทำร่างประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการให้ออกจากราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.พ. กำหนด จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ร่าง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการให้ออกจากราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามมติ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ที่เห็นชอบในการแก้ไขข้อจำกัดในการดำรงตำแหน่งหรือ การประกอบอาชีพของบุคคลล้มละลาย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๗) ประกอบกับมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการให้ออกจากราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ (๓) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ (๓) เมื่อพนักงานเทศบาลผู้ใดไม่มีสัญชาติไทย ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ทุกพลภาพ จนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานเทศบาล เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ พรรคการเมือง เป็นผู้ต้องคำพิพากษาของศาลถึงที่สุดให้เป็นบุคคลล้มละลายทุจริตตามกฎหมายว่าด้วยล้มละลาย”

ประกาศ ณ วันที่ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

๕.๔ เรื่อง พิจารณาตรวจสอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประธาน ขอเชิญฝ่ายเลขาธิการชี้แจง

ฝ่ายเลขาธิการ ต้นเรื่อง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ รายงานขอความเห็นชอบการพิจารณาตรวจสอบ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาล จำนวน ๑๗ แห่ง ดังนี้

- | | |
|---------------------------|--------------|
| ๑. อำเภอเมืองอ่างทอง | จำนวน ๓ แห่ง |
| ๑) เทศบาลตำบลศาลาแดง | |
| ๒) เทศบาลตำบลโพสะ | |
| ๓) เทศบาลตำบลหัวไผ่ | |
| ๒. อำเภอวิเศษชัยชาญ | จำนวน ๕ แห่ง |
| ๑) เทศบาลตำบลไม้ค้ำพัฒนา | |
| ๒) เทศบาลตำบลท่าช้าง | |
| ๓) เทศบาลตำบลม่วงเตี้ย | |
| ๔) เทศบาลตำบลสาวร้องไห้ | |
| ๕) เทศบาลตำบลตลาดใหม่ | |
| ๓. อำเภอโพธิ์ทอง | จำนวน ๔ แห่ง |
| ๑) เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง | |
| ๒) เทศบาลตำบลโคกพุทรา | |
| ๓) เทศบาลตำบลม่วงคัน | |
| ๔) เทศบาลตำบลร่มะลึก | |
| ๔. อำเภอแสวงหา | จำนวน ๒ แห่ง |
| ๑) เทศบาลตำบลแสวงหา | |
| ๒) เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง | |
| ๕. อำเภอป่าโมก | จำนวน ๑ แห่ง |
| ๑) เทศบาลตำบลป่าโมก | |
| ๖. อำเภอไชโย | จำนวน ๒ แห่ง |
| ๑) เทศบาลตำบลไชโย | |
| ๒) เทศบาลตำบลเกษไชโย | |

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินเดือนทุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๒๙๐ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น

๒. หนังสือสำนักงาน ก.อบค. ก.ท. และ ก.จ. ที่ มท ๐๔๐๙/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบค.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดจำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

๒) ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบค.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพัน ในการกำหนดตำแหน่งว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง โดยเคร่งครัด

๓) กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้คณะกรรมการกลางสอบแข่งขัน พนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่าง ให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบค.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

คณะอนุกรรมการพิจารณาดูแลตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล ได้ประชุมเมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ มีมติในที่ประชุม ดังนี้

เห็นชอบทั้ง ๑๗ แห่ง และไม่เห็นชอบให้ยุบตำแหน่ง ดังนี้

๓. เทศบาลตำบลโพสะ เห็นชอบตามแผนฯ แต่ไม่เห็นชอบให้ยุบตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เนื่องจากหากยุบแล้วจะไม่ใช่ไปตามโครงสร้าง

๒. เทศบาลตำบลลาดใหม่ เห็นชอบตามแผนฯ แต่เนื่องจากใช้ฐานการงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐
ตั้งไว้ ๓๓,๐๒๗,๕๐๐ บาท ทำให้การค่าใช้จ่ายสูงขึ้นเป็นร้อยละ ๓๓.๗๕ และในปี ๒๕๗๑
เป็นร้อยละ ๔๑.๕๙ ในปี ๗๒ ร้อยละ ๔๓.๓๘ แต่เมื่อจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐ ตั้งไว้ ๓๘,๕๐๐,๐๐๐ บาท ทำให้การค่าใช้จ่ายลดลงเหลือร้อยละ ๓๒.๐๔ ในปี ๗๑
ร้อยละ ๓๓.๕๒ และในปี ๒๕๗๒ ร้อยละ ๓๔.๙๖

๓. เทศบาลตำบลเกษไชโย เห็นชอบตามแผนฯ แต่ไม่ให้อยุบตำแหน่งเจ้าพนักงาน
การเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัดกองการศึกษา

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง จึงได้นำเสนอความเห็นของ
คณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของเทศบาล เพื่อเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรด
พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบทั้ง ๓๗ แห่ง ตามความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล

บัญชีสรุปรายละเอียดการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑. เทศบาลตำบลศาลาแดง อำเภอเมืองอ่างทอง

๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๑.๓ กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับต้น

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๗๐ แต่ละประเภท (อัตรา)				กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๗๐ (อัตรา)				แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการ
			จำนวน ท้องถิ่น	บริหาร	ทั่วไป	รวม	จำนวน ท้องถิ่น	บริหาร	ทั่วไป	รวม	จำนวน ท้องถิ่น	บริหาร	ทั่วไป	รวม		
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	มี	เห็นชอบ
๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๑		
๓	สำนักปลัด	ต้น	๒	๑	๑	๔	๒	-	-	๒	๕	๑	-	๖		
๔	กองคลัง	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	-	-	๒	๑	๒	-	๓		
๕	กองช่าง	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	-	-	๒	๑	๒	-	๓		
๖	กองสาธารณสุข	ต้น	๒	๑	๑	๔	-	-	-	๒	๑	๑	-	๓		
๗	กองการศึกษา	ต้น	๒	๑	๑	๔	-	-	-	๒	๑	๑	-	๓		
๘	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๑		
๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	มอ.	๑	๑	-	๒	-	-	-	๑	๑	-	-	๒		
๑๐	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓		
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๒๓	-	๑๓	-	-	๒๖	๒๖	-	๕๒		
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๑๑	-	-	-	-	๒	๒	-	๔		
รวม			๑๓	๙	๗	๒๙	๒	๑๓	๑	๑๓	๑๑	๒๖	๒๖	๕๒		

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราค่าจ้าง		รวมรายจ่าย ตามกฎหมาย ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๗๐	๕๕,๓๓๕,๐๐๐.๐๐	๒๒,๑๓๔,๐๐๐.๐๐	๑๑,๖๖๗,๐๐๐.๐๐	๑๐,๔๖๗,๐๐๐.๐๐	๒๒,๑๓๔,๐๐๐.๐๐	๓๙.๗๕
๒	พ.ศ. ๒๕๗๑	๕๔,๓๐๑,๕๐๐.๐๐	๒๑,๖๘๐,๗๕๐.๐๐	๑๑,๕๘๐,๓๗๕.๐๐	๑๐,๑๐๐,๓๗๕.๐๐	๒๑,๖๘๐,๗๕๐.๐๐	๓๙.๗๗
๓	พ.ศ. ๒๕๗๒	๖๑,๐๐๖,๕๐๐.๐๐	๒๔,๔๐๒,๗๕๐.๐๐	๑๒,๒๐๑,๓๗๕.๐๐	๑๑,๑๙๑,๓๗๕.๐๐	๒๓,๓๙๒,๗๕๐.๐๐	๓๘.๒๑

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ ให้คำนวณถึงเงินร้อยละ ๕ ของเพดานเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ คือ ๕๖,๗๐๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ ให้คำนวณถึงเงินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ คือ ๕๕,๓๓๕,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ ให้คำนวณถึงเงินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ คือ ๕๔,๓๐๑,๕๐๐ บาท

๒. เทศบาลตำบลโพสะ อำเภอเมืองอ่างทอง

๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตราจ้างปี ๒๕๖๔ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๖๕	กรอบอัตราจ้างปี ๒๕๖๖ (อัตรา)				กรอบ อัตราจ้าง ปี ๒๕๖๗ (อัตรา)	กรอบ อัตราจ้าง ปี ๒๕๖๘ (อัตรา)	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการ
			แต่ละประเภท					แต่ละประเภท							
			จำนวน ท้องถิ่น	วิทยากร	ทั่วไป	รวม		จำนวน ท้องถิ่น	วิทยากร	ทั่วไป	รวม				
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	มี	เห็นชอบ ตามแผน แต่ไม่ ได้ บุคลากร เนื่องจาก ไม่เป็น ไปตาม โครงสร้าง
๒	สำนักปลัด	กลาง	๒	๖	๓	๙	-	-	๒	๖	๑	๙	๙		
๓	กองคลัง	ต้น	๒	๓	-	๕	-	-	๒	๓	-	๕	๕		
๔	กองช่าง	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔	๔		
๕	กองการศึกษา	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๑	๓	๓		
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑		
๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	มอ.	๑	๑	-	๒	-	-	๑	๑	-	๒	๒		
๘	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑		
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๖	-	+๒	-	-	-	๘	๘		
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๘	-	-	-	-	-	๘	๘		
รวม			๘	๑๓	๕	๒๖	-	+๒/-๓	๘	๑๓	๔	๒๖	๒๖		

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราจ้าง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๔๔,๑๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๗,๖๔๐,๐๐๐.๐๐	๑๔,๒๐๗,๕๖๐.๐๐	๒,๓๓๒,๔๓๙.๐๐	๒๖,๑๖๐,๕๖๙.๐๐	๖๗.๑๐
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๔๖,๓๐๕,๐๐๐.๐๐	๑๘,๕๒๒,๐๐๐.๐๐	๑๔,๕๖๗,๕๖๐.๐๐	๒,๒๔๕,๔๓๙.๐๐	๒๗,๐๖๐,๐๐๐.๐๐	๖๗.๕๗
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๔๘,๖๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๙,๔๔๐,๐๐๐.๐๐	๑๕,๙๓๖,๕๖๐.๐๐	๒,๓๖๐,๔๔๐.๐๐	๒๘,๐๖๓,๐๐๐.๐๐	๖๗.๖๒

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๔๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๔๘,๑๐๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๔๖,๓๐๕,๐๐๐ บาท

๓. เทศบาลตำบลหัวไผ่ อำเภอเมืองอ่างทอง

๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๑.๓ กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่นระดับต้น

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๔ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๖๕ (อัตรา)	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๖ (อัตรา)				กรอบ อัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๖๗ (อัตรา)	กรอบ อัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๖๘ (อัตรา)	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการ	
			แต่ละประเภท			รวม		แต่ละประเภท			รวม					
			จำนวน ท้องถิ่น	วิทยากร	ทั่วไป			จำนวน ท้องถิ่น	วิทยากร	ทั่วไป						
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	มี	เห็นชอบ
๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑		
๓	สำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๒	๖	+๑	-	๑	๔	๒	๗	๗	๗		
๔	กองคลัง	ต้น	๑	๒	๑	๔	-	-	๑	๒	๑	๔	๔	๔		
๕	กองช่าง	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔	๔	๔		
๖	กองการศึกษา	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔	๔	๔		
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑		
๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	มอ.	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑		
๙	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๖	-	+๒/-๓	-	-	-	๑๑	๑๑	๑๑		
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๑๕	-	-๒	-	-	-	๑๓	๑๓	๑๓		
รวม			๖	๔	๗	๑๗	+๑	+๒/-๓	๖	๑๐	๗	๑๗	๑๗	๑๗		

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราจ้าง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๓๔,๓๖๕,๐๐๐.๐๐	๑๓,๗๔๒,๐๐๐.๐๐	๑๑,๓๓๔,๖๖๐.๐๐	๒,๐๐๐,๓๓๙.๐๐	๑๓,๓๓๕,๐๐๐.๐๐	๓๘.๕๓
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๓๖,๓๘๕,๐๐๐.๐๐	๑๔,๕๓๔,๐๐๐.๐๐	๑๒,๐๕๗,๕๖๐.๐๐	๒,๐๐๐,๔๔๐.๐๐	๑๔,๐๖๐,๐๐๐.๐๐	๓๙.๖๗
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๓๘,๖๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๕,๔๔๐,๐๐๐.๐๐	๑๒,๔๐๖,๕๖๐.๐๐	๒,๐๖๓,๐๐๐.๐๐	๑๔,๔๖๙,๕๖๐.๐๐	๓๘.๘๕

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๓๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๓๖,๓๘๕,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๓๖,๓๘๕,๐๐๐ บาท

๔. เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา อำเภอวิเศษชัยชาญ

๔.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๔.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๗๐ แต่ละประเภท (อัตรา)				กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๗๐ (อัตรา)				แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการ
			จำนวน ท้องถิ่น	วิเทศ	ทั่วไป	รวม	จำนวน ท้องถิ่น	วิเทศ	ทั่วไป	รวม	จำนวน ท้องถิ่น	วิเทศ	ทั่วไป	รวม		
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	มี	เห็นชอบ
๒	สำนักปลัด	ต้น	๑	๔	๑	๖	-	-	-	๑	๔	๑	๖	๖		
๓	กองคลัง	ต้น	๑	๒	๑	๔	-๑	+๑	-	๑	๑	๒	๔	๔		
๔	กองช่าง	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	-	๑	๑	๒	๔	๔		
๕	กองสาธารณสุข	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	-	๑	๑	๒	๔	๔		
๖	กองการศึกษา	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	-	๑	๑	๔	๔	๔		
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.	๑	๑	-	๒	-	-	-	๑	๑	-	๒	๒		
๙	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
รวม			๗	๑๑	๕	๒๓	-๑	+๑/-๑	๗	๑๐	๑๑	๑๑	๓๒	๓๒		

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราค่าจ้าง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๓๗,๕๖๙,๑๐๐.๐๐	๑๕,๐๓๖,๖๔๐.๐๐	๑๒,๘๙๕,๕๖๐.๐๐	๑,๑๖๐,๕๓๐.๐๐	๑๔,๐๕๖,๐๙๐.๐๐	๓๗.๕๕
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๓๗,๕๐๕,๕๕๕.๐๐	๑๕,๐๐๖,๖๒๒.๐๐	๑๓,๕๖๖,๑๐๐.๐๐	๑,๒๒๐,๕๖๕.๐๐	๑๔,๗๘๖,๖๖๕.๐๐	๓๗.๕๓
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๔๑,๓๗๕,๘๒๒.๗๕	๑๖,๕๕๐,๓๓๓.๐๐	๑๔,๒๗๓,๒๐๐.๐๐	๑,๒๘๕,๖๓๕.๐๐	๑๕,๕๕๘,๘๓๕.๐๐	๓๗.๖๐

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของปีบัญชีถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๓๘,๖๕๖,๖๕๕ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๓๙,๖๘๙,๑๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๔๑,๕๐๕,๕๕๕ บาท

๕. เทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอวิเศษชัยชาญ

๕.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๕.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๗๐ แต่ละประเภท (อัตรา)				กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๗๐ (อัตรา)				แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการ
			จำนวน ท้องถิ่น	วิเทศ	ทั่วไป	รวม	จำนวน ท้องถิ่น	วิเทศ	ทั่วไป	รวม	จำนวน ท้องถิ่น	วิเทศ	ทั่วไป	รวม		
๑	ปลัด อบต.	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	มี	เห็นชอบ
๒	สำนักปลัด	ต้น	๒	๒	๓	๗	-	-	-	๒	๒	๓	๗	๗		
๓	กองคลัง	ต้น	๒	๒	๑	๕	-	-	-	๒	๒	๑	๕	๕		
๔	กองช่าง	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	-	-	๒	๑	๒	๕	๕		
๕	กองการศึกษา	ต้น	๒	๒	๑	๕	-	-	-	๒	๒	๑	๕	๕		
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๘	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
รวม			๕	๑๐	๗	๒๒	-	-	-	๕	๑๐	๗	๒๒	๒๒		

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราค่าจ้าง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๔๗,๒๕๐,๐๐๐.๐๐	๑๘,๙๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๘,๑๕๓,๒๐๐.๐๐	๒,๗๔๖,๘๐๐.๐๐	๒๐,๘๙๙,๐๐๐.๐๐	๓๘.๕๕
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๔๗,๖๒๒,๕๐๐.๐๐	๑๙,๐๕๕,๐๐๐.๐๐	๑๘,๖๕๗,๕๐๐.๐๐	๒,๓๙๗,๕๐๐.๐๐	๒๑,๐๕๕,๐๐๐.๐๐	๓๘.๖๗
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๕๐,๐๓๗,๕๐๐.๐๐	๒๐,๐๑๕,๐๐๐.๐๐	๑๘,๗๕๗,๕๐๐.๐๐	๒,๒๖๗,๕๐๐.๐๐	๒๑,๐๒๕,๐๐๐.๐๐	๓๘.๗๘

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของปีบัญชีถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๔๘,๓๗๕,๕๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๔๙,๖๕๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๕๐,๖๒๒,๕๐๐ บาท

๖. เทศบาลตำบลม่วงเคี้ยว อำเภอวิเศษชัยชาญ

๖.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๖.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

ที่	ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ	กรอบอัตราจ้างปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๖๙		กรอบอัตราจ้างปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				กรอบอัตราจ้างปี ๒๕๖๙ (อัตรา)	กรอบอัตราจ้างปี ๒๕๖๙ (อัตรา)	แผนพัฒนาบุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็นของคณะกรรมการ
			แต่ละประเภท			รวม	แต่ละประเภท (อัตรา)	แต่ละประเภท			รวม					
			อำนาจหน้าที่อื่น	วิทยากร	ทั่วไป			อำนาจหน้าที่อื่น	วิทยากร	ทั่วไป						
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	มี	เห็นชอบ	
๒	สำนักปลัด	ต้น	๒	๖	๑	๙	-	-	๒	๖	๑	๙	๙			
๓	กองคลัง	ต้น	๑	๒	๑	๔	-	-	๑	๒	๑	๔	๔			
๔	กองช่าง	ต้น	๒	๒	๑	๕	-	-	๒	๒	๑	๕	๕			
๕	กองสาธารณสุข	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	-	๒	๑	๒	๕	๕			
๖	กองการศึกษา	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔	๔			
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑			
๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	มอ.	๑	๒	-	๓	-	-	๑	๒	-	๓	๓			
๙	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑			
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑			
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๖	-	-	-	-	-	๖	๖			
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๑๐	-	-	-	-	-	๑๐	๑๐			
รวม			๑๐	๑๕	๗	๕๐	-	-	๑๐	๑๕	๗	๕๐	๕๐			

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๕๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราจ้าง		รวมรายจ่ายตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๔๖,๙๖๔,๐๐๐.๐๐	๒๓,๔๘๒,๐๐๐.๐๐	๑๕,๕๖๓,๙๐๐.๐๐	๒,๓๓๙,๒๕๗.๐๐	๑๗,๙๐๓,๑๕๗.๐๐	๓๗.๘๖
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๔๘,๙๗๗,๐๕๐.๐๐	๒๔,๔๘๘,๕๒๕.๐๐	๑๖,๕๖๖,๙๐๐.๐๐	๒,๔๖๕,๕๕๐.๐๐	๑๙,๐๓๒,๔๕๐.๐๐	๓๙.๖๐
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๔๙,๘๐๘,๓๕๕.๐๐	๒๔,๙๐๔,๑๗๗.๕๐	๑๖,๕๖๗,๑๕๐.๐๐	๒,๕๖๘,๕๕๗.๐๐	๑๙,๑๓๕,๗๐๗.๐๐	๓๙.๘๗

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๔๖,๖๐๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๔๖,๙๖๔,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๔๘,๙๗๗,๐๕๐ บาท

๗. เทศบาลตำบลสาวร้องไห้ อำเภอวิเศษชัยชาญ

๗.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๗.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับต้น

๓.๒ ภาพอนาคตแผนงานสหเทศบาล เป้าหมายหลัก การป้องกัน ระวังภัย																	
ที่	ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๖๙	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๙ (อัตรา)	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๙ (อัตรา)	แผนพัฒนาบุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็นของคณะกรรมการ		
			แต่ละประเภท					แต่ละประเภท									
			อำนาจหน้าที่อื่น	วิทยากร	ทั่วไป	รวม		อำนาจหน้าที่อื่น	วิทยากร	ทั่วไป	รวม						
๑	ปลัดเทศบาล	ต้น	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	มี	เห็นชอบ	
๒	สำนักปลัด	ต้น	๑	๔	๒	๗	-	-	๑	๔	๒	๗	๗	๗			
๓	กองคลัง	ต้น	๑	๒	๑	๔	-	-	๑	๒	๑	๔	๔	๔			
๔	กองช่าง	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔	๔	๔			
๕	กองการศึกษา	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔	๔	๔			
๖	กองสาธารณสุข	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔	๔	๔			
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑			
๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	มอ.	๒	๒	-	๔	-	-	๒	๒	-	๔	๔	๔			
๙	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	๑			
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๗	-	-	-	-	-	-	-	-			
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๑๒	-	-	-	-	-	๑๒	๑๒	๑๒			
รวม			๘	๑๒	๕	๒๕	-	-	๘	๑๒	๕	๒๕	๒๕	๒๕			

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๕๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราจ้าง		รวมรายจ่ายตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๒๕,๐๓๑,๐๐๐.๐๐	๑๒,๕๑๕,๕๐๐.๐๐	๑๑,๕๑๘,๙๐๐.๐๐	๑,๖๖๗,๓๐๗.๐๐	๑๓,๑๘๖,๒๐๗.๐๐	๕๒.๖๕
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๒๕,๙๗๗,๕๕๐.๐๐	๑๒,๙๘๘,๗๗๕.๐๐	๑๒,๙๖๐,๓๐๐.๐๐	๑,๗๖๕,๐๕๕.๐๐	๑๔,๗๒๕,๓๕๕.๐๐	๕๓.๘๗
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๒๖,๘๐๘,๓๕๕.๐๐	๑๓,๔๐๔,๑๗๗.๕๐	๑๒,๔๐๗,๑๕๐.๐๐	๑,๘๖๘,๕๕๗.๐๐	๑๔,๒๗๕,๗๐๗.๐๐	๕๓.๐๙

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๒๖,๒๐๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๒๕,๙๗๗,๕๕๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๒๕,๙๗๗,๕๕๐ บาท

๔. เทศบาลตำบลตลาดใหม่ อำเภอวิเศษชัยชาญ

๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๑.๓ กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่นระดับต้น

๓.๓ การกำหนดตำแหน่งของบุคลากร เป็นรายการหรือเป็นรวมก็ได้																
ที่	ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง หัวหน้าส่วน ราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๕ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๖๖ แต่ละประเภท (อัตรา) รายการทั่วไป	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๖ (อัตรา)				กรอบ อัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๖๗ (อัตรา) รวม	กรอบ อัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๖๘ (อัตรา) รวม	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็นของ คณะอนุ กรรมการ	
			แต่ละประเภท			รวม		แต่ละประเภท			รวม					
			อำนวยการ ท้องถิ่น	บริหาร	ทั่วไป			อำนวยการ ท้องถิ่น	บริหาร	ทั่วไป						
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	มี	เห็นชอบ แต่เนื่องจาก การจัดทำ งบประมาณ รายจ่าย ปี ๒๕๖๖ ต้องประมาณไว้ ๑๕,๕๐๐,๐๐๐ การแก้ไขจ่าย ๒๒๐๕
๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑			
๓	สำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔	๔			
๔	กองคลัง	ต้น	๑	๑	๑	๓	-	-	๑	๑	๑	๓	๓			
๕	กองช่าง	ต้น	๑	-	๑	๒	-	-	๑	-	๑	๒	๒			
๖	กองการศึกษา	ต้น	๑	๒	๑	๔	-	-	๑	๒	๑	๔	๔			
๗	กองสวัสดิการ	ต้น	๑	๒	๑	๔	-	-	๑	๒	๑	๔	๔			
๘	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑			
๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.	๑	๑	-	๒	-	-	๑	๑	-	๒	๒			
๑๐	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑			
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๕	-	-๒	-	-	-	๖	๖			
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑			
รวม			๘	๘	๖	๒๙	-	-๒	๘	๘	๖	๒๒	๒๒			

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราค่าจ้าง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๑๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๓๑,๐๒๗,๕๐๐.๐๐	๑๒,๔๓๑,๐๐๐.๐๐	๑๑,๒๖๖,๗๕๐.๐๐	๑,๑๖๔,๒๕๐.๐๐	๑๒,๔๓๑,๐๐๐.๐๐	๓๙.๙๕
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๓๒,๕๖๔,๕๐๐.๐๐	๑๓,๐๒๖,๕๐๐.๐๐	๑๑,๘๖๑,๕๐๐.๐๐	๑,๑๖๕,๐๐๐.๐๐	๑๓,๐๒๖,๕๐๐.๐๐	๔๑.๕๕
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๓๔,๐๗๗,๕๐๐.๐๐	๑๓,๖๔๓,๒๕๐.๐๐	๑๒,๔๕๗,๕๐๐.๐๐	๑,๑๘๕,๗๕๐.๐๐	๑๓,๖๔๓,๒๕๐.๐๐	๔๓.๓๘

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณถึงกับร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๒๙,๕๖๔,๕๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณถึงกับร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๓๑,๐๒๗,๕๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณถึงกับร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ คือ ๓๒,๕๖๔,๕๐๐ บาท

หมายเหตุ องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดใหม่ จัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลตลาดใหม่ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้ตั้งงบประมาณการรายจ่าย

ปี ๒๕๖๐ ตั้งไว้ ๓๔,๕๐๐,๐๐๐ บาท = ๓๒.๐๕ ปี ๒๕๖๑ ตั้งไว้ ๓๖,๕๐๐,๐๐๐ บาท = ๓๓.๕๐ ปี ๒๕๖๒ ตั้งไว้ ๓๘,๕๐๐,๐๐๐ บาท = ๓๔.๘๖

๕. เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง

๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๑.๓ กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่นระดับต้น

ที่	ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๕ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลดปี ๒๕๖๖แต่ละประเภท (อัตรา)	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๖ (อัตรา)				กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๗ (อัตรา)รวม	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๘ (อัตรา)รวม	แผนพัฒนาบุคลากรมี/ไม่มี	ความเห็นของคณะอนุกรรมการ
			แต่ละประเภท			รวม		แต่ละประเภท			รวม				
			อำนวยการท้องถิ่น	บริหาร	ทั่วไป			อำนวยการท้องถิ่น	บริหาร	ทั่วไป					
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	๑	๑	มี	เห็นชอบ
๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๑	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	๑			
๓	สำนักปลัด	ต้น	๑	๕	๒	๘	-	๑	๕	๒	๘	๘			
๔	กองคลัง	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	๒	๑	๒	๕	๕			
๕	กองช่าง	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	๒	๑	๒	๕	๕			
๖	กองสาธารณสุข	ต้น	๑	๒	๑	๔	-	๑	๒	๑	๔	๔			
๗	กองการศึกษา	ต้น	๒	๑	๑	๔	-	๑	๑	๑	๓	๓			
๘	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	-	๑	๑			
๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.	๒	๔	-	๖	-	๒	๔	-	๖	๖			
๑๐	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	๑	๑			
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๑๒	-	-	-	-	๑๒	๑๒			
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒	๒			
รวม			๑๔	๑๕	๘	๔๗	-	๑๓	๑๕	๘	๔๖	๔๖			

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราค่าจ้าง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๑๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๕๕,๐๕๐,๐๐๐.๐๐	๒๒,๐๒๐,๐๐๐.๐๐	๒๑,๐๗๗,๖๐๐.๐๐	๒,๙๔๒,๔๐๐.๐๐	๒๓,๐๒๐,๐๐๐.๐๐	๔๑.๘๓
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๕๘,๕๖๒,๕๐๐.๐๐	๒๓,๓๒๖,๐๐๐.๐๐	๒๒,๕๖๕,๕๐๐.๐๐	๓,๐๖๐,๕๐๐.๐๐	๒๕,๖๒๖,๐๐๐.๐๐	๔๓.๖๑
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๖๑,๐๗๕,๐๐๐.๐๐	๒๔,๔๓๐,๐๐๐.๐๐	๒๓,๙๔๐,๐๐๐.๐๐	๓,๑๙๐,๐๐๐.๐๐	๒๗,๑๓๐,๐๐๐.๐๐	๔๔.๖๓

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณถึงกับร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๕๕,๐๕๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณถึงกับร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๕๘,๕๖๒,๕๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณถึงกับร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ คือ ๕๘,๕๖๒,๕๐๐ บาท

๑๐. เทศบาลตำบลโคกพุทรา อำเภอโพธิ์ทอง

๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๑.๒ การพัฒนาหน่วยงานเทศบาลตำบลโคกพุทรา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖																		
ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๕ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๖๖ แต่ละประเภท (อัตรา)				กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๖ (อัตรา)				กรอบ อัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๖๗ (อัตรา)	กรอบ อัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๖๘ (อัตรา)	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการ
			แต่ละประเภท			รวม	แต่ละประเภท			รวม	แต่ละประเภท			รวม				
			จำนวน ท้องถิ่น	วิทยากร	ทั่วไป		จำนวน ท้องถิ่น	วิทยากร	ทั่วไป		จำนวน ท้องถิ่น	วิทยากร	ทั่วไป					
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑			มี	เห็นชอบ
๒	สำนักปลัด	ต้น	๑	๒	๑	๔	-	-	๑	๒	๑	๔	๔	๔				
๓	กองคลัง	ต้น	๑	๒	๑	๔	-	-	๑	๒	๑	๔	๔	๔				
๔	กองช่าง	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔	๔	๔				
๕	กองสาธารณสุข	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔	๔	๔				
๖	กองการศึกษา	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔	๔	๔				
๗	กองสวัสดิการ	ต้น	๑	๒	๑	๔	-	-	๑	๒	๑	๔	๔	๔				
๘	โรงเรียนเทศบาลโคกพุทรา	ต้น	๑	๓	-	๔	-	-	๑	๓	-	๔	๔	๔				
๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	มอ.	๑	๑	-	๒	-	-	๑	๑	-	๒	๒	๒				
๑๐	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
๑๑	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๕	-	-	-	-	-	๕	๕	๕				
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๑๐	-	-	-	-	-	๑๐	๑๐	๑๐				
รวม			๙	๑๔	๙	๔๒	-	-	๙	๑๔	๙	๔๒	๔๒	๔๒				

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราค่าจ้าง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๖	๕๖,๕๖๙,๑๘๙.๐๐	๒๐,๖๒๘,๘๗๔.๘๐	๑๓,๘๐๙,๕๕๖.๐๐	๒,๐๙๑,๐๙๓.๐๐	๑๕,๙๐๐,๖๔๙.๐๐	๓๐.๒๖
๒	พ.ศ. ๒๕๖๗	๕๕,๐๙๖,๖๕๔.๐๐	๒๒,๐๓๙,๐๕๙.๖๐	๑๔,๕๘๙,๖๒๐.๐๐	๒,๑๘๖,๘๖๓.๐๐	๑๖,๗๗๖,๔๘๓.๐๐	๓๐.๓๗
๓	พ.ศ. ๒๕๖๘	๕๓,๘๘๙,๖๗๖.๐๐	๒๑,๑๓๘,๕๑๐.๘๐	๑๔,๐๘๖,๙๐๐.๐๐	๒,๒๖๖,๘๗๙.๐๐	๑๖,๓๕๓,๗๗๙.๐๐	๒๙.๗๗

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ คือ ๕๙,๙๖๖,๖๕๔ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ คือ ๕๖,๕๖๙,๑๘๙ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ คือ ๕๕,๐๙๖,๖๕๔ บาท

๑๑. เทศบาลตำบลม่วงคัน อำเภอโพธิ์ทอง

๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๓.๒ กำหนดตำแหน่งและระดับการเป็นบุคลากรท้องถิ่น ระดับกลาง																
ที่	ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๕ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๖๖ แต่ละประเภท (อัตรา)	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๖ (อัตรา)				กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๗ (อัตรา) รวม	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๘ (อัตรา) รวม	แผนพัฒนาบุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็นของคณะอนุกรรมการ	
			แต่ละประเภท			รวม		แต่ละประเภท			รวม					
			จำนวนท้องถิ่น	วิทยาท	ทั่วไป			จำนวนท้องถิ่น	วิทยาท	ทั่วไป						
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	มี	เห็นชอบ	
๒	สำนักปลัด	ต้น	๒	๔	๑	๗	-	-	๑	๔	๒	๗	๗			
๓	กองคลัง	ต้น	๑	๒	๑	๔	-	-	๑	๒	๑	๔	๔			
๔	กองช่าง	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔	๔			
๕	กองการศึกษา	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔	๔			
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	มอ.	๑	๑	-	๒	-	-	๑	๑	-	๒	๒			
๘	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๔	+๑/-๑	-	-	-	-	๔	๔			
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๘	+๑	-	-	-	-	๙	๙			
รวม			๗	๑๐	๖	๔๐	+๒/-๑	-	๖	๑๐	๗	๔๑	๔๑			

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราค่าจ้าง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๖	๓๗,๒๙๕,๐๐๐.๐๐	๑๔,๙๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๒,๐๒๓,๙๕๐.๐๐	๑,๘๘๖,๕๖๖.๐๐	๑๓,๙๑๐,๕๑๖.๐๐	๓๗.๓๐
๒	พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๖,๕๐๘,๙๕๐.๐๐	๑๔,๖๐๔,๕๐๐.๐๐	๑๒,๕๗๘,๖๕๐.๐๐	๑,๙๗๓,๘๕๐.๐๐	๑๔,๕๕๒,๕๐๐.๐๐	๓๖.๖๗
๓	พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๖,๐๙๕,๖๗๖.๐๐	๑๔,๖๓๘,๖๗๖.๐๐	๑๒,๕๗๘,๐๖๕.๐๐	๑,๙๗๓,๘๕๐.๐๐	๑๔,๕๕๒,๖๗๖.๐๐	๓๖.๖๖

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ คือ ๓๕,๕๕๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ คือ ๓๖,๕๐๘,๙๕๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ คือ ๓๖,๐๙๕,๖๗๖ บาท

๑๒. เทศบาลตำบลวิมละสัก อำเภอโพธิ์ทอง

๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (ว่าง)

๑.๒ ภาพรวมตำแหน่งบุคลากรในหน่วยงานราชการท้องถิ่น ระดับกลาง (รวม)																
ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๗๐		กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๗๐ (อัตรา)				กรอบ อัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๗๑ (อัตรา)	กรอบ อัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๗๒ (อัตรา)	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการ
			แต่ละประเภท			รวม	แต่ละประเภท (อัตรา)		แต่ละประเภท							
			จำนวน ท้องถิ่น	วิทยากร	ทั่วไป		วิทยากร	ทั่วไป	จำนวน ท้องถิ่น	วิทยากร	ทั่วไป					
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	มี	เห็นชอบ
๒	สำนักปลัด	ต้น	๒	๗	๑	๑๐	+๑	+๑	๒	๘	๒	๑๒	๑๒	๑๒		
๓	กองคลัง	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	-	๒	๑	๒	๕	๕	๕		
๔	กองช่าง	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	-	๒	๑	๒	๕	๕	๕		
๕	กองการศึกษา	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	-	๒	๑	๒	๕	๕	๕		
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑		
๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.	๒	๔	-	๖	-	-	๒	๔	-	๖	๖	๖		
๘	ลูกจ้างประจำ		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	-	-	๑๗	-	-	-	-	-	๑๗	๑๗	๑๗		
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป		-	-	-	๘	-	+๕	-	-	-	๑๓	๑๓	๑๓		
รวม			๑๑	๑๕	๗	๕๕	+๑	+๖	๑๑	๑๖	๘	๖๕	๖๕	๖๕		

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราค่าจ้าง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๑๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๕๙,๖๔๖,๕๖๐.๐๐	๒๓,๘๕๖,๖๓๒.๐๐	๑๗,๐๓๖,๗๗๐.๐๐	๒,๕๕๕,๕๔๖.๐๐	๑๙,๕๙๒,๓๑๖.๐๐	๓๕.๘๖
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๕๗,๓๗๓,๖๕๗.๐๐	๒๒,๗๗๙,๗๘๖.๓๖	๑๗,๘๘๕,๒๐๐.๐๐	๒,๖๖๖,๖๓๐.๐๐	๒๐,๕๕๑,๘๓๐.๐๐	๓๕.๘๕
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๖๐,๒๔๖,๓๕๐.๐๐	๒๔,๐๗๖,๗๓๖.๘๐	๑๘,๗๗๗,๖๑๐.๐๐	๒,๘๐๖,๗๕๐.๐๐	๒๑,๕๘๔,๓๖๐.๐๐	๓๕.๘๕

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณถึงขั้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๕๖,๐๓๖,๖๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณถึงขั้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๕๔,๖๔๖,๕๖๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณถึงขั้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๕๗,๓๗๓,๖๕๗ บาท

๑๓. เทศบาลตำบลแสวงหา อำเภอแสวงหา

๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๗๐		กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๗๐ (อัตรา)				กรอบ อัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๗๑ (อัตรา)	กรอบ อัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๗๒ (อัตรา)	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการ
			แต่ละประเภท			รวม	แต่ละประเภท (อัตรา)		แต่ละประเภท			รวม				
			จำนวน ท้องถิ่น	วิทยากร	ทั่วไป		วิทยากร	ทั่วไป	จำนวน ท้องถิ่น	วิทยากร	ทั่วไป					
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	มี	เห็นชอบ
๒	สำนักปลัด	ต้น	๑	๗	๖	๑๔	+๑/-๑	+๑/-๑	๑	๗	๖	๑๔	๑๔	๑๔		
๓	กองคลัง	ต้น	๑	๑	๑	๕	-	+๑	๑	๑	๔	๖	๖	๖		
๔	กองช่าง	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔	๔	๔		
๕	กองการศึกษา	ต้น	๑	๒	๑	๔	-	-	๑	๒	๑	๔	๔	๔		
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑		
๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.	๑	๒	-	๓	-	-	๑	๒	-	๓	๓	๓		
๘	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๑	-	-๑	-	-	-	-	-	-		
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๑๐	-	+๑/-๒	-	-	-	๙	๙	๙		
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๑๓	-	+๑/-๑	-	-	-	๑๓	๑๓	๑๓		
รวม			๖	๑๔	๑๒	๕๖	+๑/-๑	+๑/-๕	๖	๑๔	๑๓	๕๖	๕๖	๕๖		

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราค่าจ้าง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๑๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๕๑,๗๘๕,๗๓๕.๐๐	๒๐,๗๑๔,๓๖๖.๐๐	๑๕,๘๘๘,๑๘๐.๐๐	๒,๓๘๗,๒๐๗.๐๐	๑๘,๒๗๕,๓๘๗.๐๐	๓๕.๓๗
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๕๔,๕๘๗,๒๐๐.๐๐	๒๑,๘๓๔,๘๘๐.๐๐	๑๖,๗๓๖,๓๘๐.๐๐	๒,๔๕๐,๕๐๗.๐๐	๑๙,๑๘๖,๘๘๗.๐๐	๓๕.๓๗
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๕๗,๒๗๐,๗๓๕.๐๐	๒๒,๙๐๙,๑๘๘.๘๐	๑๗,๗๗๗,๖๑๐.๐๐	๒,๖๖๘,๕๗๐.๐๐	๒๐,๔๔๖,๑๘๐.๐๐	๓๕.๓๗

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณถึงขั้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๔๙,๗๘๕,๗๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณถึงขั้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๕๑,๗๘๕,๗๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณถึงขั้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๕๔,๕๘๗,๒๐๐ บาท

๑๔. เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง อำเภอแสงหา

๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (ว่าง)

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๖๙		กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๗๐ (อัตรา)				กรอบ อัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๗๑ (อัตรา)	กรอบ อัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๗๒ (อัตรา)	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการฯ
			แต่ละประเภท			รวม	แต่ละประเภท (อัตรา)	แต่ละประเภท			รวม					
			จำนวนที่ จ้าง	วิทยากร	ทั่วไป			จำนวนที่ จ้าง	วิทยากร	ทั่วไป		จำนวนที่ จ้าง				
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	มี	เห็นชอบ
๒	สำนักปลัด	ต้น	๑	๔	๓	๘	-	-	๑	๔	๓	๘	๘	๘		
๓	กองคลัง	ต้น	๑	๑	๓	๕	-	-	๑	๑	๓	๕	๕	๕		
๔	กองช่าง	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	-	๒	๑	๒	๕	๕	๕		
๕	กองการศึกษา	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	-	๒	๑	๒	๕	๕	๕		
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑		
๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	มอ.	๑	๔	-	๕	-	-	๑	๔	-	๕	๕	๕		
๘	ลูกจ้างประจำ		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป		-	-	-	๑๔	-	-	-	-	-	๑๔	๑๔	๑๔		
รวม			๘	๑๒	๑๐	๔๔	-	-	๘	๑๒	๑๐	๔๔	๔๔	๔๔		

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราค่าจ้าง		รวมรายจ่ายตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๕๔,๖๖๙,๕๕๗.๐๐	๒๑,๘๖๗,๘๒๒.๘๐	๑๒,๓๓๒,๕๖๑.๐๐	๑,๘๕๕,๘๖๖.๐๐	๑๔,๑๘๘,๔๒๗.๐๐	๒๖.๐๓
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๕๗,๔๐๓,๐๓๕.๐๐	๒๒,๙๖๑,๒๑๔.๐๐	๑๒,๙๖๑,๒๑๔.๐๐	๑,๙๘๘,๙๐๗.๐๐	๑๔,๙๕๐,๑๒๑.๐๐	๒๖.๐๓
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๖๐,๑๔๗,๕๑๓.๐๐	๒๔,๐๖๓,๐๐๖.๘๐	๑๓,๖๖๗,๑๕๑.๐๐	๒,๐๘๗,๐๗๙.๐๐	๑๕,๖๕๔,๒๓๐.๐๐	๒๖.๐๔

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ คือ ๕๔,๓๒๖,๐๓๕ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๕๔,๖๖๙,๕๕๗ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๕๗,๔๐๓,๐๓๕ บาท

๑๕. เทศบาลตำบลป่าโมก อำเภอป่าโมก

๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๑.๓ กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่นระดับต้น

ที่	ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๖๙	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๗๐ (อัตรา)				กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๗๑ (อัตรา)	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๗๒ (อัตรา)	แผนพัฒนาบุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็นของคณะกรรมการ	
			แต่ละประเภท			รวม		แต่ละประเภท			รวม					
			จำนวนที่จ้างอื่น	วิทยากร	ทั่วไป		แต่ละประเภท (อัตรา)	จำนวนที่จ้างอื่น	วิทยากร	ทั่วไป		รวม				
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	มี	เห็นชอบ
๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑		
๓	สำนักปลัด	กลาง/ต้น	๔	๔	๖	๑๔	-	-	๔	๔	๖	๑๔	๑๔	๑๔		
๔	กองคลัง	กลาง/ต้น	๓	๒	๕	๑๐	-	-	๓	๒	๕	๑๐	๑๐	๑๐		
๕	กองช่าง	กลาง/ต้น	๓	๒	๖	๑๑	-๑	-	๓	๒	๕	๑๐	๑๐	๑๐		
๖	กองสาธารณสุขฯ	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	-	๒	๑	๒	๕	๕	๕		
๗	กองการศึกษาฯ	กลาง/ต้น	๓	๔	๖	๑๓	+๑	-	๓	๔	๖	๑๔	๑๔	๑๔		
๘	รร.ชุมชนเทศบาลป่าโมก	มอ./รอง	๒	๒๔	-	๒๖	-	-	๒	๒๔	-	๒๖	๒๖	๒๖		
๙	รร.วัดนิจนิจา	มอ.	๑	๑๐	-	๑๑	-	-	๑	๑๐	-	๑๑	๑๑	๑๑		
๑๐	รร.วัดโบสถ์วัดติศา	มอ.	๑	๑๐	-	๑๑	-	-	๑	๑๐	-	๑๑	๑๑	๑๑		
๑๑	รร.วัดแจ้ง	มอ.	๑	๑๐	-	๑๑	-	-	๑	๑๐	-	๑๑	๑๑	๑๑		
๑๒	รร.วัดอัมพวัน	มอ.	๑	๑๐	-	๑๑	-	-	๑	๑๐	-	๑๑	๑๑	๑๑		
๑๓	รร.วัดสวนสุข	มอ.	๑	๑๐	-	๑๑	-	-	๑	๑๐	-	๑๑	๑๑	๑๑		
๑๔	ศกท.รร.ชุมชนเทศบาล	มอ.	๑	๑	-	๒	-	-	๑	๑	-	๒	๒	๒		
๑๕	ศกท.รร.วัดแจ้ง	มอ.	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑		
๑๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑		
๑๗	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	๑		
๑๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๕๑	-	๒๑/๒๐	-	-	-	๕๑	๕๑	๕๑		
๑๙	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๒๐	-	-	-	-	-	๒๐	๒๐	๒๐		
รวม			๒๖	๔๓	๒๔	๙๓	+๑	๒๑/๑๓	๒๖	๔๔	๒๓	๙๓	๙๓	๙๓		

/ประมาณการ ...

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราค่าจ้าง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
			เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
พ.ศ. ๒๕๖๐	๑๓๐,๓๐๗,๓๖๐.๐๐	๖๔,๒๘๓,๐๘๔.๐๐	๓๓,๖๕๔,๓๒๐.๐๐	๔,๓๗๓,๖๔๕.๐๐	๓๘,๐๒๗,๙๖๕.๐๐	๒๙.๙๔
พ.ศ. ๒๕๖๑	๑๓๔,๘๒๒,๘๖๔.๐๐	๖๗,๒๔๑,๓๓๒.๐๐	๓๓,๑๘๖,๖๒๐.๐๐	๔,๕๗๗,๗๖๓.๐๐	๓๘,๗๖๔,๓๘๓.๐๐	๒๘.๗๖
พ.ศ. ๒๕๖๒	๑๓๗,๖๐๔,๓๐๑.๐๐	๖๘,๐๘๐,๓๕๐.๔๐	๓๔,๕๐๒,๑๒๐.๐๐	๕,๒๓๕,๓๘๘.๐๐	๔๐,๗๓๗,๕๐๘.๐๐	๒๙.๖๐

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๑๓๗,๓๖๐,๕๖๐.๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๑๓๐,๓๐๗,๓๖๐.๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๑๓๔,๘๒๒,๘๖๔.๐๐ บาท

๑๖. เทศบาลตำบลไชโย อำเภอไชโย

๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๑.๓ กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่นระดับต้น

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๑ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๖๐ แต่ละประเภท (อัตรา)				กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๑ (อัตรา)				กรอบ อัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๖๑ (อัตรา)	กรอบ อัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๖๒ (อัตรา)	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการ
			แต่ละประเภท			รวม	แต่ละประเภท (อัตรา)			รวม	แต่ละประเภท			รวม				
			จำนวน ท้องถิ่น	วิทยากร	ทั่วไป		จำนวน ท้องถิ่น	วิทยากร	ทั่วไป		จำนวน ท้องถิ่น	วิทยากร	ทั่วไป					
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	มี	เห็นชอบ		
๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๒	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๒	๒	๒				
๓	สำนักปลัด	กลาง/ต้น	๒	๕	๒	๙	-	-	๒	๕	๒	๙	๙	๙				
๔	กองคลัง	ต้น	๒	๒	๒	๖	-	-	๒	๒	๒	๖	๖	๖				
๕	กองช่าง	ต้น	๒	๑	๓	๖	-	-	๒	๑	๓	๖	๖	๖				
๖	กองยุทธศาสตร์	ต้น	๓	๘	-	๑๑	-	-	๓	๘	-	๑๑	๑๑	๑๑				
๗	กองสาธารณสุข	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	-	๒	๑	๒	๕	๕	๕				
๘	กองการศึกษา	ต้น	๒	๑	๑	๔	-	-	๒	๑	๑	๔	๔	๔				
๙	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑				
๑๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	รอง	๔	๖	-	๑๐	-	-	๔	๖	-	๑๐	๑๐	๑๐				
๑๑	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๓๐	-	-	-	-	-	๓๐	๓๐	๓๐				
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๓๕	-	-	-	-	-	๓๕	๓๕	๓๕				
รวม			๒๐	๒๕	๑๐	๑๐๐	-	-	๒๐	๒๕	๑๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐				

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราค่าจ้าง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
			เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
พ.ศ. ๒๕๖๐	๑๐๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๔๒,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๒๖,๑๑๕,๕๖๐.๐๐	๓,๐๗๓,๓๓๕.๐๐	๒๙,๑๘๘,๘๙๕.๐๐	๒๘.๖๐
พ.ศ. ๒๕๖๑	๑๑๐,๒๕๐,๐๐๐.๐๐	๔๔,๑๐๐,๐๐๐.๐๐	๒๗,๘๗๕,๕๖๐.๐๐	๔,๒๒๓,๘๘๕.๐๐	๓๒,๑๐๐,๐๐๐.๐๐	๒๘.๖๖
พ.ศ. ๒๕๖๒	๑๑๕,๓๖๒,๕๐๐.๐๐	๔๖,๑๔๕,๐๐๐.๐๐	๒๘,๖๑๕,๒๖๐.๐๐	๔,๓๒๓,๖๖๔.๐๐	๓๓,๙๓๘,๙๒๔.๐๐	๒๘.๖๒

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๑๐๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๑๐๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๑๑๐,๒๕๐,๐๐๐ บาท

๑๗. เทศบาลตำบลนาขมิ้น อำเภอไชโย

๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๑.๓ กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่นระดับต้น

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๑ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๖๐ แต่ละประเภท (อัตรา)				กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๑ (อัตรา)				กรอบ อัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๖๑ (อัตรา)	กรอบ อัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๖๒ (อัตรา)	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็นของ คณะอนุ กรรมการ
			แต่ละประเภท				แต่ละประเภท				แต่ละประเภท							
			จำนวน ท้องถิ่น	วิทยากร	ทั่วไป	รวม	จำนวน ท้องถิ่น	วิทยากร	ทั่วไป	รวม	จำนวน ท้องถิ่น	วิทยากร	ทั่วไป	รวม				
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	มี	เห็นชอบ คณะอนุ กรรมการ เห็นชอบ ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน การให้ผลประโยชน์ แก่พนักงาน เนื่องจากไม่เป็น ไปตามโครงสร้าง
๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-		
๓	สำนักปลัด	ต้น	๑	๒	๔	๕	+๑/-๑	-	-	๑	๓	๕	๑๐	๑๐	๑๐			
๔	กองคลัง	ต้น	๒	๒	๑	๕	-	-	-	๒	๒	๑	๕	๕	๕			
๕	กองช่าง	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	-	๑	๑	๒	๔	๔	๔			
๖	กองสาธารณสุข	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	-	-	๒	๑	๒	๕	๕	๕			
๗	กองยุทธศาสตร์	ต้น	๒	๒	๑	๕	-	-	-	๒	๒	๑	๕	๕	๕			
๘	กองการศึกษา	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	-	๑	๑	๒	๔	๔	๔			
๙	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑			
๑๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	รอง	๑	๓	-	๔	-	-	-	๑	๓	-	๔	๔	๔			
๑๑	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	+๑	-	-	-	-	๓	๓			
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๕	-	-	-	-	-	-	-	๕	๕			
รวม			๑๔	๑๓	๑๒	๔๖	+๑/-๑	-	-	๑๔	๑๔	๑๓	๔๗	๔๗	๔๗			

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปี	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราค่าจ้าง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๔๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๕๐,๖๑๐,๐๐๐.๐๐	๒๐,๒๔๔,๐๐๐.๐๐	๑๕,๘๐๗,๘๖๐.๐๐	๒,๓๗๖,๑๓๙.๐๐	๑๘,๑๘๓,๙๙๙.๐๐	๓๕.๕๖
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๕๓,๓๙๐,๕๐๐.๐๐	๒๑,๓๕๖,๒๐๐.๐๐	๑๖,๘๖๓,๘๖๐.๐๐	๒,๕๖๒,๓๓๙.๐๐	๑๙,๔๒๖,๒๐๐.๐๐	๓๖.๕๑
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๕๕,๗๖๗,๕๐๐.๐๐	๒๒,๓๐๗,๐๐๐.๐๐	๑๗,๘๐๖,๐๐๐.๐๐	๒,๖๗๑,๐๐๐.๐๐	๒๐,๔๗๗,๐๐๐.๐๐	๓๖.๗๐

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเงินขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๔๘,๒๐๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเงินขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๕๐,๖๑๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเงินขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๕๓,๓๙๐,๕๐๐ บาท

**๕.๑๐ เรื่อง ขอความเห็นชอบนำเรื่องเข้าคณะกรรมการดำเนินการทางวินัยของ
พนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลทางพระ กรณีนางสาวณานิศา ขุบช่วย ตำแหน่ง
นักวิชาการคลัง ระดับชำนาญการ กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง**

ประธาน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ **ต้นเรื่อง**

ด้วยเทศบาลตำบลทางพระ ได้รับแจ้งจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ ว่าสำนักงาน ป.ป.ช. แจ้งให้ดำเนินการทางวินัย และดำเนินการเพื่อให้มีการชดเชยค่าเสียหาย กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้รับเรื่องกล่าวหา นายอพร นิยมศิลป์ เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง กับพวก กรณีทุจริตเบิกจ่ายเงินค่าปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ เมื่อเดือนมีนาคมถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๒ โดยมีขอบ โดยคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้รับเรื่องไว้พิจารณาอบหมายคณะกรรมการได้สวนเบื้องต้น เพื่อดำเนินการได้สวน และคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้พิจารณารายงานการได้สวนเบื้องต้น แล้วมีมติ การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานว่า ได้กระทำการอันมีความผิดในทางอาญาตามที่กล่าวหา ข้อกล่าวหาทางอาญาไม่มีมูล ให้ข้อกล่าวหาตกไป แต่มีมูลความผิดทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๐ วรรคหนึ่ง

การกระทำของนางสาวณานิศา ขุบช่วย ซึ่งเป็นผู้ถูกกล่าวหาที่ ๔ จากการได้สวนเบื้องต้น ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานว่า ได้กระทำการอันมีความผิดในทางอาญาตามที่กล่าวหา ข้อกล่าวหาทางอาญาไม่มีมูล ให้ข้อกล่าวหาตกไปแต่มีมูลความผิดทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๐ วรรคหนึ่ง แต่เนื่องจากคณะผู้ได้สวนเบื้องต้นไม่ได้แจ้งข้อกล่าวหาในมูลความผิดวินัยตามฐานความผิด ดังกล่าวในชั้นได้สวน จึงได้ส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งหรือถอดถอนดำเนินการทางวินัยไปตามอำนาจหน้าที่ โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๖๔ ซึ่งปัจจุบันนางสาวณานิศา ขุบช่วย ได้โอนมาสังกัดเทศบาลตำบลทางพระ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง เทศบาลตำบลทางพระ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลทางพระที่ ๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อสอบสวนนางสาวณานิศา ขุบช่วย ในการดำเนินการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ ขณะที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ ได้ทำการสอบสวนความผิดทางวินัย เรียบร้อย คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเห็นว่าพฤติการณ์ของผู้ถูกกล่าวหาจึงเป็นความผิดทางวินัย

/อย่างไม่มีร้ายแรง ...

อย่างไม่ร้ายแรงฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓๐ วรรคหนึ่ง โดยไม่เสียหายแก่ทางราชการ เสนอเห็นความภาคหัตถ์ แต่เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหา ไม่เคยกระผิดมาก่อน และการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการนั้น ก็ได้ดำเนินการจนแล้วเสร็จเป็นไปตามข้อเสนอนะของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดอ่างทอง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการอนุมัติให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เป็นเหตุอันควรงดโทษ จึงเห็นควรให้งดโทษภาคหัตถ์ไว้ โดยว่ากล่าวตักเตือน นายเทศมนตรีตำบลทางพระ เห็นตามความเห็น คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง จึงมีคำสั่งเทศบาลตำบลทางพระ ที่ ๕๓๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เรื่อง สั่งงดโทษโดยว่ากล่าวตักเตือน นางสาวณัฏฐา ชูช่วย ด้วยเรียบร้อยแล้ว

ระเบียบ/กฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง วินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๓๐ พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล โดยไม่ให้เกิดเสียหายแก่ราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๘๗ เมื่อนายกเทศมนตรีได้ดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานเทศบาล โดยได้สั่งลงโทษ หรือตักเตือน ตามข้อ ๘๔ หรือสั่งยุติเรื่องแก่พนักงานเทศบาลผู้ใดแล้ว ให้รายงานไปยังคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลเพื่อส่งให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการตามข้อ ๘๕ วรรคสาม หากความเห็นเสนอ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ต้องพิจารณามีมติภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่เลขาธิการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลได้รับรายงาน การดำเนินการทางวินัยจากนายกเทศมนตรี

๖

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยของเทศบาลตำบลทางพระ กรณีนางสาวณัฏฐา ชูช่วย ตำแหน่งนักวิชาการคลัง ระดับชำนาญการ กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ข้อ ๘๕ วรรคแรก จึงเห็นควรมีมติส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการทำความเห็นเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองต่อไป

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ ๕.๑๑ เรื่อง ขอความเห็นชอบนำเรื่องเข้าคณะกรรมการดำเนินการทางวินัยของ เทศบาลตำบลสามโก้ กรณีนางสาวณัฏฐา ชูช่วย พนักงานจ้างภารกิจ กระทำผิดวินัย อย่างไม่ร้ายแรง

ประธาน

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ

ต้นเรื่อง

ด้วยเทศบาลตำบลสามโก้ ได้รายงานการดำเนินการทางวินัยกรณี นางสาวณัฏฐา ชูช่วย พนักงานจ้างภารกิจ ตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปา สังกัดกิจการประปา ของเทศบาลตำบลสามโก้ ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

/กรณีใช้ ...

กรณีใช้กำลังประทุษร้ายร่างกายผู้อื่นในสถานที่ราชการเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ อันได้ชื่อว่าเป็นพนักงานไม่รักษาชื่อเสียงของตน และไม่รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนให้เสื่อมเสีย โดยกระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว เทียบลบล้างสามไม้ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยได้ดำเนินการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ซึ่งในระหว่างสอบสวน นายสิริพร บุญไชย ผู้ถูกกล่าวหาได้พ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุขอลาออกจากราชการ มีพฤติการณ์แห่งการกระทำความผิดเป็นวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ได้เสนอจดโทษทางวินัย นายกเทศมนตรีตำบลสามโก้เห็นชอบตามความขอเสนอของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๕๐ เมื่อกรณีที่พนักงานจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว และต้องให้ออกลาพนักงานจ้างที่ถูกกล่าวหาชี้แจงและแสดงหลักฐาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าพนักงานจ้างผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกเทศมนตรีคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณา แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิดให้สั่งยุติเรื่อง และรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณา เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติประการใด ให้นายกเทศมนตรีปฏิบัติตามมตินั้นภายในเจ็ดวันนับแต่รับทราบมติ แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิดให้สั่งยุติเรื่อง

หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนพนักงานจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ข้อ ๕๒ การพิจารณากับรายงานตามข้อ ๕๐ และข้อ ๕๑ การสั่งลงโทษ แบบคำสั่งลงโทษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัยการให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง วินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๘๔ พนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้นายกเทศมนตรีสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี ให้เหมาะสมแก่ความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้กรณีกระทำความผิดเล็กน้อย หรือมีเหตุอันสมควรลดหย่อนซึ่งไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน

ในกรณีกระทำความผิดเล็กน้อย และมีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยถือว่างดักเดือนเป็นหนังสือก็ได้

กรณีการกระทำเรื่องเดียวกัน แต่เป็นความผิดหลายฐานความผิด ให้สั่งลงโทษในสถานโทษที่หนักที่สุดเพียงสถานเดียวแห่งการกระทำนั้น

นายกเทศมนตรีมีอำนาจลงโทษตัดเงินเดือน และลดขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามวรรคหนึ่งได้ ดังนี้

- (๑) ตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕% และเป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือน
- (๒) ลดขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้น

ข้อ ๘๗ เมื่อนายกเทศมนตรีได้ดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานเทศบาล โดยได้สั่งลงโทษ หรือลดโทษ ตามข้อ ๘๔ หรือสั่งยุติเรื่องแก่พนักงานเทศบาลผู้ใดแล้ว ให้รายงานไปยัง คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อส่งให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัย และการให้ออกจากราชการตามข้อ ๘๕ บรรดาสมาชิกความเห็นเสนอ และคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลต้องพิจารณาในคดีภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่เลขาธิการคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลได้รับรายงานการดำเนินการทางวินัยจากนายกเทศมนตรี

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้ การดำเนินการทางวินัยของ กรณีนางสิระพร บุญไชย พนักงานจ้างภารกิจ ตำแหน่งพนักงาน ผลิตน้ำประปา สังกัดกิจการประปา ของเทศบาลตำบลสามโก้ จังหวัดอ่างทอง เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง วินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการ ทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๘๗ บรรดแรก จึงเห็นควรมิมีติ ส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการความเห็น เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบ ส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ ๕.๑๒ เรื่อง ขอความเห็นชอบนำเรื่องเข้าคณะกรรมการดำเนินการทางวินัยของ เทศบาลตำบลเกษไชโย กรณีนายอานนท์ อ่อนละมูล พนักงานจ้างทั่วไป กระทำผิดวินัย

ประธาน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ ต้นเรื่อง

ด้วยเทศบาลตำบลไชโย อำเภอไชโย ได้รายงานการดำเนินการทางวินัย กรณีนายอานนท์ อ่อนละมูล พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน สังกัดกองช่าง เทศบาลตำบลเกษไชโย ซึ่งถูกกล่าวกระทำผิดวินัย อย่างร้ายแรง ในเรื่องกระทำความผิดฐาน "ร่วมกันลักทรัพย์ที่ใช้หรือมีไว้เพื่อสาธารณะประโยชน์ และเป็นทรัพย์สินของนายจ้าง โดยร่วมกันกระทำความผิดด้วยกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยใช้ยานพาหนะ เพื่อสะดวกแก่การกระทำความผิดหรือพาทรัพย์นั้นไป" เหตุเกิดภายในอาคารเก็บสิ่งของ และในบริเวณประปา หมู่บ้าน หมู่ที่ ๕ ตำบลไชโย อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง เมื่อวันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งทรัพย์สิน ดังกล่าวเป็นทรัพย์สินของเทศบาลตำบลเกษไชโย โดยคณะกรรมการสอบสวนได้สอบสวนเห็นว่า การกระทำ ของนายอานนท์ อ่อนละมูล ผู้ถูกกล่าวหา เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และ การดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๗ และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๔๔ (๑) การกระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เสนอให้ลงโทษไล่ออก ซึ่งนายกเทศมนตรี ตำบลเกษไชโยเห็นชอบตามความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ พนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๘๘ พนักงานจ้างต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการ พนักงานเทศบาลกำหนด

พนักงานจ้างผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานจ้างผู้นั้น เป็นผู้กระทำความผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย ซึ่งมี ๔ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์ ...

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดคำตอบแทน
- (๓) ลดชั้นเงินค่าตอบแทน
- (๔) ไล่ออก

ข้อ ๔๙ การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ เป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (๑) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

๗

ข้อ ๕๐ เมื่อกรณีที่พนักงานจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว และต้องให้ออกราชการพนักงานจ้างที่ถูกกล่าวหาชี้แจงและแสดงหลักฐาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในกรณีที่ผลการสอบสวน ปรากฏว่าพนักงานจ้างผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกเทศมนตรีคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณา แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิดให้สั่งยุติเรื่อง และรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณา เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติประการใด ให้นายกเทศมนตรีปฏิบัติตามมติที่ตนภายในเจ็ดวันนับแต่รับทราบมติ แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิดให้สั่งยุติเรื่อง

หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนพนักงานจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ข้อ ๕๑ การพิจารณากับรายงานตามข้อ ๕๐ และข้อ ๕๑ การสั่งลงโทษ แบบคำสั่งลงโทษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัยการให้ออกราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

๒.ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง วินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๘๕ ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้ง ข้อ ๒๖ วรรคหก หรือนายกเทศมนตรีแล้วแต่กรณี เห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรลงโทษปลดออกหรือไล่ออกราชการ ให้นายกเทศมนตรีเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกราชการ ซึ่งผู้นั้นสังกัดอยู่พิจารณาให้ความเห็นเสนอ ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษได้ แต่ห้ามต่ำกว่า ปลดออกจากราชการ และเมื่อกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติประการใด ให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

๗

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยของ กรณีนายอานนท์ อ่อนละมูล พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานสังกัดกองช่าง เทศบาลตำบลเกษไชโย จังหวัดอ่างทอง เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง วินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๘๕ จึงเห็นควรมิมติส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกราชการให้ความเห็นเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองต่อไป

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกราชการ

๕.๑๓ เรื่อง การปฏิบัติภายหลังการประกาศคณะกรรมการกลางการสอบการแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง แก้ไขข้อความบัญชีรายชื่อแบบท้ายประกาศยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ บางส่วน และบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ประธาน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง
เลขานุการ เรื่องเดิม

๗

มติที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์
ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่อง อื่น ๆ (ถ้ามี)
ไม่มี
เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๕ น.

ส.ต.อ.

(โกเมน ภูสมบัติ)

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง
ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวแสงมณี มีน้อย)

เลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

