



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง
อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

www.tambonphothong.go.th
saraban@tambonphothong.go.th





คำนำ

ด้วย เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือและกรอบแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีมาตรฐาน และสอดคล้องกับระเบียบ กฎหมาย ตลอดจนประกาศเกณฑ์มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ เป็นการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการประมาณการความต้องการกำลังคนในระยะเวลา ๓ ปี เพื่อให้เทศบาลตำบลโพธิ์ทองมีกรอบอัตรากำลังและโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม ครอบคลุมภารกิจหลัก และการกิจรองตามที่กฎหมายกำหนด อันเป็นการรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนระดับตำแหน่ง รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในทุกประเภท ทั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างคุ้มค่า คล่องตัว และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ฉบับนี้ จะเป็นคู่มือและกรอบทิศทางสำคัญสำหรับผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ในการบริหารจัดการกำลังคนและขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ให้สามารถบริการสาธารณะและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนสืบไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๖



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง
อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วน ราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบล โพธิ์ทอง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด อ่างทอง พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงาน เทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้



๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”



- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออภินัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบுவางองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณามานวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโพธิ์ทองบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ดังนั้นในการกำหนด



อัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย และลำดับต่อมาคือตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับการกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง นำส่ววิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)

- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)

- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราเงินขึ้นค่าของตำแหน่งของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินขึ้นสูงของระดับตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกระดับรวมกันหาค่าแล้วคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือน ตามคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒๑) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น พ.ศ. ๒๕๖๙ (บัญชี ๖) และประกาศ



ก.จ. ก.. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๖ ปีเศษ เป็น ๑๐			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
วิชาการ มีตน ครอง	๑เดือน	๓๕,๒๒๐	-	-	๒,๑๒๐	๒,๒๕๐	๒,๓๘๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๒๕,๔๔๐	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๖๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๔๒๒,๖๔๐			๒๕,๔๔๐	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๖๐	๔๔๘,๐๘๐	๔๗๕,๐๘๐	๕๐๓,๖๔๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) ค่ากลางเฉลี่ย x ๖ % ปีเศษ เป็น ๑๐			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๔๙,๗๔๐	-	-				-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหารท้องถิ่น ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่างใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นของแต่ละปีในอัตราร้อยละ ๖ หากคำนวณแล้วมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ



รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๖ ปีพิเศษ เป็น ๑๐			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๕๔,๐๕๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๓,๒๕๐	๓,๔๔๐	๓,๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๖๔๘,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๓๙,๐๐๐	๔๑,๒๘๐	๔๓,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๘๑๖,๖๐๐			๓๙,๐๐๐	๔๑,๒๘๐	๔๓,๘๐๐	๘๕๕,๖๐๐	๘๙๖,๘๘๐	๙๔๐,๖๘๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) ค่ากลางเฉลี่ย x ๖ % ปีพิเศษ เป็น ๑๐			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐				-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๕๐						-	-	-
	ค่า กลาง	๔๕,๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๓๒,๘๙๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๓๒,๘๙๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	๗๔๘,๙๓๐	๗๘๓,๗๙๐	๘๒๐,๗๔๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง
ตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และ
ขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกัน
หารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดย
ใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป



๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
ผช....	๑เดือน	๑๘,๑๕๐	-	-	๗๓๐	๗๖๐	๗๙๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๒๑๗,๘๐๐	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๒๑๘,๔๐๐			๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๑๖๐	๒๓๖,๒๘๐	๒๔๕,๗๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๓,๙๒๐	-	-	๕๖๐	๕๘๐	๖๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๖๗,๐๔๐	-	-	๖,๗๒๐	๕,๙๖๐	๗,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๖๗,๐๔๐			๖,๗๒๐	๕,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๗๙,๗๒๐	๑๘๗,๐๔๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรรและเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ บาท ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ บาท ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)



รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	เทศบาล จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๖๕,๔๐๐		๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ดียกก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลโพธิ์ทอง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ 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 ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลโพธิ์ทอง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนรายนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลโพธิ์ทองเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังจะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้



▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก สอบถามผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง ปลัดเทศบาล ตำบลโพธิ์ทอง และหัวหน้าส่วนราชการ การสอบถามผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาล ตำบลโพธิ์ทอง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนด ทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลทางพระ และเทศบาลตำบลโคกพุทรา ซึ่งเทศบาล ทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

	เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง	เทศบาลตำบลทางพระ	เทศบาลตำบลโคกพุทรา
พนักงานเทศบาล	๓๑	๒๒	๒๖
พนักงานครู	๖	๓	๕
ลูกจ้างประจำ	๒	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๑	๒	๕
พนักงานจ้างทั่วไป	-	๙	๑๐

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เทศบาลตำบลทางพระ และ เทศบาลตำบลโคกพุทรา ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีขนาดใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนด อัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อ เปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่าง ไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาล จากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ เทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้



๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลโพธิ์ทองสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง



๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง และส่ง คณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๙	ประสานขอข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด เดียวกัน	เทศบาลตำบลทางพระ เทศบาลตำบลโคกพุทรา
มิถุนายน - สิงหาคม ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระ งาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณ งานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๙	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.และ 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 มีผลบังคับใช้	เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการ สํารวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง พบปัญหา และความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น



๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนนบางหมู่บ้านและชุมชนไม่ทั่วถึง
- การวางระบบท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และในช่วงภัยแล้งไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค – บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

ความต้องการ

- ปรับปรุง ก่อสร้าง ซ่อมแซมถนนให้ใช้งานได้ตลอดปี ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- แก้ไขปัญหาเรื่องระบบระบายน้ำให้ดี มีมาตรฐานอย่างเพียงพอและทั่วถึง
- จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภคบริโภค

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ประชาชนมีรายได้ต่ำ ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำแต่มีค่าครองชีพสูง
- การขาดเงินทุน และอุปสรรคในการประกอบอาชีพ
- ขาดการรวมกลุ่มของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อต่อรองด้านเศรษฐกิจที่สำคัญ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่ม
- ขาดการใช้ทรัพยากรร่วมกัน
- ไม่มีพื้นที่การท่องเที่ยว

ความต้องการ

- ประสานหน่วยราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
- ส่งเสริมด้านอาชีพและช่องทางการจำหน่ายผลผลิตต่าง ๆ
- สนับสนุนให้ประชาชนในเขตพื้นที่จัดตั้งกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อเพิ่มรายได้

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ



- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- ขาดอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัย
- การระแวงระวั่งภัยต่าง ๆ อาสาสมัครที่มีอยู่ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจายไม่เป็นระบบ
- ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- จัดฝึกอบรมอาสาสมัครต่าง ๆ ในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- จัดหาสถานที่รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายเพิ่มเติมให้เพียงพอและทั่วถึง
- จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มเติมให้เพียงพอและมีความทันสมัย
- อบรมฝึกอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- ประสานโรงพยาบาลจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชน
- จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและป้องกันควบคุมโรคติดต่อ

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของเทศบาล กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ขาดงบประมาณในการพัฒนา
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ความต้องการ

- จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของเทศบาล รวมทั้งกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง



- ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทั้งในหน่วยงานและบุคคลภายนอกให้ได้รับการฝึกอบรม
ดูงานอย่างทั่วถึง
- ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดความสันทัดอย่างเป็นระบบ

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ไม่มีระบบการจัดการแก๊สพิษและสิ่งแวดล้อม
- การใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม
- ขาดสถานที่เพื่อนันทนาการ เช่น สวนสาธารณะในการพักผ่อน สวมสุขภาพในการ
ออกกำลังกาย

ความต้องการ

- ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาล
- จัดวางระบบผังเมืองรวม
- จัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- บำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- ตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- การส่งเสริมด้านการศึกษา และกีฬานันทนาการ
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ความต้องการ

- สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้าน
- จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน

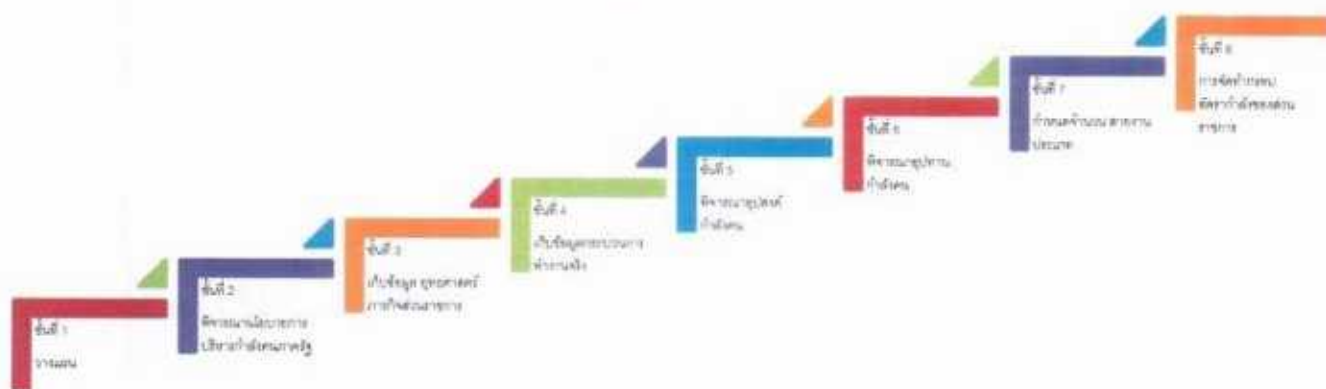


การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

เทศบาลตำบลโพธิ์ทองยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบราชการตำแหน่งและคำตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลโพธิ์ทองแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑ นายกเทศมนตรี	ประธานคณะกรรมการ
๒ ปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๓ รองปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๖ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๗ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๘ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	คณะกรรมการ



๙ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

คณะกรรมการ/เลขานุการ

๑๐ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

๑๑. นักทรัพยากรบุคคล

ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จัดทำตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.ท.ที่ทมท ๐๘๐๔.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ



วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพพลอดักย ด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพและการบริหารจัดการที่ดีและการมีส่วนร่วมของประชาชน

- แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของเทศบาล
- แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร
- แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ปรับปรุงพัฒนารายได้ของเทศบาล
- แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
- แนวทางการพัฒนาที่ ๖ ปรับปรุงอาคารสถานที่
- แนวทางการพัฒนาที่ ๗ ปรับปรุงระเบียบทะเบียนและเอกสารของเทศบาล
- แนวทางการพัฒนาที่ ๘ รักษาความสงบเรียบร้อย / ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสุขภาพโภชนาการให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมสุขภาพดีถ้วนหน้า และเพิ่มประสิทธิภาพป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

- แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ป้องกัน รักษาและส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒ สุขภาพโภชนาการ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ครอบคลุมพื้นที่

- แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้าและท่อระบายน้ำ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ปรับปรุง ซ่อมแซม ขยายเขตไฟฟ้า ขยายเขตประปา ขยายเขตเสียงตามสาย
- แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การจราจร การจัดทำผังเมือง



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ สร้างจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ เฝ้าระวังและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคนและสังคมให้สมดุล ส่งเสริมอาชีพและความเข้มแข็งของชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ สนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือคุณภาพชีวิตของคนในสังคมให้สมดุล

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมอาชีพและความเข้มแข็งของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาให้เป็นเลิศทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ ประเพณี และวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาความพร้อมแก่เด็กเล็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีความพร้อมพัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญาอย่างเหมาะสมตามวัย เติบโตตามวัย เติบโตตามศักยภาพและมาตรฐานการศึกษา

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุน สวัสดิการ การกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชน และประชาชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยน ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้พิจารณาภาระงานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตรากำลังที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคต ตลอดระยะเวลา ๓ ปี



บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีภารกิจ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

การเกษียณอายุราชการของบุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มีบุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จะสรรหาคณะดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.ท.จังหวัดอ่างทอง) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด



- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลโพธิ์ทองเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ใช้การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา



๑.๒ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๑.๓ จัดให้มีการสาธารณสุขการ สาธารณูปโภค และการกำกับดูแลสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ๑.๔ จัดให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ๑.๕ การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างครอบคลุมทุกพื้นที่ ๑.๖ การจัดให้มีตลาดที่สะอาดตลาดน้ำซื้อ	ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และสำนักปลัด โดยในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล อยู่ในงานสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ๓.๓ การผังเมือง ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ๓.๖ การควบคุมอาคาร	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัดเทศบาล ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ และส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร ๔.๓ ให้มีตลาด ๔.๔ การท่องเที่ยว ๔.๕ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ ๔.๖ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ ๔.๗ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัดเทศบาล อยู่ใน งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๖.๓ การจัดการศึกษา ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม ของท้องถิ่น	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กอง การศึกษา
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของ ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรร งบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการ



๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น	รองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองใน เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง (สำนัก ปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กอง การศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน
--	--

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาล ตำบลโพธิ์ทองได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของ เทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลโพธิ์ทองดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. กองสาธารณสุขฯ และสำนักปลัด ๓. กองการศึกษา
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองการศึกษา ๒. สำนักปลัดเทศบาล ๓. สำนักปลัดเทศบาล ๔. กองคลัง ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖. ทุกส่วนราชการ ๗. สำนักปลัดเทศบาล ๘. สำนักปลัดเทศบาล



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานใน องค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการ บริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับการกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง (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. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
---	---

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหาร กำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่าง คนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อำนาจหน้าที่/ความรับผิดชอบ		แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
สำนักปลัดเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของ เทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีและ เลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคล ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และ	สำนักปลัดเทศบาล เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ฝ่าย ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่าย	- ปัจจุบันการกำหนด ตำแหน่งพนักงาน เทศบาลเป็นไปตาม โครงสร้างส่วนราชการ และ การ ก า ห น ด



ผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทคนิค งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	อำนาจการ และ ฝายนโยบายและแผนงาน	ตำแหน่งพนักงานจ้าง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและรองรับภารกิจ ด้านงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคมฯ และงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ของพนักงานเทศบาล เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปีหากในอนาคตมีปริมาณงานตามนโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเพิ่มมากขึ้นและสำคัญเร่งด่วนในทุก ๆ ด้าน ใช้วิธีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น มี ๑ ฝาย คือ ฝายบริหารงานคลัง	- ปัจจุบันการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ส่วนตำแหน่งที่ว่าง



คำตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการเงินและบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ และการบริหารงานทั่วไป ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน และ การ ก า หนด ตำแหน่งพนักงานจ้าง เพิ่มขึ้นใหม่ เพื่อสนับสนุน การ ปฏิบัติ งาน ของ พนักงานเทศบาลและรองรับภารกิจ ด้านงาน พัสดุ งานการเงินและบัญชี งานจัดเก็บรายได้ และงานบริหารทั่วไป ของพนักงานเทศบาล เพื่อแก้ไขปัญหามีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปีหากในอนาคตมีปริมาณงานตามนโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเพิ่มมากขึ้นและสำคัญเร่งด่วนในทุก ๆ ด้าน ใช้วิธีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
---	--	---



กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น มี ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายการโยธา	- ปัจจุบันการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการส่วนตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน และการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มขึ้นใหม่ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและรองรับภารกิจด้านงานธุรการงานไฟฟ้าและสวนสาธารณะ งานสาธารณูปโภค ของพนักงานเทศบาล เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปีหากในอนาคตมีปริมาณงานตามนโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเพิ่มมากขึ้นและสำคัญเร่งด่วน
--	---	---



		ในทุกด้านใช้วิธีการ ปรับปรุงแผนอัตร ากำลัง ๓ ปี
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดยาเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวังควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนราชการระดับต้น	- ปัจจุบันการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการส่วนตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลโพธิ์ทองใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน และการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มขึ้นใหม่เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและรองรับภารกิจด้านงานธุรการ งานส่งเสริมสุขภาพ งานรักษาความสะอาด งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานบริหารทั่วไป ฯลฯ ของพนักงานเทศบาล เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี



ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		หากในอนาคตมีปริมาณงานตามนโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเพิ่มมากขึ้นและสำคัญเร่งด่วนในทุก ๆ ด้าน ใช้วิธีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
กองการศึกษา มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิกภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา	กองการศึกษา เป็นส่วนราชการระดับต้น มี ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	- ปัจจุบันการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ส่วนตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน และการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มขึ้นใหม่เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและรองรับภารกิจด้านต่างๆ ของพนักงานเทศบาล



การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		เพื่อแก้ไขปัญหามีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี หากในอนาคตมีปริมาณงานตามนโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเพิ่มมากขึ้นและสำคัญเร่งด่วนในทุกๆ ด้านใช้วิธีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักอัตรากำลังที่มีตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง	- ปัจจุบันการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ส่วนตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ใช้วิธีการโอน ย้าย และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน เพื่อแก้ไขปัญหในปัจจุบัน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น กำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของฝ่ายและงาน โดยกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้



โครงสร้างเดิม เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง	โครงสร้างใหม่ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานธุรการ ๑.๑.๒ งานบริหารทั่วไป ๑.๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ๑.๑.๕ งานรัฐพิธี ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน ๑.๒.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน ๑.๒.๒ งานนิติการ ๑.๒.๓ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒.๕ งานทะเบียนราษฎร	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานธุรการ ๑.๑.๒ งานบริหารทั่วไป ๑.๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ๑.๑.๕ งานรัฐพิธี ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน ๑.๒.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน ๑.๒.๒ งานงบประมาณ ๑.๒.๓ งานนิติการ ๑.๒.๔ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒.๖ งานทะเบียนราษฎร	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑.๑ งานธุรการ ๒.๑.๒ งานผลประโยชน์ ๒.๑.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๑.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑.๕ งานการเงินและบัญชี	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑.๑ งานธุรการ ๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๔ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๑.๕ งานพัฒนารายได้	



๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา ๓.๑.๑ งานธุรการ ๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๑.๓ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๑.๔ งานวิศวกรรม	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา ๓.๑.๑ งานธุรการ ๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๑.๓ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๑.๔ งานวิศวกรรมโยธา	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ ๔.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๔.๖ งานสุขาภิบาล ๔.๗ งานบริการรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารทั่วไป ๔.๒ งานธุรการ ๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ ๔.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๖ งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๔.๗ งานสุขาภิบาล ๔.๘ งานบริการรักษาความสะอาด	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๕.๑.๑ งานธุรการ ๕.๑.๒ งานบริหารการศึกษา ๕.๑.๓ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม ๕.๑.๔ งานการกีฬาและนันทนาการ ๕.๑.๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๕.๑.๑ งานธุรการ ๕.๑.๒ งานบริหารการศึกษา ๕.๑.๓ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม ๕.๑.๔ งานการกีฬาและนันทนาการ ๕.๑.๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	



8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการจะดำเนินการ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่ง ประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่าย งบประมาณของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี			อัตรากำลังคน เพิ่มลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
บริหาร (00)								
1 ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
2 รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (01)								
3 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
4 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายนโยบายและแผนงาน								
5 หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
6 นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
7 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
8 นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
9 นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
10 นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
11 เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
12 เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
13 นักประชาสัมพันธ์	1	1	-	-	-	-1	-	ว่างให้ยุบ
14 เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
15 ผู้ช่วยนิติกร	1	1	1	1	-	-	-	
16 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
17 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
18 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง (04)								
19 ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
20 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
21 นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
22 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
23 เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
24 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
25 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
26 ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
27 หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
28 วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
29 นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
30 นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

	<u>พนักงานจ้าง</u>								
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
32	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
33	คนงานทั่วไป	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
34	คนงานทั่วไป	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
35	ผู้ช่วยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
36	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
37	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
38	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
40	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
	กองการศึกษา (08)								
41	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
42	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
43	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
44	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
45	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
46	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
47	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
48	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
49	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
50	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
51	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
52	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน (12)								
53	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	51	53	52	52	+2	-1	0	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

55,650,000 58,432,500 61,354,200																				
ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องไป ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างเดิม/ลด			ค่าจ้างใหม่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าจ้างรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	นายสินชัย ขวัญชัย	บริหาร (00)	กลาง	1	1	862,080	168,000	1	1	1	-	-	-	51,840	54,840	45,360	1,081,920	1,136,760	1,182,120	(71,840)
2	นาง	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	-	401,940	42,000	1	1	1	-	-	-	24,120	25,570	27,100	468,060	493,630	520,730	ว่างเต็ม
3	นางธิเรศพร เอี่ยมสำอางค์	สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	497,640	42,000	1	1	1	-	-	-	29,880	31,680	33,600	569,520	601,200	634,800	(41,470)
4	นางสาวกมลพรพร ลิขิตชัย	ฝ่ายอำนวยการ	ต้น	1	1	565,440	18,000	1	1	1	-	-	-	33,960	36,000	38,160	617,400	653,400	691,560	(47,120)
5	นายชวิญญ์ จันทศิริ	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน	ต้น	1	1	469,200	18,000	1	1	1	-	-	-	28,200	29,880	31,680	515,400	545,280	576,960	(39,100)
6	นายธัญญา เขื่อนขันธ์	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	1	1	483,120	0	1	1	1	-	-	-	29,040	30,840	32,640	512,160	543,000	575,640	(40,260)
7	นางสาวนันทิยา ทรัพย์แก้ว	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก./ช.ก.	1	1	435,360	0	1	1	1	-	-	-	26,160	27,720	29,400	461,520	489,240	518,640	(36,280)
8	นางกนกวรรณ ทองหล่อ	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	1	1	455,640	0	1	1	1	-	-	-	27,360	29,040	30,840	483,000	512,040	542,880	(37,970)
9	นางสาววิมลชนก คันทอง	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	1	483,120	0	1	1	1	-	-	-	29,040	30,840	32,640	512,160	543,000	575,640	(40,260)
10	นางสาวณัฐชนน อนุชาชาติ	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	1	270,480	0	1	1	1	-	-	-	16,320	17,280	18,360	286,800	304,080	322,440	(22,540)
11	นายเจษฎา สุขสวัสดิ์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	1	1	380,400	0	1	1	1	-	-	-	22,920	24,240	25,680	403,320	427,560	453,240	(31,700)
12	นายบุญเลิศ พลทรัพย์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	1	1	346,800	0	1	1	1	-	-	-	20,880	22,080	23,400	367,680	389,760	413,160	(26,900)
13	นางสุนิสา สุขธำมณี	ลูกจ้างประจำ	นักประชาสัมพันธ์	1	1	409,320	0	1	-	-	-	-	-	16,440	0	0	425,760	0	0	ว่างไม่ครบ
14	นายสมชาย แสงพลา	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	389,400	0	1	1	1	1	-	-	-	13,320	14,880	16,160	402,720	417,600	425,760	(32,450)
15	นายเสริมพร วงศ์เจริญ	ผู้ช่วยนักการ	1	1	224,160	0	1	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,720	233,160	242,520	252,240	(18,680)
16	นางสาวศรียุภา นาคชัย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	169,560	0	1	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	176,400	183,480	190,920	(14,130)
17	นางสาววิภากร ธรรมสารวงศ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	169,560	0	1	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	176,400	183,480	190,920	(14,130)
18	นางสาวพลอยโพธิ์น พุทธิงกู	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	169,560	0	1	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	176,400	183,480	190,920	(14,130)
19	นางสาวประภาวดี นาคชัย	กองคลัง (04)	ต้น	1	1	521,760	42,000	1	1	1	-	-	-	31,320	33,240	35,280	595,080	628,320	663,600	(43,480)
20	นางสุคนธา จันทวงษา	ฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	1	1	455,640	18,000	1	1	1	-	-	-	27,360	29,040	30,840	501,000	530,040	560,880	(37,970)
21	นาง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเต็ม
22	นางสาวสุวิทย์ วัฒนสุขสวัสดิ์	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	1	1	209,640	0	1	1	1	-	-	-	12,600	13,440	14,160	222,240	235,680	249,840	(17,470)
23	นาง	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเต็ม



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

24	นางประติษฐีย์ โตประดิษฐ์	พนักงานจ้าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	169,560	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	176,400	183,480	190,920	(14,130)
25	นางสาวอาทิตยา จันสอน	พนักงานจ้าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	169,560	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	176,400	183,480	190,920	(14,130)
กองช่าง (05)																				
26	ช่าง	ผู้ช่วยช่างกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ร่างเดิม
27	ช่าง	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	435,220	460,260	486,800	ร่างเดิม
28	ช่าง	วิศวกรโยธา	ป.ก/ช.บ.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ร่างเดิม
29	นายอัสสัมชัญ วัฒนานันท์	นายช่างโยธา	ป.ก/ร.ร.	1	1	398,880	0	1	1	1	-	-	-	24,000	25,440	27,000	422,880	448,320	475,320	(33,240)
30	ช่าง	นายช่างโยธา	ป.ก/ร.ร.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,090	315,780	334,730	354,820	ร่างเดิม
พนักงานจ้าง																				
31	นางสาวปรารถนา ประสงค์พันธ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	169,560	0	1	1	1	-	-	-	-	6,840	7,080	7,440	176,400	183,480	190,920	(14,130)
32	นายวิรุทธิ์ ธีระนรินทร์	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	169,560	0	1	1	1	-	-	-	-	6,840	7,080	7,440	176,400	183,480	190,920	(14,130)
33	ช่าง	คนงานทั่วไป	0	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดใหม่
34	ช่าง	คนงานทั่วไป	0	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดใหม่
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																				
35	นางสาววิชุดา สุขธิ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	1	547,320	42,000	1	1	1	-	-	-	32,880	34,920	36,960	622,200	657,120	694,080	(45,610)
36	ช่าง	นักวิชาการงานทั่วไป	ป.ก/ช.บ.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ร่างเดิม
37	ช่าง	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก/ช.บ.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ร่างเดิม
38	นางสาววราภรณ์ เชื้อทองเจริญ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก/ร.ร.	1	1	317,160	0	1	1	1	-	-	-	19,080	20,280	21,480	336,240	356,520	378,000	(26,430)
พนักงานจ้าง																				
39	นางสาวกฤษณา ทองปลั่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	169,560	0	1	1	1	-	-	-	-	6,840	7,080	7,440	176,400	183,480	190,920	(14,130)
40	นางชนัญญา เขื่อนบุญ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	169,560	0	1	1	1	-	-	-	-	6,840	7,080	7,440	176,400	183,480	190,920	(14,130)
กองการศึกษา (08)																				
41	นางสาวปิรญาพร ทองศักดิ์ ทรัพย์	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	574,680	42,000	1	1	1	-	-	-	34,560	36,600	38,760	651,240	687,840	726,600	(47,890)
42	นายกฤษณะ ทองคำชู	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	455,640	18,000	1	1	1	-	-	-	27,360	29,040	30,840	501,000	530,040	560,880	(37,970)
43	ช่าง	นักวิชาการศึกษา	ป.ก/ช.บ.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ร่างเดิม
44	ช่าง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก/ร.ร.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,090	315,780	334,730	354,820	ร่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																				
45	ช่าง	ผู้ช่วยนักวิชาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
46	นางกณิศา ศรีนันทพร	ครู	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
47	นางสาวพนมาศ เสงี่ยม	ครู	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
48	ช่าง	ครู	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																				
49	ช่าง	ผู้ช่วยนักวิชาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
50	นางสาวอรวิทย์ มุขมู	ครู	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
พนักงานจ้าง																				
51	นางสาวสุภาวดี สมานมิตร	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
52	ช่าง	ผู้ดูแลเด็ก	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (12)																				
53	ช่าง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ช.บ.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ร่างเดิม
(5)		รวม	0	51	35	15,493,680	510,000	53	52	52	+2	-1	0	1,494,000	912,500	946,130	17,097,680	17,584,420	18,530,550	
(6)		ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15 %															2,564,652	2,637,663	2,779,583	
(7)		รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															19,662,332	20,222,083	21,310,133	
(8)		คิดเป็นร้อยละ 40 ของรายได้รวมรายได้ประจำ															35.33	34.61	34.73	



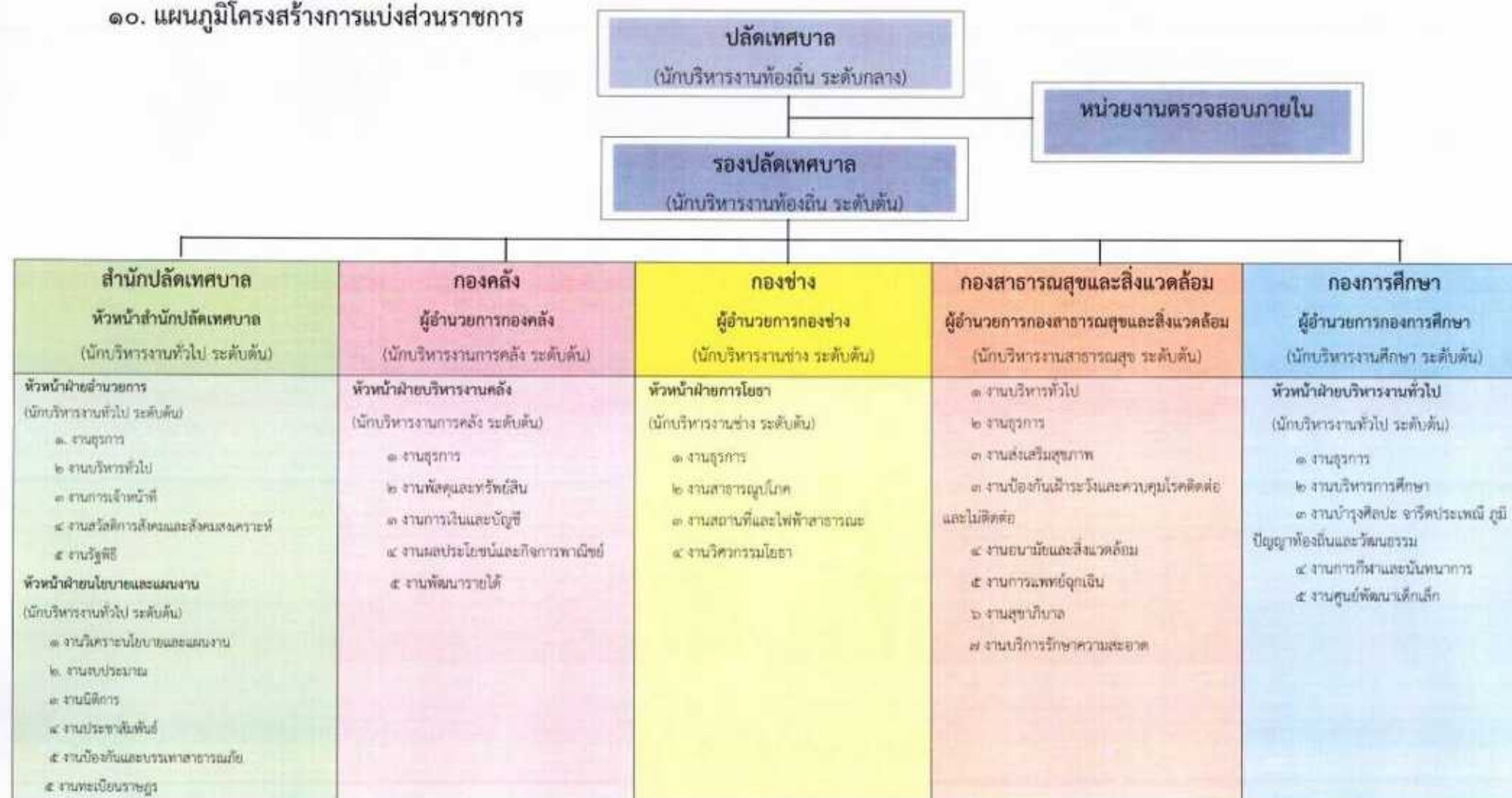
หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2570 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2571 และ พ.ศ. 2572 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่งหรือกิจการสถานธนาณบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลด้วยดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2570 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 (53,000,000 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2570 จำนวน $55,650,000 \text{ บาท} = (53,000,000 \times 5\%) + 53,000,000 = 55,650,000$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2571 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 (58,432,500 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2571 จำนวน $58,432,500 \text{ บาท} = (55,650,000 \times 5\%) + 55,650,000 = 58,432,500$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2572 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 (61,354,200 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2572 จำนวน $61,354,200 \text{ บาท} = (58,432,500 \times 5\%) + 58,432,500 = 61,354,200$

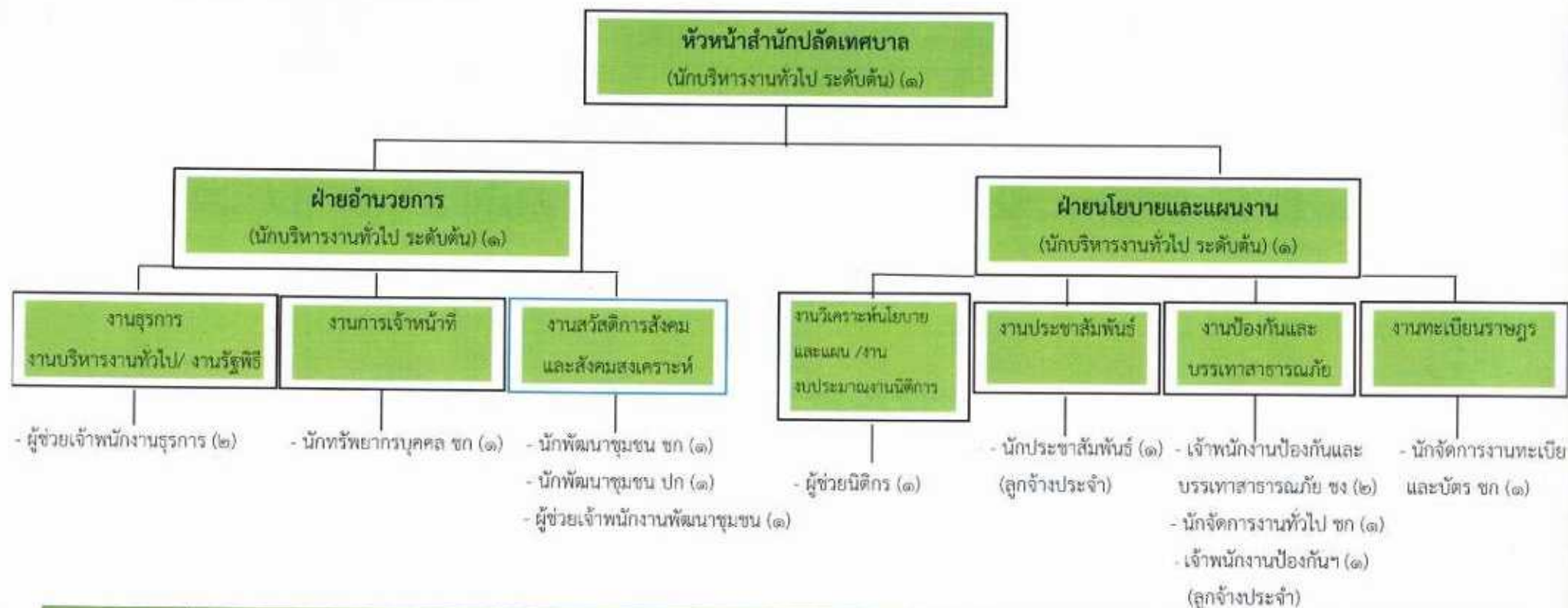


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ





โครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล



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



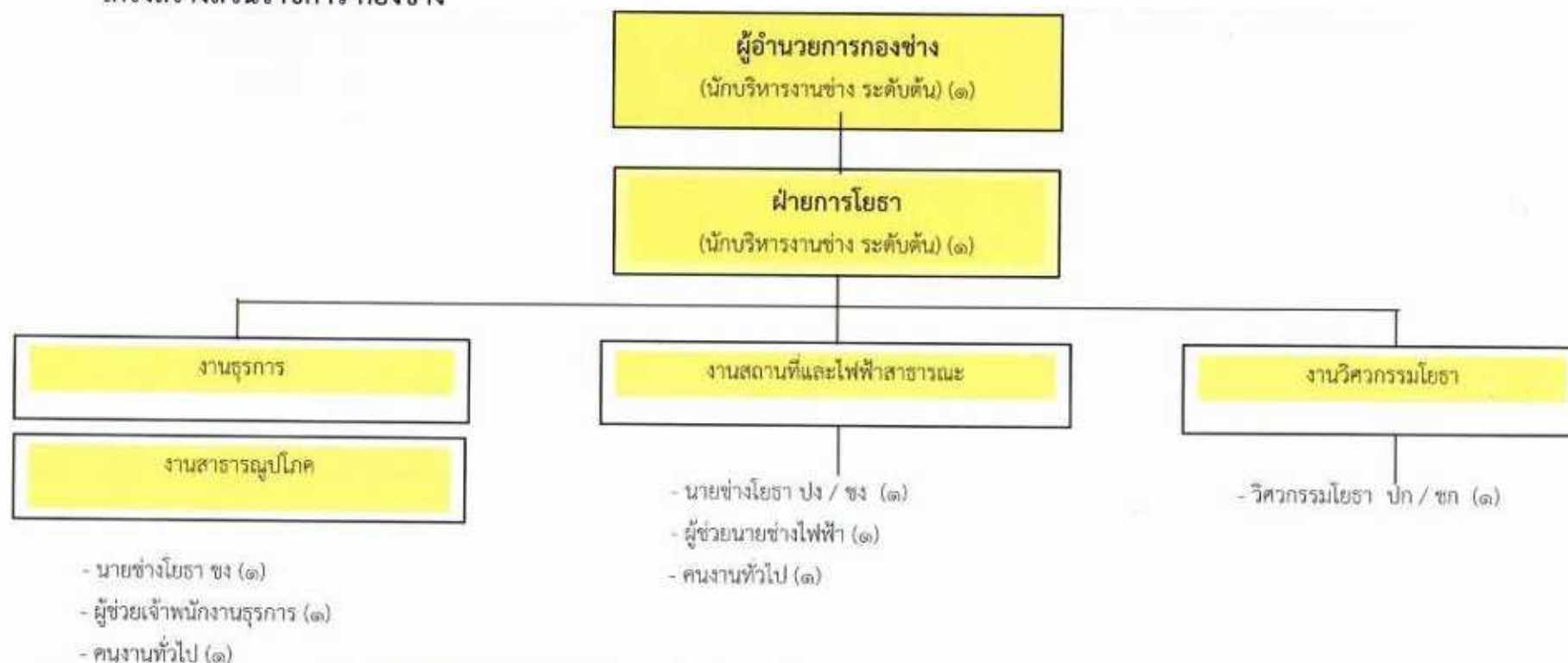
โครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง



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



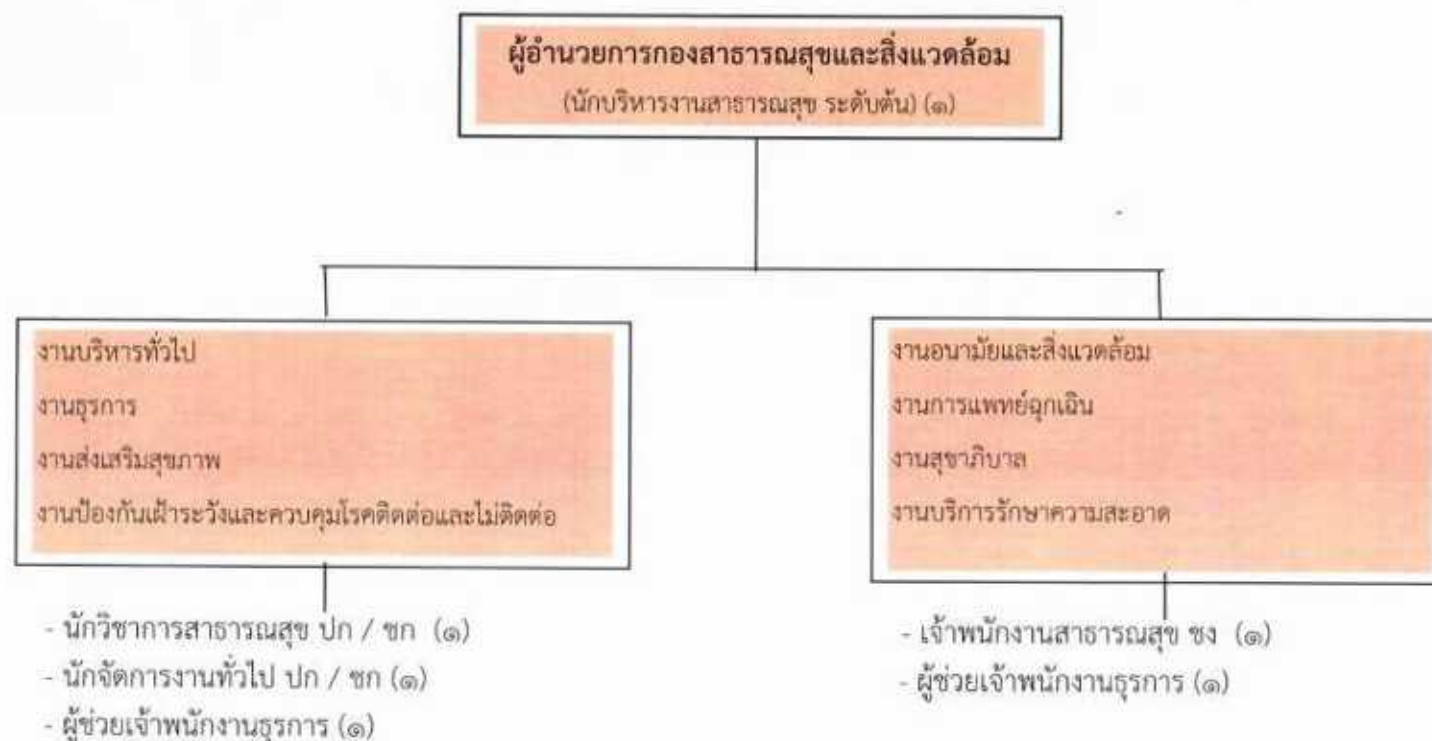
โครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง



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



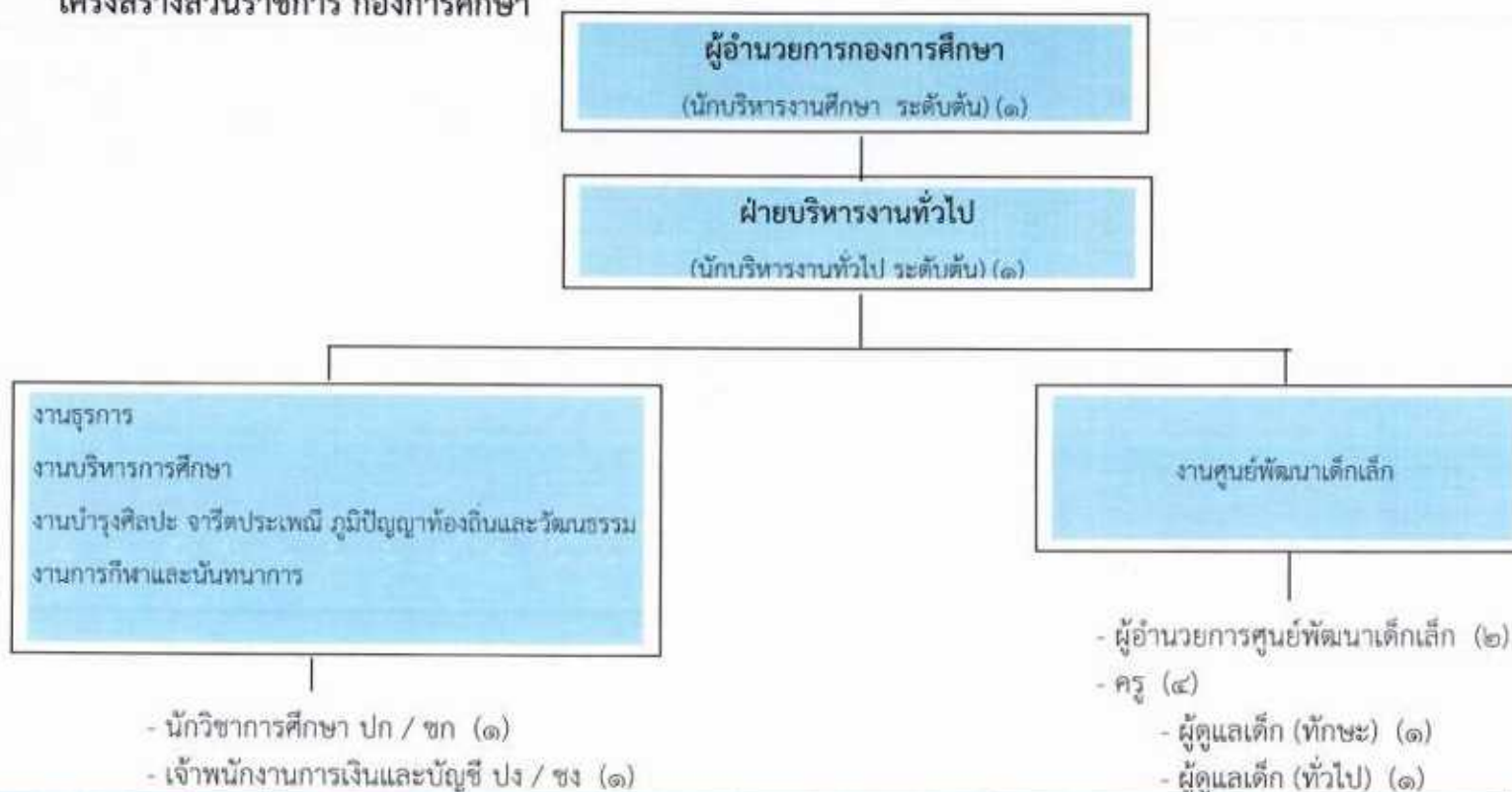
โครงสร้างส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



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



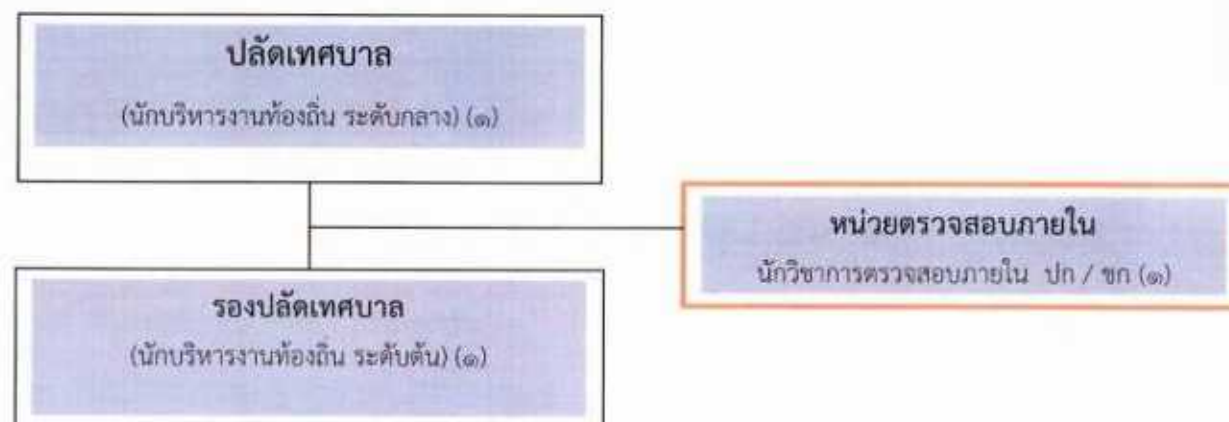
โครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา



ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป				ผอ.ศพด.	ครู	พนักงานจ้าง	
ระดับตำแหน่ง	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๒	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	๔	๑	๑



โครงสร้างส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน



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



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ -๒๕๖๒

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษ	
1	นายสืบชัย ขวัญเขียว	ปริญญาโท	712001101001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	712001101001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	862,080 (71,840 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	(ว่างเต็ม)
2	นาง	-	712001101002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	712001101002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	401,940 (34,328 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	
3	นายธวัชสิทธิ์ เวียงสาว่างค์	ปริญญาโท	712012101001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	712012101001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	497,840 (41,470 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	
4	นางสาวทรงพรพรณิ สันติวงษ์	ปริญญาโท	712012101002	หัวหน้าฝ่ายสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	712012101002	หัวหน้าฝ่ายสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	565,440 (47,120 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	
5	นายชัชวาลย์ จันทนเศรษฐี	ปริญญาโท	712012101003	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	712012101003	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	489,200 (39,100 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	
6	นายธีรวิทย์ เต็มบุญ	ปริญญาโท	712013101001	นักจัดการงานทั่วไป	ปกครอง	712013101001	นักจัดการงานทั่วไป	ปกครอง	483,120 (40,260 x 12)	-	-	
7	นางสาวกนกพรกัญจน์ สดกแก้ว	ปริญญาตรี	712013102001	นักทรัพยากรบุคคล	ปกครอง	712013102001	นักทรัพยากรบุคคล	ปกครอง	435,360 (36,280 x 12)	-	-	(ว่างใหญ่)
8	นางกนกวรรณ ทองผล	ปริญญาตรี	712013104001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปกครอง	712013104001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปกครอง	455,640 (37,970 x 12)	-	-	
9	นางสาววิมลพร สันทอง	ปริญญาตรี	712013801001	นักพัฒนาชุมชน	ปกครอง	712013801001	นักพัฒนาชุมชน	ปกครอง	483,120 (40,260 x 12)	-	-	
10	นางสาวกนกพรกัญจน์ สดกแก้ว	ปริญญาตรี	712013801002	นักพัฒนาชุมชน	ปกครอง	712013801002	นักพัฒนาชุมชน	ปกครอง	270,480 (22,540 x 12)	-	-	
11	นายเจษฎา สุขสวัสดิ์	ปริญญาตรี	712014805001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป้องกัน	712014805001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป้องกัน	380,400 (31,700 x 12)	-	-	
12	นายบุญเลิศ ผลทิพย์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	712014805002	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป้องกัน	712014805002	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป้องกัน	346,800 (28,900 x 12)	-	-	
13	นางศุภนิสา สุธรรมานนท์	ปริญญาตรี	-	นักประชาสัมพันธ์	-	-	นักประชาสัมพันธ์	-	399,400 (32,450 x 12)	-	-	(ว่างใหญ่)
14	นายสมชาย แสงพลา	ปวส.	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	224,160 (18,680 x 12)	-	-	
15	นายณัฐพร วงศ์เจริญ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักบริหาร	-	-	ผู้ช่วยนักบริหาร	-	169,560 (14,130 x 12)	-	-	
16	นางสาวศิริกัญญา นกนิกิต	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	169,560 (14,130 x 12)	-	-	
17	นางสาวปัทมา เมื่อยสุพรรณศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	169,560 (14,130 x 12)	-	-	
18	นางสาวกมลวิมล หอสี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	169,560 (14,130 x 12)	-	-	
19	นางสาวกัญญาเสณียง นาคอิน	ปริญญาโท	712042102001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	712042102001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	521,760 (43,480 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	(ว่างเต็ม)
20	นางสุภาวดี จันทรวงศา	ปริญญาตรี	712042102002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	712042102002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	455,640 (37,970 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	
21	นาง	-	712043204001	นักวิชาการพัสดุ	ปกครอง	712043204001	นักวิชาการพัสดุ	ปกครอง	355,320 (29,610 x 12)	-	-	
22	นางสาวสุวิทย์ สุนทรสมรมา	ปวส.	712044201001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป้องกัน	712044201001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป้องกัน	209,640 (17,470 x 12)	-	-	
23	นาง	-	712044204001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป้องกัน	712044204001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป้องกัน	297,600 (24,800 x 12)	-	-	
24	นายประสิทธิ์พงษ์ ไชยประสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	169,560 (14,130 x 12)	-	-	
25	นางสาวภาวิณีธิดา จันทน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	169,560 (14,130 x 12)	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

26	ว่าง	-	712052103001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตน	712052103001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตน	(14,130 x 12) 393,600	42,000	-	(ว่างเต็ม)
27	ว่าง	-	712052103002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ตน	712052103002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ตน	(ค่ากลางเงินเดือน) 393,600	(3,500 x 12) 18,000	-	(ว่างเต็ม)
28	ว่าง	-	712053701001	วิศวกรโยธา	ปล/ชก	712053701001	วิศวกรโยธา	ปล/ชก	(ค่ากลางเงินเดือน) 355,320	(1,500 x 12) -	-	(ว่างเต็ม)
29	นายวันชัยพรพร วัฒนศิริวัฒน์	ปล/ต	712054701001	นายช่างโยธา	ปล/ชช	712054701001	นายช่างโยธา	ปล/ชช	(ค่ากลางเงินเดือน) 396,880	-	-	-
30	ว่าง	-	712054701002	นายช่างโยธา	ปล/ชช	712054701002	นายช่างโยธา	ปล/ชช	(33,240 x 12) 297,900	-	-	(ว่างเต็ม)
31	นางสาวปาริชาติ ประดับพงษ์	ปฎิญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(ค่ากลางเงินเดือน) 189,560	-	-	-
32	นายวิสิทธิ์ วัฒนพงษ์	ปล/ต	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	(14,130 x 12) 189,560	-	-	-
33	ว่าง	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	(14,130 x 12) -	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
34	ว่าง	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
35	นางสาววิชุดา สุขธิ	ปฎิญญาโท	712062104001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ตน	712062104001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ตน	547,320	42,000	-	-
36	ว่าง	-	712063101002	นักจัดการงานทั่วไป	ปล/ชก	712063101002	นักจัดการงานทั่วไป	ปล/ชก	(45,810 x 12) 355,320	(3,500 x 12) -	-	(ว่างเต็ม)
37	ว่าง	-	712063601001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปล/ชก	712063601001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปล/ชก	(ค่ากลางเงินเดือน) 355,320	-	-	(ว่างเต็ม)
38	นางสาวระภากร วัฒนศิริวัฒน์	ปฎิญญาตรี	712064601001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปล/ชช	712064601001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปล/ชช	(ค่ากลางเงินเดือน) 317,160	-	-	-
39	นางสาวกฤษณา ทองสีเต็ม	ปฎิญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(26,430 x 12) 189,560	-	-	-
40	นางชนัญญา เขื่อนบุญ	ปฎิญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(14,130 x 12) 189,560	-	-	-
41	นางสาวกฤษณา ทองสีเต็ม	ปฎิญญาโท	712082107001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ตน	712082107001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ตน	(14,130 x 12) 574,680	42,000	-	-
42	นางกฤษณา ทองสีเต็ม	ปฎิญญาตรี	712082101005	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ตน	712082101005	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ตน	(47,890 x 12) 455,840	(3,500 x 12) 18,000	-	-
43	ว่าง	-	712083803001	นักวิชาการศึกษา	ปล/ชก	712083803001	นักวิชาการศึกษา	ปล/ชก	(37,970 x 12) 355,320	(1,500 x 12) -	-	(ว่างเต็ม)
44	ว่าง	-	712084201002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปล/ชช	712084201002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปล/ชช	(ค่ากลางเงินเดือน) 297,900	-	-	(ว่างเต็ม)
45	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	(ค่ากลางเงินเดือน) 297,900	-	-	-
46	นางสาวผดุงดา ศรีทองทอง	ปฎิญญาตรี	712082224652	ครู	-	712082224652	ครู	-	-	-	-	-
47	นางสาวพนมาศ สมอใจ	ปฎิญญาตรี	712082224653	ครู	-	712082224653	ครู	-	-	-	-	-
48	ว่าง	-	712082224659	ครู	-	712082224659	ครู	-	-	-	-	-
49	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
50	นางสาวอรรณีพร มุขม	ปฎิญญาตรี	712082224670	ครู	-	712082224670	ครู	-	-	-	-	-
51	นางสาวสุชาดา สมานมิตร	ว่าง	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
52	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
53	ว่าง	-	712123205001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปล/ชก	712123205001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปล/ชก	355,320	-	-	(ว่างเต็ม)



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงาน รัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาส ตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้รับการถ่ายโอนสถานีนอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีนอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้เทศบาลตำบลโพธิ์ทองมีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีนอนามัยถ่ายโอน ทำให้เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด



ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย



๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์ทองในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทองทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

- ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
- ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

- ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว



๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณา สั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้



๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คนหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับสิ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับคำตอบและไม่ได้รับคำตอบในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้



๖.๑ ปฏิบัติให้สุจริต โดยไม่หลีกเลียง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนการหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลียงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ะมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการทำอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การ



อันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวร้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานเทศบาลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย



คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาคณะเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุก ประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้ง กฎหมายพนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการ ต่อได้ต่อเมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่าง เคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศดีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่ง เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย



๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานเทศบาล/พนักงานจะกระทำไม่ได้เมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติดนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี



๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหัส ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขั้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง หรืออาจเกิดผลกระทบต่อบุคลากรของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน



ภาคผนวกลำดับขั้นตอน การดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๓๕๖๑๑ ๐๖๑๑

ที่ อท ๕๒๔๐๑/๕๙๐

วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล แต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| - นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| - รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุ ชื่อ-สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง

๒.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐ ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

๓. ขอระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

- แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามอนุมัติในบันทึกนี้และคำสั่งที่แนบท้าย



(นางสาวหทัยกาญจน์ ทศแก้ว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

-เพื่อโปรดพิจารณา

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

-เพื่อโปรดฯ / ผิดรกฎอ.๗๖

(ลงชื่อ).....

(นางสาวกมลพรธน์ สิริธน้อย)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของปลัดเทศบาล

เห็นควรอนุมัติ

(ลงชื่อ).....

(นางณัฐภัทร์ เอี่ยมสำอางค์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

คำสั่งนายกเทศมนตรี

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(ลงชื่อ).....

(นายสินชัย ขวัญเขียว)

ปลัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

(ลงชื่อ).....

(นายจิรศักดิ์ ภูประดิษฐ์)

นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง

สำเนาฉบับ

คำสั่งเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

ที่ ๓๐๑ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีแผนอัตรากำลังในการบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจกาให้บริการประชาชน และประกาศใช้ได้ทันภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ วรรคท้าย ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง มาตรฐานเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง
๒. รองปลัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง
๓. ปลัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน
๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๑๐. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๑๑. นักทรัพยากรบุคคล

ประธานกรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการและเลขานุการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตราากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายจรัสศักดิ์ ภูประดิษฐ์)
นายกเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

..... ปลัดเทศบาล
..... รองปลัดเทศบาล
..... หัวหน้าสำนักงาน
..... หัวหน้าฝ่าย
..... ตรวจสอบ/ทวน
..... รับ/พิมพ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๓๕๖๑ ๐๖๑๑

ที่ อท ๕๒๔๐๑/๑๑๔๔

วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ที่ ๓๐๑/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการฯ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง หรือปรับเพิ่มตำแหน่งของส่วนราชการในสังกัด เป็นไปตามประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุม วัตถุประสงค์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องนายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง

จึงแจ้งมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายจิรศักดิ์ ภูประดิษฐ์)

นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง

ประธานกรรมการ

สำเนาแจ้ง

๑. นายกเทศมนตรี

๒. ปลัดเทศบาล

๓. รองปลัดเทศบาล

๔. ผู้อำนวยการกองคลัง

๕. ผู้อำนวยการกองช่าง

๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข

๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา

๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน

๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๑๐. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

๑๑. นักทรัพยากรบุคคล

17 กค ๖๔

17 กค ๖๔

17 กค ๖๔

17 ก.ค. ๖๔

17 ก.ค. ๖๔

17 ก.ค. ๖๔

17 ก.ค ๖๔

17 กค ๖๔

17 กค ๖๔

Handwritten signature

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
วันพฤหัสบดีที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องนายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ที่ ๓๐๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพ ของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ตำบลโพธิ์ทอง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี

๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมาย เพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้ กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

๕ ศึกษาวิเคราะห์การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับ ตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง
ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่น ๆ (ถ้ามี)

.....
.....

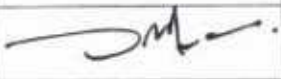
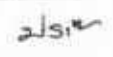
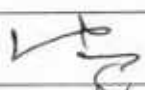
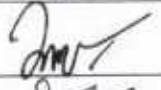
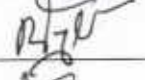
ผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๙

วันพฤหัสบดีที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องนายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง คณะกรรมการ	ลายมือชื่อ
๑	นายจรัสศักดิ์ ภูประดิษฐ์	นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง	ประธานกรรมการ	
๒	นายสินชัย ขวัญเขียว	ปลัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง	กรรมการ	
๓	นางสาวประกายเดือน มากชื่น	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔	นายบัณฑิต ขวัญเมือง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕	นางสาววีรสุตา สุขชี	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ	
๖	นางสาววชิรญาณ ทองศักดิ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ	
๗	นางณัฐภัสร์ เอี่ยมสำอางค์	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ	
๘	นางณัฐภัสร์ เอี่ยมสำอางค์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/ เลขานุการ	
๙	นางสาวกมลพรรณ สิทธีน้อย	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๑๐	นางสาวหทัยกาญจน์ ทศแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
วันพฤหัสบดีที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องนายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ที่ ๓๐๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพ ของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ตำบลโพธิ์ทอง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี

๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมาย เพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้ กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

๕ ศึกษาวิเคราะห์การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับ ตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง
ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่น ๆ (ถ้ามี)

.....
.....

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
วันพฤหัสบดีที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องนายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง คณะกรรมการ	ลายมือชื่อ
๑	นายจรัสศักดิ์ ภูประดิษฐ์	นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง	ประธานกรรมการ	จรัสศักดิ์ ภูประดิษฐ์
๒	นายสินชัย ขวัญเขียว	ปลัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง	กรรมการ	สินชัย ขวัญเขียว
๓	นางสาวประกายเดือน มากชื่น	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	ประกายเดือน มากชื่น
๔	นายบัณฑิต ขวัญเมือง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	บัณฑิต ขวัญเมือง
๕	นางสาววิรสุดา สุขชี	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ	วิรสุดา สุขชี
๖	นางสาววชิรญาณ์ ทองศักดิ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ	วชิรญาณ์ ทองศักดิ์
๗	นางณัฐปภัสร เอี่ยมสำอางค์	หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน	กรรมการ	ณัฐปภัสร เอี่ยมสำอางค์
๘	นางณัฐปภัสร เอี่ยมสำอางค์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ	ณัฐปภัสร เอี่ยมสำอางค์
๙	นางสาวกมนพรธน์ สิทธิ์น้อย	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	กมนพรธน์ สิทธิ์น้อย
๑๐	นางสาวหทัยกาญจน์ ทศแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	หทัยกาญจน์ ทศแก้ว

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายจรัสศักดิ์ ภูประดิษฐ์ นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง ประธานในที่ประชุม กล่าวเปิดประชุม และมอบหมายเลขานุการดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นางณัฐปภัสร เอี่ยมสำอางค์ คำสั่งเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ที่ ๓๐๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๙
เลขานุการ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน | กรรมการ |

๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๑๐. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๑๑. นักทรัพยากรบุคคล

กรรมการและเลขานุการ
ผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพ ของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ตำบลโพธิ์ทอง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี

๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้ กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคน ที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕ ศึกษาวิเคราะห์การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

จึงแจ้งให้ที่ประชุมรับทราบ

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

นายจิรศักดิ์ ภูประดิษฐ์ - ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก
ประธานกรรมการ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

นายจิรศักดิ์ ภูประดิษฐ์ - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ประธานกรรมการ ขอให้เลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการรับทราบร่วมกัน

นางณัฐปภัสร เอี่ยมสำอางค์- เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เลขานุการ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้ เทศบาลตำบล
โพธิ์ทอง จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยจะต้องประกาศใช้ให้ทันในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป องค์ประกอบของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามหมวด ๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งสาระในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามรายละเอียดชี้แจงเบื้องต้นตามข้อ ๑ - ข้อ ๖

การกำหนดจำนวน /สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการะงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลโพธิ์ทองเป็นเทศบาลขนาดกลางหรือสามัญ ด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

วิเคราะห์อัตรากำลังคน การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปมาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการ พิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการ พิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่ม ซึ่งเราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากทำงานที่แต่ละ ส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณา โดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา โดยการพิจารณาจากส่วนราชการทุกส่วนจัดส่งข้อมูลปริมาณงานเพื่อ ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้น เลขานุการได้ ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขาก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการ แล้วเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเปลี่ยนอัตรา

- สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้า ส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่ ปัญหา อุปสรรค และ ค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก

นายจิรศักดิ์ ภูประดิษฐ์ - ดังนั้น จึงขอให้ผู้อำนวยการกองแต่ละกองพิจารณาอัตรากำลังของพนักงาน **ประธานกรรมการ** ในสังกัด ว่าต้องการจะปรับลด หรือปรับเพิ่มอัตรากำลังอย่างไร โดยให้คำนึงถึง ปริมาณงาน ภาระค่าใช้จ่ายและให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ และต้องไม่ เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่ ก.ท.กำหนด ขอให้ผู้อำนวยการกองทุกกอง ชี้แจงอัตรากำลังที่มีอยู่ และความต้องการ ปรับลดหรือปรับเพิ่มให้ที่ประชุมทราบ เพื่อร่วมกันพิจารณาความเหมาะสม สำหรับการกำหนดว่าจะเริ่มจาก ส่วนราชการไหนให้ น.ส.หทัยกาญจน์ ทศแก้ว ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการรับทราบด้วย

นางสาวหทัยกาญจน์ ทศแก้ว - ดิฉันขอเรียนให้คณะกรรมการฯ ให้ทราบว่า ในการชี้แจงข้อมูลในแต่ละส่วนราชการ **ผู้ช่วยเลขานุการ** ขอให้ชี้แจงและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณา โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้

๑. ปลัดเทศบาล
๒. สำนักปลัดเทศบาล โดย นางณัฐภักดิ์ เอี่ยมสำอางค์ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง โดย นางสาวประกายเดือน มากชื่น ผู้อำนวยการกองคลัง
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง โดย นายบัณฑิต ขวัญเมือง ผู้อำนวยการกองช่าง
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข โดย นางสาววิรัสสุดา สุขชี ผู้อำนวยการกองฯ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา โดย นางสาวชिरินญา ทองศักดิ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา

นายจิรศักดิ์ ภูประดิษฐ์ - ผู้ช่วยเลขฯ ได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้วนะคะ โดยการนำเสนอเริ่มตั้งแต่ **ประธานกรรมการ** ปลัดเทศบาล สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และกองการศึกษา โดยให้พิจารณาอัตรากำลังทุกส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล ในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยคำนึงถึง

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นหลัก (จึงขอให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมกันเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้วเป็นรายส่วนราชการ) เชิญครับ

นายสินชัย ขวัญเขียว ในส่วนของนักบริหารงานท้องถิ่น มีกรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๒ กรรมการ ตำแหน่ง ๒ อัตรากำลัง และมีอัตรากำลังที่มีคนครอง ๑ ตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ครองอัตรากำลัง	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ๗๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	นายสินชัย ขวัญเขียว	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ๗๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	ว่าง	ขอใช้บัญชี กสอ.

- คงตำแหน่งและอัตรากำลังเดิม

หน่วยตรวจสอบภายในตามกรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรากำลัง ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ครองอัตรากำลัง	หมายเหตุ
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๗๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ปก./ชก.	ว่าง	

- คงตำแหน่งและอัตรากำลังเดิม

นางณัฐภัสร์ เอี่ยมสำอางค์ ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล มีตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ กรรมการ/เลขานุการ และพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๑๓ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรากำลัง แยกเป็น พนักงานเทศบาล ๑๐ อัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรากำลัง และพนักงานจ้าง ๔ อัตรากำลัง ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ครองอัตรากำลัง	หมายเหตุ
๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) ๗๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	ต้น	นางณัฐภัสร์ เอี่ยมสำอางค์	
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) ๗๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	ต้น	นางสาวกมลพรรณ สิริธิน้อย	

ลำดับที่	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ครองอัตรာ	หมายเหตุ
๓	หัวหน้าฝ่ายวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป) ๗๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	ต้น	นายขวัญชัย จันทร์เศรษฐี	
๔	นักจัดการงานทั่วไป ๗๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ชำนาญการ	นายอัษฎา เชื้อบุญ	
๕	นักทรัพยากรบุคคล ๗๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ชำนาญการ	นางสาวหทัยกาญจน์ ทศแก้ว	
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๗๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	ชำนาญการ	นางกนกวรรณ ทองหล่อ	
๗	นักพัฒนาชุมชน ๗๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ชำนาญการ	นางสาวรัตนชนก คันทรง	
๘	นักพัฒนาชุมชน ๗๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	ปฏิบัติการ	นางสาวเบญจมาภรณ์ บุบผาชาติ	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ๗๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ชำนาญงาน	นายเจษฎา สุขสวย	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ๗๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	ชำนาญงาน	นายบุญเลิศ ผลทิพย์	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	นายสมชาย แสงพลาย	ลูกจ้างประจำ
๑๒	นักประชาสัมพันธ์	-	นางสุนิสา สุขะปานนท์	ลูกจ้างประจำ
๑๓	ผู้ช่วยนิติกร	-	นายนครินทร์ วงศ์พจน์	พนักงานจ้าง
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	นางสาวพลอยไพลิน พุทธิงกูร	พนักงานจ้าง
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	นางสาวศรัณญา นาคบัณฑิตย์	พนักงานจ้าง
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	นางสาววิภาวี เอี่ยมสุวรรณ	พนักงานจ้าง

คงตำแหน่งและอัตราเดิม

นางสาวประกายเดือน มากขึ้น กองคลัง มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล รวมทั้งสิ้น ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา
กรรมการ มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล แยกเป็น พนักงานเทศบาล ๕ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา
ว่าง ๒ อัตรา และพนักงานจ้าง ๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ครองอัตรา	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ๗๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	นางสาวประกายเดือน มากขึ้น	
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ๗๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	ต้น	นางสุกานดา จันทะวงษา	

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ครองอัตรာ	หมายเหตุ
๓	นักวิชาการพัสดุ ๗๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	ปก./ชก.	ว่าง	
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๗๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	ปฏิบัติงาน	นางสาวสุรีย์ ผู้แสนสะอาด	
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๗๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ปง./ชง.	ว่าง	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	นางสาวอาทิตย์ยา จันสอน	พนักงานจ้าง
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	นายประดิษฐ์ชัย โตประดิษฐ์	พนักงานจ้าง

- คงตำแหน่งและอัตรารเดิม

นายบัณฑิต ขวัญเมือง ในส่วนของกองช่างมีอัตรากำล้างพนักงานเทศบาล รวมทั้งสิ้น ๗ ตำแหน่ง ๔ อัตราร
กรรมการ มีคนครองตำแหน่ง ๔ อัตราร ว่าง ๕ อัตราร ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ครองอัตราร	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ๗๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	นายบัณฑิต ขวัญเมือง	
๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง) ๗๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	ต้น	ว่าง	ขอใช้บัญชี กสธ.
๓	วิศวกรโยธา ๗๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	ว่าง	
๔	นายช่างโยธา ๗๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ชำนาญงาน	นายวันดีพรพร วัฒนาวิน	
๕	นายช่างโยธา ๗๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	ปง./ชง	ว่าง	
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	นายวิสุทธิ์ วีระนนท์	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	นางสาวปรารถนา ประดับพันธุ์	

- คงตำแหน่งและอัตรารเดิม และขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตราร
ในงบประมาณ ๒๕๗๐ ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ครองอัตราร	หมายเหตุ
๑	คนงานทั่วไป	-	ว่าง	กำหนดเพิ่ม
๒	คนงานทั่วไป	-	ว่าง	กำหนดเพิ่ม

น.ส.วีรสุตา สุขชี
กรรมการ

ปัจจุบันตามแผนอัตรากำลัง กองสาธารณสุข จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา
มีนครองตำแหน่ง ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ครองอัตรา	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) ๗๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ต้น	นางสาววีรสุตา สุขชี	
๒	นักวิชาการสาธารณสุข ๗๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	ว่าง	
๓	นักจัดการงานทั่วไป ๗๑-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๒	ปก./ชก.	ว่าง	
๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๗๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	ชำนาญงาน	นางสาววราภรณ์ เขียนนัยเจริญ	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	นางชนัญญา เชื้อบุญ	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	นางสาวกฤษณา ทองปลื้ม	

คงตำแหน่งและอัตราเดิม

นางสาวชिरินญา ทองศักดิ์ ในส่วนกองการศึกษา มีตำแหน่งรวมทั้งสิ้น ๘ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา
กรรมการ มีนครอง ๔ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ว่าง ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ครองอัตรา	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ๗๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ต้น	นางสาวชिरินญา ทองศักดิ์	
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) ๗๑-๒-๐๘-๒๑๐๑-๐๐๕	ต้น	นายกฤษณะ ทองคำพูล	
๓	นักวิชาการศึกษา ๗๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ปก./ชก.	ว่าง	
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๗๑-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	ปง./ชง.	ว่าง	
๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	ว่าง	อุดหนุนจากกรมฯ
๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	ว่าง	อุดหนุนจากกรมฯ
๗	ครูผู้ดูแลเด็ก ๗๑-๒-๐๘-๒๒๒๔-๖๕๒	ค.ศ.๒	นางผาณิตดา ศรีมหาพรหม	อุดหนุนจากกรมฯ

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ-สกุล ผู้ครองอัตรာ	หมายเหตุ
๘	ครูผู้ดูแลเด็ก ๗๑-๒-๐๘-๒๒๒๔-๖๕๓	-	นางนพมาศ เสมอใจ	อุดหนุนจากกรมฯ
๙	ครูผู้ดูแลเด็ก ๗๑-๒-๐๘-๒๒๒๔-๖๖๙	-	ว่าง	อุดหนุนจากกรมฯ
๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก ๗๑-๒-๐๘-๒๒๒๔-๖๗๐	ค.ศ.๒	นางสาวอมรรัตน์ มูลมุข	อุดหนุนจากกรมฯ
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	นางสาวสุชาดา สมานมิตร	อุดหนุนจากกรมฯ
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ว่าง	อุดหนุนจากกรมฯ

- คงตำแหน่งและอัตรารเดิม

นายจิรศักดิ์ ภูประดิษฐ์ - มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ครับ
ประธานกรรมการ และเมื่อกำหนดตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว กระผมขอทราบภาระค่าใช้จ่ายด้วยครับ
ขอเชิญเลขานุการฯ

นางณัฐภัสร์ เอี่ยมสำอางค์ - ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ เกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
กรรมการ/เลขานุการ มีดังนี้

ปี	ประมาณการจากเทศบัญญัติ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๕๕,๖๕๐,๐๐๐.๐๐	๑๙,๖๖๒,๓๓๒.๐๐	๓๕.๓๓
๒๕๗๑	๕๘,๔๓๒,๕๐๐.๐๐	๒๐,๒๒๒,๐๘๓.๐๐	๓๔.๖๑
๒๕๗๒	๖๑,๓๕๔,๒๐๐.๐๐	๒๑,๓๑๐,๑๓๒.๕๐	๓๔.๗๓

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็น
ฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ และ พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวก
เพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๕๓,๐๐๐,๐๐๐.-บาท)

นางณัฐภัสร์ เอี่ยมสำอางค์ สรุปผลการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
กรรมการ/เลขานุการ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง ดังนี้

๑. อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และ
พนักงานจ้าง มีจำนวนทั้งหมด ๕๓ อัตราร
๒. มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๓๖ อัตราร
๓. มีตำแหน่งว่าง ๑๗ อัตราร แยกเป็น พนักงานเทศบาล ๑๑ อัตราร พนักงาน

จ้างทั่วไป ๒ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๓ อัตรา (เงินอุดหนุนจากกรมฯ) พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา (เงินอุดหนุนจากกรมฯ)

นายจิรศักดิ์ ภูประดิษฐ์ - มีกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือมีความเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีกระผม
ประธานกรรมการ ขอมติที่ประชุมด้วยคะ ว่าเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามที่เสนอมาหรือไม่ครับ

มติที่ประชุม - เห็นชอบด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์

นายจิรศักดิ์ ภูประดิษฐ์ - เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ก็ขอมอบหมายให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลดำเนินการดังนี้

๑. มอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลกำกับดูแลให้แล้วเสร็จตามกำหนด

๒. นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. เมื่อได้รับอนุมัติแผนจาก ก.ท.จ. อ่างทองแล้ว ให้เสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ต่อนายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง ลงนามและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ รวมทั้งเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของเทศบาลและจัดทำบันทึกข้อความ แจ้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกส่วนราชการ ทราบถึงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่น ๆ (ถ้ามี)

นายจิรศักดิ์ ภูประดิษฐ์ - มีคณะกรรมการท่านใดมีเรื่องอื่นๆอีกหรือไม่ครับ
ประธานกรรมการ

ปิดประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)


(นางสาวหทัยกาญจน์ ทศแก้ว)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

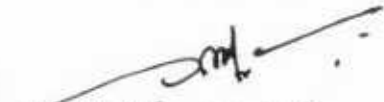
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)


(นางณัฐพรภัทร์ เอี่ยมสำอางค์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการ/เลขานุการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)


(นายจิรศักดิ์ ภูประดิษฐ์)
นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง
ประธานกรรมการ

สำเนาฉบับ

ที่ อท ๕๒๔๐๑/๒๒๒

สำนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง
หมู่ที่ ๒ ตำบลบางพลับ อท ๑๔๑๒๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

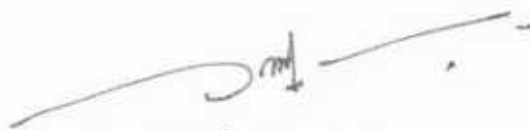
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จำนวน ๕ เล่ม
๒. บัญชีสรุปรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๕ ฉบับ

ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล แต่ละแห่ง และเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ในการนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีแผนงานควบคุมงานบริหารบุคคล สามารถกำหนดทิศทางในการบริหารมีความเหมาะสมกับภารกิจ และเป้าหมายของการพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปด้วยความต่อเนื่อง เทศบาลตำบลโพธิ์ทองจึงขอนำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองพิจารณาให้ความเห็นชอบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายจิรศักดิ์ ภูประดิษฐ์)

นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง

สำนักปลัดเทศบาล

งานการเจ้าหน้าที่

โทร ๐ ๓๕๖๑ ๐๖๑๑

โทรสาร ๐ ๓๕๖๑ ๐๖๑๑

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@tambonphothong.go.th

ได้รับต้นฉบับแล้ว
14 ๔๔
วันที่ 3 เดือน 8 พ.ศ. 67

..... ปลัดเทศบาล
..... รองปลัดเทศบาล
..... หัวหน้าสำนักงาน
..... หัวหน้าฝ่าย
..... ตรวจสอบ
..... วาง/พิมพ์

บัญชีสรุปรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)

อำเภอโพธิ์ทองเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

๑.๑ กำหนดเป็น เทศบาล.ประเภทสามัญ ๑.๒ กำหนดตำแหน่ง ปลัด เทศบาล เป็น บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ๑.๓ กำหนดตำแหน่ง รองปลัด เทศบาล เป็น บริหารท้องถิ่น ระดับต้น

ที่	ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง หัวหน้า ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๑ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๖๐		กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๐ (อัตรา)				กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๑ (อัตรา) รวม	กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๒ (อัตรา) รวม	ความเห็นของ คณะกรรมการ	มติ ก.อบค. จังหวัดอ่างทอง
			แต่ละประเภท			รวม	แต่ละประเภท (อัตรา)		แต่ละประเภท			รวม				
			ส่วนราชการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป		วิชาการ	ทั่วไป	ส่วนราชการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป					
๑	บริหารงานท้องถิ่น	กลาง	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๒	๒	๒		
๒	สำนักปลัด	ต้น	๓	๕	๒	๑๐	-	-	๓	๕	๒	๑๐	๑๐	๑๐		
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	กองสาธารณสุข	ต้น	๑	๒	๑	๔	-	-	๑	๒	๑	๔	๔	๔		
๖	กองการศึกษา	ต้น	๒	๗	๑	๑๐	-	-	๒	๗	๑	๑๐	๑๐	๑๐		
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑		
๘	ลูกจ้างประจำ		-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๒	๑	๑		
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	-	-	๑๑	-	-	-	-	-	๑๑	๑๑	๑๑		
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป		-	-	-	๑	-	+๒	-	-	-	๓	๓	๓		
รวม			๑๐	๑๗	๘	๕๑	-	+๒	-	-	-	๕๓	๕๒	๕๒		

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐	รายจ่ายตามแผนอัตรากำลัง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
			ของฐานการคำนวณ	เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๕๕,๖๕๐,๐๐๐.๐๐	๒๒,๒๖๐,๐๐๐.๐๐	๑๗,๐๙๗,๖๘๐.๐๐	๒,๕๖๔,๖๕๒.๐๐	๑๙,๖๖๒,๓๓๒.๐๐	๓๕.๓๓
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๕๘,๔๓๒,๕๐๐.๐๐	๒๓,๓๗๓,๐๐๐.๐๐	๑๗,๕๘๔,๔๒๐.๐๐	๒,๖๓๗,๖๖๓.๐๐	๒๐,๒๒๒,๐๘๓.๐๐	๓๔.๖๑
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๖๑,๓๕๔,๒๐๐.๐๐	๒๔,๕๔๑,๖๘๐.๐๐	๑๘,๕๓๐,๕๕๐.๐๐	๒,๗๗๙,๕๘๓.๐๐	๒๑,๓๑๐,๑๓๓.๐๐	๓๔.๗๓

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๕๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๕๕,๖๕๐,๐๐๐ บาท

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๕๕,๖๕๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๕๘,๔๓๒,๕๐๐ บาท

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๕๘,๔๓๒,๕๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๖๑,๓๕๔,๒๐๐ บาท



บันทึกข้อความ

สำนักปลัดเทศบาล

๙๘๕

เลขที่.....

วันที่ ๒๘ ส.ค. ๒๕๖๑

เวลา ๐๙.๒๖

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๓๕๖๑ ๐๖๑๑

ที่ อท ๕๒๔๐๑/๔๕๕

วันที่ ๒๘ ส.ค. ๒๕๖๑

เรื่อง เรื่องงานการประปาและโครงการรวมทวนนิคมเทศบาลเมืองสิงห์บุรี

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง

จังหวัดอ่างทอง ที่ ทท ๐๐๒๓.๒/๖๖๔๖๑ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๑

เพื่อ ขออนุญาตประกอบกิจการรวมทวนนิคมเทศบาลเมืองสิงห์บุรี

เพื่อขออนุญาตประกอบกิจการรวมทวนนิคมเทศบาลเมืองสิงห์บุรี

(ลงชื่อ).....

(นางสาวหทัยกาญจน์ ทศแก้ว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

วันที่ ๒๘ ส.ค. ๒๕๖๑

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน ปลัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

(ลงชื่อ).....

(นางสาวกมลพรรณ สิริน้อย)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

วันที่.....

(ลงชื่อ).....

(นางณัฐภัทร์ เอี่ยมสำอางค์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

วันที่ ๒๘ ส.ค. ๒๕๖๑

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง

(ลงชื่อ).....

(นายสินชัย ขวัญเขียว)

ปลัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

วันที่ ๒๘ ส.ค. ๒๕๖๑

คำสั่ง

☒ ทราบ ☐ ดำเนินการ ☐ แจ้งเวียน ☐ อนุญาต ☐ อนุมัติ ☐ ถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ☐ ถือปฏิบัติ

☐ มอบ..... เข้าร่วมประชุม/เข้าร่วมกิจกรรม ☐ ลงปฏิบัติงาน

(ลงชื่อ).....

(นายจิรศักดิ์ ภูประดิษฐ์)

นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง

วันที่ ๒๘ ส.ค. ๒๕๖๑

☒	สำนักงานเทศบาล
☐	กองคลัง
☐	กองช่าง
☐	กองสาธารณสุข
☐	กองการศึกษา
☐	หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง
วันที่ 20/11
ลงวันที่ ๒๘ ส.ค. ๒๕๖๕
เวลา ๐๙.๑๐ น.



ที่ อท ๐๐๒๓.๒/ว ๓๔๗/๑

ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง
ถนนเทศบาล ๑ อท ๑๔๐๐๐

๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกเทศมนตรีเมืองอ่างทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง จำนวน ๑ ชุด

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

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ สำหรับอำเภอให้ปิดประกาศประชาสัมพันธ์ที่ศูนย์ข้อมูลข่าวสารระดับอำเภอและแจ้งเทศบาลในพื้นที่ดำเนินการด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายทัศนัย สุธาทจน์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง
ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร ๐-๓๕๖๑-๔๖๓๔ / โทรสาร ๐-๓๕๖๑-๔๖๔๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_atg@dla.go.th

นางพรณี สุริยะกุล โทร ๐๘๒-๓๖๐๘๔๔๘

รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙

วันจันทร์ที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ 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	ศรีฉันทะมิตร	พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอ่างทอง
๔. นายพงศกร	กัลยานกุล	(แทน) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดอ่างทอง
๕. นายเสถียร	พะโยธ	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง
๖. นางสาวศิริพร	เดชคง	(แทน) หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดอ่างทอง
๗. นายจิรศักดิ์	ภูประดิษฐ์	นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง
๘. นายกษเดชา	กลุ่มใหม่	นายกเทศมนตรีตำบลเพชรเมืองทอง
๙. นายสมชาย	รัตน์ประสาทร	ประธานสภาเทศบาลเมืองอ่างทอง
๑๐. นายสวงศ์	ช้างขำ	ประธานสภาเทศบาลตำบลโพธิ์
๑๑. นายเรนชัย	เสียวษ์	ปลัดเทศบาลเมืองอ่างทอง
๑๒. นายสมหมาย	ไกรลักษณ์	ปลัดเทศบาลตำบลแสวงหา
๑๓. นายปริญญา	เขมะชิต	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๔. นายบริชา	หอมหวล	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕. นายพรชัย	รัตน์ประสาทร	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๖. นายไพจิตร	บัวสาย	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๗. นายสมศักดิ์	ปรุ่งสุข	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. นางพรณี	สุริยะกุล	ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง ดิฉารกิจ ข้าพเจ้านายไพบูลย์ ศุภบุญรองผู้ว่าราชการ
จังหวัดอ่างทอง รักษาราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง ทำหน้าที่เป็นประธานในการ
ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

ประธาน ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ได้จัดส่งรายงานการประชุม
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ซึ่งมีทั้งหมด ๓๔ หน้า ให้กับคณะกรรมการ
ทุกท่านได้ทราบล่วงหน้าแล้ว และมีกรรมการท่านใดประสงค์จะขอแก้ไขรายงานการประชุม
ขอให้แจ้งในที่ประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

/ระเบียบวาระที่ ๓ ...

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่อง

มติที่ประชุม ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอเพื่อทราบ

๔.๑ เรื่อง รายงานการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง (รายได้)

ประธาน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ **ต้นเรื่อง**

เทศบาลในพื้นที่ รายงานการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง (รายได้) จำนวน ๑ เทศบาล
๓ ราย ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลศาลาแดง อำเภอเมืองอ่างทอง จำนวน ๓ ราย

- พนักงานจ้างทั่วไป

จำนวน ๓ ราย

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง/สังกัด/ประเภท/ ค่าตอบแทน	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/๙,๐๐๐ บาท	๘๕	๘๕	๘๕	ดีมาก	๑ ต.ค. ๖๙ - ๓๐ ก.ย. ๗๐	เทศบาลตำบลศาลาแดง ที่ ๑๑๘/๒๕๖๙ สว. ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
๒. นายชยพล ศรีทับทิม	คนงานทั่วไป/ สำนักปลัดเทศบาล/ทต.ศาลาแดง/ พนักงานจ้างทั่วไป/๙,๐๐๐ บาท	๘๕	๘๕	๘๕	ดีมาก	๑ ต.ค. ๖๙ - ๓๐ ก.ย. ๗๐	เทศบาลตำบลศาลาแดง ที่ ๑๑๘/๒๕๖๙ สว. ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
๓. นายบัญชา จันทนเสรี	คนงานทั่วไป/ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/ ทต.ศาลาแดง/ พนักงานจ้างทั่วไป/๙,๐๐๐ บาท	๘๕	๘๕	๘๕	ดีมาก	๑ ต.ค. ๖๙ - ๓๐ ก.ย. ๗๐	เทศบาลตำบลศาลาแดง ที่ ๑๑๘/๒๕๖๙ สว. ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ระเบียบ/กฎหมาย

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

ข้อ ๔๔ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ให้เทศบาลดำเนินการ ดังนี้

(๑) เทศบาลจะต้องมีการรอบอัตรากำลังของพนักงานจ้าง จึงจะสามารถดำเนินการต่อสัญญาจ้างได้

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

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

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๓๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป
ให้ประเมินผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงาน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ในแต่ละระดับการประเมิน ให้เทศบาลประเมินผลคะแนนการประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น 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 ๐๔๐๙.๕/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	ค่าตอบแทนเดือนละ (บาท)	พ้นจากตำแหน่งตั้งแต่วันที่/เหตุผลที่พ้นจากตำแหน่ง	คำสั่ง
๑. เทศบาลตำบลไชโย นายจุมพล สิงห์ทอง	พนักงานดับเพลิง/ สำนักปลัดเทศบาล	๙,๐๐๐ บาท	๑ สิงหาคม ๒๕๖๙ ขอลาออก เนื่องจาก มีปัญหาเรื่องสุขภาพ	เทศบาลตำบลไชโย ที่ ๒๓๓/๒๕๖๙ ลว. ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
๒. เทศบาลตำบลแสวงหา นายวงศ์ธร บุญประสพ	พนักงานดับเพลิง/ สำนักปลัดเทศบาล	๙,๐๐๐ บาท	๗ สิงหาคม ๒๕๖๙ ขอลาออก เนื่องจาก ไปประกอบอาชีพอื่น	เทศบาลตำบลแสวงหา ที่ ๓๓๐/๒๕๖๙ ลว. ๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ในการพ้นจากตำแหน่งครั้งนี้เทศบาลรับรองว่าพนักงานจ้างทั่วไปดังกล่าว ไม่ได้อยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย และโดยนายกเทศมนตรีมีความเห็นว่าให้พ้นจากตำแหน่งได้

ระเบียบ/กฎหมาย

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

หมวด ๑ พนักงานจ้าง

ข้อ ๔ ผู้ซึ่งจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้าง ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี และไม่เกิน ๖๐ ปี เว้นแต่พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษอายุไม่เกิน ๗๐ ปี

หมวด ๖ การเงินอุดหนุน

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 ท้ายหลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้ 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. นายมงคลฤกษ์ พงศ์นิยมสุข	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลไชโย อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง	๑๓,๗๘๐ บาท	๑ สิงหาคม ๒๕๖๙ ขอลาออก เนื่องจาก ไปประกอบอาชีพอื่น	เทศบาลตำบลไชโย ที่ ๑๙๓/๒๕๖๙ ลง. ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
๒. นายวิทยา มีศิริ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา กองช่าง เทศบาลตำบลศาลาแดง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง	๒๓,๘๑๐ บาท	๕ กันยายน ๒๕๖๙ พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจาก อายุครบ ๖๐ ปี	เทศบาลตำบลศาลาแดง ที่ ๑๑๙/๒๕๖๙ ลง. ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ในการพ้นจากตำแหน่งครั้งนี้เทศบาลรับรองว่าพนักงานจ้างตามภารกิจดังกล่าว ไม่ได้อยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย และโดยนายกเทศมนตรีมีความเห็นว่าให้พ้นจากตำแหน่งได้

ระเบียบ/กฎหมาย

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

หมวด ๑ พนักงานจ้าง

ข้อ ๕ (๔) จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้าง ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี และไม่เกิน ๖๐ ปี เว้นแต่พนักงานจ้างผู้เรียนวิชาพิเศษ 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 ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี 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 ๕๓๑๐๑/๓๘๓ ลว. 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 ลว. ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งว่างตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๔ (เกษียณอายุราชการ)	รับโอน (ย้าย)	
๓. เทศบาลตำบลเกษไชโย (ที่ อท ๕๒๖๐๑/๓๓๐๓ ลว. ๖ สิงหาคม ๒๕๖๔)	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑ 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 ๑๓๔ เทศบาล ...

วัน ๑๑๑๑ เทศบาลที่มีมติ แยกส่วนราชการไว้วิธี รวบรวมบุคลากรให้ไว้ก่อนขึ้นหน้าหน้า
ต่อ ก.ท.จ. ภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่างเป็นแต่กรณีเกษียณอายุราชการ ให้วางรวม
ล่วงหน้าได้ก่อน ๖๐ วันนับถึงวันเกษียณอายุราชการ แล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีเทศบาลใดได้มีหนังสือรายงานตำแหน่งว่างต่อสำนักงาน 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 ในการนี้ 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 หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลของเทศบาล (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. ๒๕๖๘ บางส่วน และขึ้นบัญชีรายชื่อ
ผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๖๘

ประธาน

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ

ต้นเรื่อง

ตามที่คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศ เรื่อง การขึ้นบัญชี
และยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๘ (ยกเว้นกลุ่มภาคใต้ เขต ๑ และเขต ๒) ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙
เรื่อง ยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๘ (ยกเว้นกลุ่มภาคใต้ เขต ๑ และเขต ๒) ตามประกาศคณะกรรมการกลาง

การสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เป็นการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 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 ๗/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๙ ได้พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้ยกเลิกบัญชีรายชื่อตามประกาศการขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๘ บางส่วน และเห็นชอบให้ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๘ ใหม่ โดยจัดเรียงบัญชีรายชื่อใหม่ตามลำดับคะแนนและผลที่ถูกต้อง จึงขอได้โปรดประชาสัมพันธ์ประกาศดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้ สามารถดูรายละเอียดประกาศดังกล่าวได้ในเว็บไซต์ <http://dlalocal2568.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

กรณี ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า ได้แจ้ง นักการเมือง บุคคล ในจังหวัด ยะลา และ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางการดำเนินการภายหลังขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ ตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๙ และขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบจ.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

๑. กรณีภายหลังจัดเรียงบัญชีใหม่บุคคลดังกล่าวลำดับสูงขึ้นหรือเท่าเดิมหรือลดลง และ จำนวนตำแหน่งว่างถึงลำดับของบุคคลนั้นในวันที่เรียกรายงานตัวเดิม ให้คงผลการบรรจุและแต่งตั้ง ตลอดจนถึงวันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง การทดลองราชการ อายุราชการ อัตราเงินเดือน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับไว้ตามเดิมทุกประการ โดยไม่มีสิทธิเปลี่ยนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และไม่มีสิทธิบรรจุแต่งตั้งย้อนหลัง และให้แจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อแจ้งให้บุคคลนั้นทราบ

๒. กรณีบุคคลนั้นไม่มีรายชื่อตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบจ.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาเพิกถอนมติเฉพาะวาระที่ให้ความเห็นชอบการบรรจุ และแต่งตั้งบุคคลดังกล่าว และแจ้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นออกคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง (ออกจากราชการ) ตั้งแต่วันบรรจุและแต่งตั้งเดิม แม้บุคคลนั้นจะลาออกจากราชการหรือเสียชีวิต ไปแล้ว โดยให้แจ้งสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบจ.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.อบจ.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาเพิกถอนมติเฉพาะวาระที่ให้ความเห็นชอบ การบรรจุและแต่งตั้ง และแจ้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นออกคำสั่งให้บุคคลนั้นพ้นจากตำแหน่ง (ออกจากราชการ) ตั้งแต่วันบรรจุและแต่งตั้งเดิม โดยให้บุคคลนั้นกลับไปมีสถานะตามบัญชีใหม่ เพื่อรอเรียกรายงานตัวเพื่อบรรจุแต่งตั้งตามลำดับสถานะตามบัญชีใหม่ เมื่อถึงลำดับตามบัญชีใหม่ จึงเรียกให้บรรจุและแต่งตั้งใหม่ ทั้งนี้ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบจ.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ให้บุคคลนั้นทราบ

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

สำหรับบุคคลที่ตามบัญชีใหม่มีลำดับสูงกว่าแต่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งภายหลังตามบัญชีเดิม ให้คงผลการบรรจุและแต่งตั้ง ตลอดจนถึงวันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง การทดลองราชการ อายุราชการ อัตราเงินเดือน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับไว้ตามเดิมทุกประการ โดยไม่มีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งย้อนหลังไปก่อนวันที่ได้รับการบรรจุจริง

๕ กรณีเงินบุคคลมีการแก้ไขคะแนนเพิกถอนโดยมีผู้คัดค้านและยังคงรักษาการไว้จนกระทั่ง ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี แม้ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติมเป็นรายบุคคล โดยหากปรากฏข้อเท็จจริงว่าบุคคลดังกล่าวถูกฟ้องคดีอาญาให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการให้ผู้นั้นพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ หากข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าบุคคลนั้นมีส่วนร่วม สนับสนุน รู้เห็น หรือได้รับประโยชน์จากการแก้ไขคะแนนโดยมิชอบ ให้ดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านคุณสมบัติ การบรรจุและแต่งตั้ง วินัย ความรับผิดชอบทางอาญา หรือความรับผิดชอบอื่นแล้วแต่กรณี

๖. ผลของการสั่งให้พ้นจากตำแหน่งย้อนหลังต่อการปฏิบัติหน้าที่และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ คำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งย้อนหลัง หรือคำสั่งแก้ไขวันบรรจุแต่งตั้ง ไม่กระทบกระเทือนต่อการงาน การอนุมัติ การอนุญาต การสั่งการ การลงนาม หรือการปฏิบัติราชการอื่นที่บุคคลนั้นได้กระทำไป ตามอำนาจหน้าที่ในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ ตามนัยมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

สำหรับเงินเดือน เงินเพิ่ม ค่าตอบแทน หรือประโยชน์ตอบแทนอื่นที่บุคคลได้รับในระหว่างปฏิบัติราชการ เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและระเบียบหลายฉบับ รวมทั้งต้องพิจารณาข้อเท็จจริงและฐานสิทธิของเงินแต่ละประเภทเป็นรายกรณี 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 พิจารณาตรวจสอบบัญชีรายชื่อ 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 เพื่อกำหนดคำสั่งหรือแก้ไขคำสั่งตามมติให้ถูกต้องเป็นรายบุคคล

๗.๓ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการออกคำสั่งหรือแก้ไขคำสั่งตามมติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๙ และแจ้งสิทธิร้องทุกข์ตามแนวทางดังกล่าว

๗.๔ เมื่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแล้ว ให้รายงานผลพร้อมสำเนาต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณีโดยทันที และให้จังหวัดรวบรวมผลการดำเนินการรายงานให้สำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ทราบโดยเร็วเพื่อจะได้เรียกผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัวต่อไป

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ เรื่อง ขอความเห็นชอบให้ออนและรับโอนพนักงานเทศบาล

ประธาน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ ต้นเรื่อง

เทศบาลในพื้นที่รายงานขอความเห็นชอบให้ออนและรับโอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย ดังนี้

**บัญชีการขอความเห็นชอบให้โอนและรับโอนพนักงานเทศบาล
ในการประชุม ก.ท.จ.อ่างทอง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔**

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/สังกัด	โอน (ย้าย) ไปมาดำรงตำแหน่งสังกัด	เลขที่หนังสือให้โอน/รับโอน	มติ ก.ท.จ.
๑	นางฉวีวรรณ สินาค	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๔ อัตราเงินเดือน ๔๘,๗๕๐ บาท กองคลัง เทศบาลตำบลมหาพรหมณ์ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓ อัตราเงินเดือน ๔๘,๗๕๐ บาท กองคลัง เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ อำเภอวิเศษไชยชาญ จังหวัดอ่างทอง ตำแหน่งว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔	ทตมหาพรหมณ์ (ให้โอน) ที่ อบ ๘๑๐๓/๒๐๕ ลว. ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ ทตวิเศษไชยชาญ (รับโอน) ที่ อบ ๕๒๑๐๓/๒๑๓ ลว. ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ กำหนดโอน ๒ ตุลาคม ๒๕๖๔	เห็นชอบ
๒	นางสาวจิราวรรณ ภูศรี	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๒-๐๓-๒๑๐๓-๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๓๗,๙๖๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลไชโย อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๓-๒๑๐๓-๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๓๗,๙๖๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ตำแหน่งว่างวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๔	ทต.ไชโย (ให้โอน) ที่ อบ ๕๒๑๐๓/๓๐๑ ลว. ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ทต.หนองหาร (รับโอน) ที่ อบ ๖๑๑๐๓/๖๐๒ ลว. ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ กำหนดโอน ๑ กันยายน ๒๕๖๔	เห็นชอบ

ระเบียบ/กฎหมาย

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

ข้อ ๑๕๒ การโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยความสมัครใจของ
ผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๑) การโอนและรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือ
ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์
และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

(๒) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกัน
ในตำแหน่งที่ว่าง

(๓) การโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนกันในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับและ
ตำแหน่งเดิม ระหว่างเทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การโอนและรับโอนในตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่ง
ต่ำกว่าเดิม หรือมาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงานเดิม โดยระดับต่ำกว่าเดิมในเทศบาลหรือ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) การโอนและรับโอนผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเดิม ตาม (๔) แล้วประสงค์ขอโอนหรือ
ขอย้ายไปแต่งตั้งในตำแหน่งเดิม

การโอนและรับโอน ให้เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน
โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณีพิจารณาให้ความเห็นชอบ

สรุป รายละเอียดการให้โอนและรับโอนพนักงานเทศบาล

๑. โอนในตำแหน่งเดียวกัน และระดับเดียวกัน

๒. โอนโดยความสมัครใจของผู้โอน

๓. นายกเทศมนตรีที่เกี่ยวข้อง ยินยอมให้โอน และรับโอน

๔. โอนโดยความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

๕. นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งไม่สูงกว่าเดิม และได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

๖. ไม่อยู่ในตำแหน่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร้องขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

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

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาแล้วเห็นว่า พนักงานเทศบาลข้างต้น ได้ยื่นคำร้องขอโอน (ย้าย) ด้วยความสมัครใจ หน่วยงานต้นสังกัดเดิมยินดีให้โอน หน่วยงานต้นสังกัดใหม่ยินดีรับโอน 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 ๔/๒๕๖๙ วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙					
ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/สังกัด	โอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง/สังกัด	เลขที่หนังสือให้โอน/รับโอน	มติ ก.ท.จ.
๑	นางสาวอัญญรัตน์ ชินโรจนบำรุง	ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๑๓๓๖ อัตราเงินเดือน ๒๔,๙๗๐ บาท โรงเรียนบ้านน้ำผึ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง	ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๙๓-๒-๐๔-๖๕๐๐-๐๕๒ อัตราเงินเดือน ๒๔,๙๗๐ โรงเรียนเทศบาล ๒ วัดโล่ห์สุทธาวาส เทศบาลเมืองอ่างทอง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง	สพ.อ่างทอง (ให้โอน) ที่ ศธ ๐๔๑๗๔/๒๑๒๗ ลว. ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙ ทม.อ่างทอง (รับโอน) ที่ อท ๕๒๐๐๖/๑๒๗๓ ลว. ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ กำหนดโอน ๑ ธันวาคม ๒๕๖๙	

ระเบียบ/กฎหมาย

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

ข้อ ๑๗๒ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล โดยความสมัครใจของผู้ขอโอนให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังต่อไปนี้

การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่นมาเป็นพนักงานเทศบาล มีรายละเอียด โดยสรุป ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่จะรับโอนต้องเป็นตำแหน่งว่าง ที่มีอัตราเงินเดือน (ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย)

๒. ผู้ที่โอนมาต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๓. ต้องเป็นการขอโอนตามความสมัครใจของผู้โอน สำหรับตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือประเมิน ผู้ขอโอนต้องผ่านการคัดเลือกหรือประเมินบุคคล

๔. นายกเทศมนตรียินยอมรับโอน และหน่วยงานต้นสังกัดเดิมให้โอน

๕. นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลในขั้นเงินเดือนและระดับไม่สูงกว่าเดิมโดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

๖. ไม่อยู่ในตำแหน่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร้องขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๒ 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	พ้นจากตำแหน่งวันที่	สาเหตุการพ้นจากตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑. นางมาลี ชาญสิกขกร (พนักงานเทศบาล)	เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลแสวงหา อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง	๓๗,๒๑๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	เนื่องจาก เกษียณอายุราชการ	
๒. นางสาวสมหมาย นัยพร (พนักงานเทศบาล)	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลป่าโมก อำเภอบ้านแพรก จังหวัดอ่างทอง	๕๒,๓๗๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	เนื่องจาก เกษียณอายุราชการ	
๓. นางวรรณมา คชแสง (พนักงานครูเทศบาล)	ครู อันดับ คศ.๓ เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๙ กองการศึกษา เทศบาลเมืองอ่างทอง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง	๓๗,๑๕๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	เนื่องจาก เกษียณอายุราชการ	
๔. นางเนาวรัตน์ แซ่ฮุ้น (พนักงานครูเทศบาล)	ครู อันดับ คศ.๓ เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๖๙ กองการศึกษา เทศบาลตำบลป่าโมก อำเภอบ้านแพรก จังหวัดอ่างทอง	๖๕,๙๗๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	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

การออกคำสั่งเกี่ยวกับการออกจากราชการตามวรรคสอง ให้ถือเอาเป็นคำสั่งในกรณีตาม (๑) และ (๒)

การออกคำสั่งเกี่ยวกับการออกจากราชการตามวรรคสอง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการเทศบาลก่อน เว้นแต่คำสั่งให้ออกจากราชการตามข้อ ๑๐ วรรคหนึ่ง

ข้อ ๒๔ พนักงานเทศบาลผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี ซึ่งมีสาระสำคัญ ตามแบบ ลก.๓ ท้ายหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เพื่อให้ นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งให้ลาออกจากราชการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการ ให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

ในกรณีผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันและนายกเทศมนตรีเห็นว่า มีเหตุผลและความจำเป็น จะอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้

๒. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๑๒ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญปกติด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

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

มาตรา ๑๖ บำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุนั้น ให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว

ถ้าข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว ประสงค์จะลาออกจากราชการก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุได้

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองพิจารณาแล้ว การพ้นจากตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

๕.๔ เรื่อง ขอความเห็นชอบการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ประธาน

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ

ต้นเรื่อง

ด้วยเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดอ่างทอง รายงานขอความเห็นชอบการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย ดังนี้

๑. นางสาวบุญประเสริฐ อ่อนคำ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒ กองการศึกษา เทศบาลตำบลสามโก้ ได้ส่งแบบประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน

/คุณสมบัติ ...

คุณสมบัติการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน	คุณสมบัติของ นางสาวบุญประเสริฐ อ่อนคำ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน ชั้นดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๑๖,๙๖๐ บาท
๑. มีคุณวุฒิอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ๑.๑ ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางบัญชี พาณิชยการ เลขานุการ บริหารธุรกิจ การจัดการ ทั่วไป (เฉพาะทางบริหารธุรกิจ และการจัดการทั่วไป ต้องมีการศึกษาวิชาบัญชี มาไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต) หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ ๑.๒ ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค หรือเทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางบัญชี พาณิชยการ เลขานุการ บริหารธุรกิจ การจัดการ ทั่วไป สำหรับทางการบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป จะต้องมีการศึกษาวิชา บัญชีไม่น้อยกว่า ๕ หน่วยกิต หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ ๑.๓ ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชา หรือทางบัญชี พาณิชยการ เลขานุการ บริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป สำหรับ ทางการบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป จะต้องมีการศึกษาวิชาบัญชีไม่น้อยกว่า ๑๕ หน่วยกิต หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่า ใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้	๑. คุณวุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชา การบัญชี
๒. ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานการเงิน และบัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.กำหนดมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๖ ปีกำหนดเวลา 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. เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ โดยจะต้องปฏิบัติงานการเงินและ บัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาที่กำหนดด้วย	๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง - ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน (๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ - ๓ สิงหาคม ๒๕๖๙) คิดเป็นระยะเวลา ๔ ปี ๓ เดือน ๒ วัน
๓. ได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของประเภท ทั่วไป ระดับชำนาญงาน ในอัตรา ๑๓,๔๗๐ บาท	๓. เงินเดือนปัจจุบัน ๑๖,๙๖๐ บาท
๔. มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติงานย้อนหลัง ไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง	๔. ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้ง รอบประเมิน ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๑ มี.ค. ๖๙ ผลการประเมิน ดีเด่น รอบประเมิน ๑ เม.ย. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ ผลการประเมิน ดีเด่น รอบประเมิน ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ มี.ค. ๖๘ ผลการประเมิน ดีเด่น รอบประเมิน ๑ เม.ย. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗ ผลการประเมิน ดีเด่น รอบประเมิน ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๑ มี.ค. ๖๗ ผลการประเมิน ดีเด่น รอบประเมิน ๑ เม.ย. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ ผลการประเมิน ดีเด่น
๕. ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่ได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษ ทางวินัย	๕. ไม่มี
๖. ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมินฯ จำนวน ๒ ใน ๓ ด้วยคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการ ประเมินผลงาน	๖. ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมินผลงาน เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ ด้วยคะแนนร้อยละ ๙๖ สามารถเลื่อนและแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ 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 ๓. การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับชำนาญงาน ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๗.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทที่มิใช่ ระดับชำนาญงาน

๗.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติงานย้อนหลัง ไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง

๗.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย ที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๗.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตร การอบรมคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก ไปก่อน แล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๗.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่น่าเสนอ ต้องเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือการพัฒนา การปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการ ประเมินผลงานตามข้อ ๘ จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๘ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรง ตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิ เฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน

ข้อ ๙ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความในส่วนนี้ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่าน การประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

พนักงานเทศบาลรายดังกล่าว มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และผ่าน การประเมินผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมินและคุณภาพ ความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการประชาชนหรือ ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานแล้วสามารถเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้นได้ จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เพื่อโปรดพิจารณา ให้ความเห็นชอบ โดยให้พนักงานเทศบาลรายดังกล่าว เข้ารับการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

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

ประธาน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ **ต้นเรื่อง**

ด้วยจังหวัดอ่างทอง ได้รับแจ้งผลการประเมินผลงานข้าราชการครู พนักงานครู และบุคลากร
ทางการศึกษาท้องถิ่น เพื่อให้เลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น 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 ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงาน ได้ตรวจประเมินผลงานของพนักงานครู
ที่สังกัดเทศบาลเสร็จเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑ แห่ง ๒ ราย ดังนี้

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

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

มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

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

ที่	ชื่อ - นามสกุล/ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่ที่ขอแต่งตั้ง	สรุปผล การประเมิน	วันที่ผู้บริหารสถานศึกษา/ หัวหน้าส่วนราชการ ด้านการศึกษา อพท. รับรอง	มติ ก.ท.จ.
๑	นางสาวจุฬาลักษณ์ รักปัญญา ตำแหน่งครู รับเงินเดือน คศ.๒ วิทยฐานะครูชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๒๒ เงินเดือน ๓๔,๓๗๐ บาท วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชา ฟิสิกส์ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เลขที่ B๖๔๔๐๐๕๐๐๗๖๖๖๔๔ 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 ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป	ผ่าน	๘ มิถุนายน ๒๕๖๔	เห็นชอบ

/กรณีเป็น ...

กรณีเป็นผลไม่ผ่านการประเมิน เพิกถอนสิทธิเลื่อนวิทยฐานะ กศ. นว. ประจำปีการศึกษา
ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสานผู้ขอรับค่าขอรับการประเมินฯ ทราบผลการประเมิน ทั้งนี้
จะขอรับข้อสังเกตของคณะกรรมการประเมินฯ ผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)
ไปยังสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เพื่อนำไปพัฒนาผลงานให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ต่อไป
รายละเอียดดังต่อไปนี้

มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

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

ที่	โรงเรียน/ศพด. อปท.	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่งและวิทยฐานะ ที่เสนอขอ	สรุปผล การประเมิน	มติ ก.ท.จ.
๑	โรงเรียนเทศบาล ๔ ประถมสาธิตเทศบาลเมืองอ่างทอง เทศบาลเมืองอ่างทอง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง	นางสาวปาลิศา คำจุมพล	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 หรือมีเหตุผลความจำเป็นอันใดเป็นพิเศษ
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.

๕๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะทางด้านกฎหมาย

ประธาน

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ

ต้นเรื่อง

เทศบาลในพื้นที่ รายงานขอความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะทางด้านกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑ แห่ง ๑ ราย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	อัตราค่าตอบแทน	ระยะเวลาการจ้าง	หมายเหตุ
๑.	พ.จ.อ.ไชยรัตน์ วรรณอุบล	พนักงานจ้างผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะทางด้านกฎหมาย เทศบาลตำบลม่วงคื่น อำเภอบัณฑิตทอง จังหวัดอ่างทอง	๓๐,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑	

ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

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

ทั้งนี้ ให้เทศบาลออกคำสั่งจ้างและกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่เกินปีงบประมาณ ยกเว้นกรณีภารกิจงานตามแผนงานโครงการดังกล่าวไม่แล้วเสร็จ ให้พิจารณาให้คำสั่งจ้างต่อไป

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองได้ตรวจสอบการจ้างพนักงานจ้างผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะทางด้านกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลม่วงคื่นแล้ว ได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างพนักงานผู้สูงอายุปฏิบัติงานในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๕.๗ เรื่อง ขอความเห็นชอบเปลี่ยนแปลง “เลขที่ตำแหน่ง”

ประธาน

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ

ต้นเรื่อง

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

เทศบาลตำบลไชโย ขอความเห็นชอบเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่าง รายงานสภาวัฒนธรรมตำบลไชโย ปรอดปราน ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๗-๓๘๐๑-๐๐๔ สังกัดกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เป็นเลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๗-๓๘๐๑-๐๐๔

ระเบียบกฎหมาย

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 ๐๑-๕-๐๐๓ เป็นต้น

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง จึงได้เสนอการเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งแทนตำแหน่งรายนางสาวยุวรรณดา โปรตปราน ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๗-๓๘๐๑-๐๐๕ สังกัดกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เป็นเลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๗-๓๘๐๑-๐๐๔ ให้ที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๕.๔ 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 ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบให้แก่ไขประกาศ 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 ถือว่า 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.ท.จ.อ่างทอง ได้จัดทำร่างประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการให้ออกจากราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.ท. กำหนด จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ร่าง

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

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ที่เห็นชอบในการแก้ไขข้อจำกัดในการดำรงตำแหน่งหรือการประกอบอาชีพของบุคคลล้มละลาย

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. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ (๓) เมื่อพนักงานเทศบาลผู้ใดไม่มีสัญชาติไทย ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ทพพลภาพ จนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานเทศบาล เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง เป็นผู้ต้องคำพิพากษาของศาลถึงที่สุดให้เป็นบุคคลล้มละลายทุจริตตามกฎหมายว่าด้วยล้มละลาย”

ประกาศ ณ วันที่ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

๕.๙ เรื่อง พิจารณาตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประธาน

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ

ต้นเรื่อง

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

- | | |
|---------------------------|--------------|
| ๑. อำเภอเมืองสงขลา | จำนวน ๑ แห่ง |
| ๑) เทศบาลตำบลสทิงพระ | |
| ๒) เทศบาลตำบลโพละ | |
| ๓) เทศบาลตำบลหัวไผ่ | |
| ๒. อำเภอวิเศษชัยชาญ | จำนวน ๕ แห่ง |
| ๑) เทศบาลตำบลไม้ด้าพัฒนา | |
| ๒) เทศบาลตำบลท่าช้าง | |
| ๓) เทศบาลตำบลม่วงเตี้ย | |
| ๔) เทศบาลตำบลสาวร้องไห้ | |
| ๕) เทศบาลตำบลตลาดใหม่ | |
| ๓. อำเภอโพธิ์ทอง | จำนวน ๔ แห่ง |
| ๑) เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง | |
| ๒) เทศบาลตำบลโคกพุทรา | |
| ๓) เทศบาลตำบลม่วงคัน | |
| ๔) เทศบาลตำบลรามะลัก | |
| 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.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๒๗๐ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๒. หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ก.ท. และ ก.จ. ที่ มท ๐๔๐๔๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมหมวด ๒ เรื่อง การกำหนดจำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒) ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เปรียบเทียบองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานและการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดตำแหน่งว่าง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง โดยเคร่งครัด

๓) กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้คณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดแจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่าง ให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

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

เห็นชอบทั้ง ๑๗ แห่ง และไม่เห็นชอบให้ยุบตำแหน่ง ดังนี้

๒. เทศบาลตำบลโพธิ์สะ เห็นชอบตามแผนฯ แต่ไม่เห็นชอบค่าใช้จ่าย
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เนื่องจากหากขยับแล้วจะไม่เป็นไปตามโครงสร้าง

๒. เทศบาลตำบลตลาดใหม่ เห็นชอบตามแผนฯ แต่เนื่องจากใช้ฐานการงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐
ตั้งไว้ ๓๑,๐๒๗,๕๐๐ บาท ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายสูงขึ้นเป็นร้อยละ ๓๙.๗๕ และในปี ๒๕๗๑
เป็นร้อยละ ๔๑.๕๙ ในปี ๗๒ ร้อยละ ๔๓.๓๘ แต่เมื่อจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐ ตั้งไว้ ๓๘,๕๐๐,๐๐๐ ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายลดลงเหลือร้อยละ ๓๒.๐๔ ในปี ๗๑
ร้อยละ ๓๓.๕๒ และในปี ๒๕๗๒ ร้อยละ ๓๔.๙๖

๓. เทศบาลตำบลเกษไชโย เห็นชอบตามแผนฯ แต่ไม่ให้ยุบตำแหน่งเจ้าพนักงาน
การเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัดกองการศึกษา

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง จึงได้นำเสนอความเห็นของ
คณะอนุกรรมการพิจารณาตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของเทศบาล เพื่อเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรด
พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบทั้ง ๑๗ แห่ง ตามความเห็นของคณะอนุกรรมการพิจารณาตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล

บัญชีสรุปรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง 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	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๗๐ แต่ละประเภท (อัตรา)	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๗๐ (อัตรา)				กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๑ (อัตรา) รวม	กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๒ (อัตรา) รวม	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการฯ	
			แต่ละประเภท			รวม		แต่ละประเภท			รวม					
			อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป			อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป						
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	มี	เห็นชอบ
๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑		
๓	สำนักปลัด	ต้น	๒	๓	๑	๖	+๒	-	-	๒	๕	๑	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	๒	๑	๑	๔	-	-	-	๒	๓	๑	๔	๔		
๗	กองการศึกษา	ต้น	๒	๑	๑	๔	-	-	-	๒	๓	๑	๔	๔		
๘	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑		
๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.	๓	๑	-	๒	-	-	-	๑	๑	-	๒	๒		
๑๐	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๓	๓		
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๒๓	-	+๓	-	-	-	-	๒๖	๒๖		
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๑๑	-	-๑	-	-	-	-	๒	๒		
รวม			๑๓	๙	๗	๒๖	+๒	+๓/-๑	๑๓	๑๑	๗	๒๖	๒๖	๒๖		

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตรากำลัง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๗๐	๕๕,๓๓๕,๐๐๐.๐๐	๒๒,๑๓๔,๐๐๐.๐๐	๑๑,๐๖๗,๑๐๐.๐๐	๒,๗๖๖,๗๖๖.๐๐	๒๓,๘๓๓,๘๖๖.๐๐	๓๘.๗๕
๒	พ.ศ. ๒๕๗๑	๕๘,๑๐๑,๗๕๐.๐๐	๒๓,๒๔๐,๗๐๐.๐๐	๑๑,๕๘๗,๗๕๐.๐๐	๒,๗๖๘,๔๗๓.๐๐	๒๔,๓๕๖,๒๒๓.๐๐	๓๘.๗๗
๓	พ.ศ. ๒๕๗๒	๖๑,๐๖๖,๘๓๘.๐๐	๒๔,๕๐๒,๗๓๕.๐๐	๑๒,๕๙๓,๑๐๐.๐๐	๓,๐๘๘,๖๖๕.๐๐	๒๕,๖๘๑,๗๖๕.๐๐	๓๘.๘๒

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ คือ ๕๒,๗๐๐,๐๐๐ บาท

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

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ คือ ๕๘,๑๐๑,๗๕๐ บาท

๒. เทศบาลตำบลโพธิ์ อำเภอเมืองอ่างทอง

๒.๑ เทศบาลตำบลโพธิ์ อำเภอเมืองอ่างทอง

๒.๑.๑ เทศบาลตำบลโพธิ์ อำเภอเมืองอ่างทอง เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๓ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๖๓ แต่ละประเภท (อัตรา)	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๓ (อัตรา)				กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๖๓ (อัตรา) รวม	กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๖๓ (อัตรา) รวม	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการ	
			แต่ละประเภท			รวม		แต่ละประเภท			รวม					
			อำนาจ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป			อำนาจ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป						
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	มี	เห็นชอบ ตามแผน แก้ไขให้ ยุบตำแหน่ง เจ้าพนักงาน ธุรการ เนื่องจาก ไม่เป็นไปตาม โครงสร้าง
๒	สำนักปลัด	กลาง	๒	๖	๑	๙	-	-	๒	๖	๑	๙	๙	๙		
๓	กองคลัง	ต้น	๒	๓	-	๕	-	-	๒	๓	-	๕	๕	๕		
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	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑		
๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.	๑	๑	-	๒	-	-	๑	๑	-	๒	๒	๒		
๘	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	๑		
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๖	-	+๒	-	-	-	๘	๘	๘		
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๘	-	-	-	-	-	๘	๘	๘		
รวม			๘	๑๓	๕	๔๑	-	+๒/-๑	๘	๑๓	๕	๔๒	๔๒	๔๒		

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตรากำลัง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๓	๔๔,๓๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๗,๖๔๐,๐๐๐.๐๐	๑๔,๒๒๗,๕๐๐.๐๐	๒,๓๑๒,๕๐๐.๐๐	๑๖,๕๔๐,๐๐๐.๐๐	๓๗.๒๐
๒	พ.ศ. ๒๕๖๔	๔๖,๓๐๕,๐๐๐.๐๐	๑๘,๕๒๒,๐๐๐.๐๐	๑๔,๙๖๗,๕๐๐.๐๐	๒,๕๕๔,๕๐๐.๐๐	๑๗,๕๒๒,๐๐๐.๐๐	๓๙.๑๓
๓	พ.ศ. ๒๕๖๕	๔๘,๖๒๐,๒๕๐.๐๐	๑๙,๔๔๘,๑๐๐.๐๐	๑๕,๗๓๖,๗๖๐.๐๐	๒,๗๐๑,๓๔๐.๐๐	๑๘,๔๓๘,๑๐๐.๐๐	๓๗.๖๒

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ คือ ๔๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ คือ ๔๔,๓๐๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ คือ ๔๖,๓๐๕,๐๐๐ บาท

๓. เทศบาลตำบลหัวไผ่ อำเภอเมืองอ่างทอง

๓.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๓.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๓.๓ กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่นระดับต้น

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๓ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๖๓ แต่ละประเภท (อัตรา)	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๓ (อัตรา)				กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๖๓ (อัตรา) รวม	กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๖๓ (อัตรา) รวม	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการ	
			แต่ละประเภท			รวม		แต่ละประเภท			รวม					
			อำนาจ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป			อำนาจ ท้องถิ่น	วิชาการ	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	๓	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	ผอ.	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑		
๙	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๖	-	+๖/-๑	-	-	-	๑๖	๑๑	๑๑		
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๑๕	-	-๒	-	-	-	๑๓	๑๓	๑๓		
รวม			๖	๕	๗	๕๓	+๑	+๖/-๓	๖	๑๐	๗	๕๗	๔๗	๔๗		

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตรากำลัง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๓	๓๙,๗๖๕,๐๐๐.๐๐	๑๕,๙๐๖,๐๐๐.๐๐	๑๓,๓๓๕,๖๖๐.๐๐	๒,๐๐๐,๓๓๙.๐๐	๑๕,๓๓๖,๐๐๐.๐๐	๓๘.๕๓
๒	พ.ศ. ๒๕๖๔	๔๑,๗๖๕,๐๐๐.๐๐	๑๖,๗๐๖,๐๐๐.๐๐	๑๔,๐๖๗,๖๖๐.๐๐	๒,๐๐๐,๓๓๙.๐๐	๑๖,๐๖๘,๐๐๐.๐๐	๓๙.๖๙
๓	พ.ศ. ๒๕๖๕	๔๓,๗๖๕,๐๐๐.๐๐	๑๗,๕๐๖,๐๐๐.๐๐	๑๔,๘๖๗,๖๖๐.๐๐	๒,๐๐๐,๓๓๙.๐๐	๑๖,๘๖๘,๐๐๐.๐๐	๓๙.๘๕

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ คือ ๓๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ คือ ๓๙,๗๖๕,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ คือ ๔๑,๗๖๕,๐๐๐ บาท

๕. เทศบาลตำบลไม้เท้าพัฒนา อำเภอวิเศษชัยชาญ

๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ./ปี ประมวล พ.ศ. ๖๖

๓.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นผู้บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๗๐		กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๗๐ (อัตรา)				กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๑ (อัตรา) รวม	กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๒ (อัตรา) รวม	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการฯ
			แต่ละประเภท			รวม	แต่ละประเภท (อัตรา)	แต่ละประเภท			รวม					
			อำนาจ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป			อำนาจ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป						
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	มี	เห็นชอบ	
๒	สำนักปลัด	ต้น	๑	๔	๕	๖	-	-	๑	๔	๕	๖	๖			
๓	กองคลัง	ต้น	๑	๒	๓	๔	-๑	+๑	๑	๓	๒	๔	๔			
๔	กองช่าง	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔	๔			
๕	กองสาธารณสุขฯ	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔	๔			
๖	กองการศึกษาฯ	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๔	๔	๔			
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑			
๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.	๑	๑	-	๒	-	-	๑	๑	-	๒	๒			
๙	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๑	-	-๑	-	-	-	-	-			
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๑๐	-	-๑	-	-	-	๙	๙			
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๓	-	+๒/-๑	-	-	-	๔	๔			
รวม			๙	๑๑	๔	๔๐	-๑	+๒/-๓	๙	๑๐	๑๑	๓๙	๓๙			

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตรากำลัง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๓๙,๕๒๙,๑๐๐.๐๐	๑๕,๐๑๓,๖๔๐.๐๐	๕๒,๘๙๔,๕๙๐.๐๐	๓,๓๖๐,๕๕๓.๐๐	๓๕,๐๕๕,๑๐๓.๐๐	๓๙.๔๕
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๓๙,๔๐๕,๕๕๕.๐๐	๑๕,๙๖๒,๒๒๒.๐๐	๕๓,๕๖๒,๑๗๐.๐๐	๓,๒๒๐,๕๙๕.๐๐	๓๔,๓๔๑,๗๖๕.๐๐	๓๙.๕๓
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๔๑,๐๓๕,๘๓๒.๙๕	๑๖,๕๕๐,๓๓๓.๑๐	๕๔,๒๗๓,๒๘๐.๐๐	๓,๒๘๔,๔๑๕.๐๐	๓๕,๙๕๘,๘๖๕.๐๐	๓๙.๖๐

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ คือ ๓๙,๖๕๒,๖๔๕ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๓๙,๕๒๙,๑๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๓๙,๔๐๕,๕๕๕ บาท

๕. เทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอวิเศษชัยชาญ

๓.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๓.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นผู้บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๗๐		กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๗๐ (อัตรา)				กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๑ (อัตรา) รวม	กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๒ (อัตรา) รวม	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการฯ
			แต่ละประเภท			รวม	แต่ละประเภท (อัตรา)	แต่ละประเภท			รวม					
			อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป			อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป						
												วิชาการ				
๑	ปลัด อบต.	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	มี	เห็นชอบ
๒	สำนักปลัด	ต้น	๒	๒	๓	๗	-	-	๒	๒	๓	๗	๗	๗		
๓	กองคลัง	ต้น	๒	๒	๑	๕	-	-	๒	๒	๑	๕	๕	๕		
๔	กองช่าง	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	-	๒	๑	๒	๕	๕	๕		
๕	กองการศึกษา	ต้น	๒	๒	๑	๕	-	-	๒	๒	๑	๕	๕	๕		
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑		
๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.	-	๒	-	๒	-	-	-	๒	-	๒	๒	๒		
๘	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๙	-	-	-	-	-	๙	๙	๙		
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๗	-	-	-	-	-	๗	๗	๗		
รวม			๙	๑๐	๗	๔๒	-	-	๙	๑๐	๗	๔๒	๔๒	๔๒		

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตรากำลัง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๔๗,๒๕๐,๐๐๐.๐๐	๑๘,๙๐๐,๐๐๐.๐๐	๔๔,๘๕๓,๑๒๐.๐๐	๒,๓๒๒,๒๖๘.๐๐	๔๖,๑๗๕,๓๘๘.๐๐	๓๙.๔๕
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๔๙,๖๑๒,๕๐๐.๐๐	๑๙,๘๔๕,๐๐๐.๐๐	๔๔,๙๕๗,๘๕๐.๐๐	๒,๒๔๓,๖๓๗.๐๐	๔๗,๒๐๑,๔๘๗.๐๐	๓๙.๖๗
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๕๒,๐๓๕,๘๓๒.๙๕	๒๐,๘๓๗,๒๘๐.๐๐	๔๕,๗๕๒,๙๐๐.๐๐	๒,๓๖๒,๙๓๕.๐๐	๔๘,๑๑๕,๘๓๕.๐๐	๓๙.๗๘

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ คือ ๔๔,๙๕๗,๘๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๔๗,๒๕๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๔๙,๖๑๒,๕๐๐ บาท

๖. เทศบาลตำบลบึงระวี อำเภอวิเศษชัยชาญ

๖.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๖.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๙ (อัตรา)					+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๗๐ แต่ละประเภท (อัตรา) ราชการ ทวีป	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๗๐ (อัตรา)					กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๑ (อัตรา) รวม	กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๒ (อัตรา) รวม	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการ
			แต่ละประเภท				รวม		แต่ละประเภท				รวม				
			อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	รวม			อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	รวม					
๑	ปลัดเทศบาล	การ	๑	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	๑	๑	มี	เห็นชอบ		
๒	สำนักปลัด	ต้น	๒	๖	๑	๙	-	๒	๖	๑	๙	๙	๙				
๓	กองคลัง	ต้น	๑	๒	๑	๔	-	๑	๒	๑	๔	๔	๔				
๔	กองช่าง	ต้น	๒	๒	๑	๕	-	๒	๒	๑	๕	๕	๕				
๕	กองสาธารณสุขฯ	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	๒	๑	๒	๕	๕	๕				
๖	กองการศึกษาฯ	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	๑	๑	๒	๔	๔	๔				
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	-	๑	๑	๑				
๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.	๑	๒	-	๓	-	๑	๒	-	๓	๓	๓				
๙	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๑๑	-	-	-	-	๑๑	๑๑	๑๑				
๑๐	พนักงานผู้สูงอายุ	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑				
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๖	-	-	-	-	๖	๖	๖				
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๑๐	-	-	-	-	๑๑	๑๑	๑๑				
รวม			๑๐	๑๕	๗	๕๐	-	๑๑	๑๐	๑๕	๗	๕๑	๕๑				

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตรากำลัง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๔๖,๙๖๘,๐๐๐.๐๐	๑๘,๗๘๗,๒๐๐.๐๐	๑๕,๕๖๑,๗๐๐.๐๐	๒,๓๒๕,๕๐๐.๐๐	๑๗,๘๘๗,๒๐๐.๐๐	๓๗.๘๖
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๔๘,๓๗๗,๐๔๐.๐๐	๑๙,๓๕๐,๘๑๖.๐๐	๑๖,๒๓๖,๕๓๐.๐๐	๒,๑๑๔,๒๘๐.๐๐	๑๘,๓๕๐,๘๑๖.๐๐	๓๘.๖๐
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๔๙,๘๐๘,๓๓๕.๐๐	๑๙,๙๓๑,๓๓๕.๐๐	๑๖,๐๕๗,๑๕๐.๐๐	๒,๘๗๔,๑๘๕.๐๐	๑๘,๙๓๑,๓๓๕.๐๐	๓๙.๓๗

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ คือ ๔๖,๖๐๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๔๖,๙๖๘,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๔๘,๓๗๗,๐๔๐ บาท

๗. เทศบาลตำบลสาวร้องไห้ อำเภอวิเศษชัยชาญ

๗.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๗.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับต้น

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๗๐ แต่ละประเภท (อัตรา) ราชการ ทวีป	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๗๐ (อัตรา)				กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๑ (อัตรา) รวม	กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๒ (อัตรา) รวม	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็นของ คณะอนุ กรรมการ
			แต่ละประเภท			รวม		แต่ละประเภท			รวม				
			อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป			อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป					
๑	ปลัดเทศบาล	ต้น	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	มี	เห็นชอบ	
๒	สำนักปลัด	ต้น	๑	๔	๒	๗	-	-	๑	๔	๒	๗			
๓	กองคลัง	ต้น	๑	๒	๑	๔	-	-	๑	๒	๑	๔			
๔	กองช่าง	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔			
๕	กองการศึกษา	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔			
๖	กองสาธารณสุขฯ	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔			
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑			
๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.	๒	๒	-	๔	-	-	๒	๒	-	๔			
๙	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑			
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๗	-	-	-	-	-	-			
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๑๒	-	-	-	-	-	๒			
รวม			๘	๑๒	๕	๒๙	-	-	๘	๑๒	๕	๒๖			

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตรากำลัง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๓๘,๐๓๑,๐๐๐.๐๐	๑๕,๒๑๒,๔๐๐.๐๐	๑๓,๑๒๘,๘๐๐.๐๐	๑,๐๘๓,๖๐๐.๐๐	๑๔,๒๑๒,๔๐๐.๐๐	๓๗.๖๕
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๓๙,๕๒๒,๕๕๐.๐๐	๑๕,๘๐๙,๐๒๐.๐๐	๑๓,๖๒๐,๓๐๐.๐๐	๑,๑๘๘,๗๒๐.๐๐	๑๔,๘๐๙,๐๒๐.๐๐	๓๙.๘๗
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๔๑,๐๒๓,๑๐๐.๐๐	๑๖,๔๐๙,๒๔๐.๐๐	๑๔,๑๑๑,๕๐๐.๐๐	๑,๒๙๗,๗๔๐.๐๐	๑๕,๔๐๙,๒๔๐.๐๐	๓๙.๐๙

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ คือ ๓๖,๒๒๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๓๘,๐๓๑,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๓๙,๕๒๒,๕๕๐ บาท

๘. เทศบาลตำบลลาดใหม่ อำเภอวิเศษชัยชาญ

๘.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๘.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๘.๓ กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่นระดับต้น

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตราจ้างปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๗๐ แต่ละประเภท (อัตรา)	รวม	กรอบอัตราจ้างปี ๒๕๗๐ (อัตรา)				รวม	กรอบ อัตราจ้าง ปี ๒๕๗๑ (อัตรา)	รวม	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็นของ คณะอนุ กรรมการ
			แต่ละประเภท			รวม			แต่ละประเภท			รวม					
			จำนวน ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป				จำนวน ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป						
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	มี	เห็นชอบ แต่เนื่องจาก การจัดทำ งบประมาณ รายจ่าย ปี ๒๕๖๐ ตั้งงบประมาณไว้ ๓๕,๕๐๐,๐๐๐ ภาระค่าใช้จ่าย ๓๒,๐๕๕	
๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑			
๓	สำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔	๔	๔			
๔	กองคลัง	ต้น	๑	๑	๑	๓	-	-	๑	๑	๑	๓	๓	๓			
๕	กองช่าง	ต้น	๑	-	๑	๒	-	-	๑	-	๑	๒	๒	๒			
๖	กองการศึกษา	ต้น	๑	๒	๑	๔	-	-	๑	๒	๑	๔	๔	๔			
๗	กองสวัสดิการ	ต้น	๑	๒	๑	๔	-	-	๑	๒	๑	๔	๔	๔			
๘	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑			
๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.	๑	๑	-	๒	-	-	๑	๑	-	๒	๒	๒			
๑๐	ลูกจ้างประจำ		-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	๑			
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	-	-	๔	-	-๒	-	-	-	๖	๖	๖			
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป		-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	๑			
รวม			๔	๔	๖	๓๔	-	-๒	๔	๔	๖	๓๒	๓๒	๓๒			

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราจ้าง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๓๑,๐๒๗,๕๐๐.๐๐	๑๒,๔๑๑,๐๐๐.๐๐	๑๑,๑๖๖,๗๕๐.๐๐	๑,๒๔๔,๒๕๐.๐๐	๑๒,๔๑๑,๐๐๐.๐๐	๓๙.๗๕
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๓๒,๕๖๗,๕๐๐.๐๐	๑๓,๐๒๗,๕๐๐.๐๐	๑๑,๗๗๓,๕๐๐.๐๐	๑,๒๕๔,๐๐๐.๐๐	๑๓,๐๒๗,๕๐๐.๐๐	๔๐.๕๕
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๓๔,๐๖๗,๕๐๐.๐๐	๑๓,๖๔๓,๗๕๐.๐๐	๑๒,๔๕๗,๕๐๐.๐๐	๑,๑๘๖,๒๕๐.๐๐	๑๓,๖๔๓,๗๕๐.๐๐	๔๑.๓๔

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ คือ ๓๑,๐๒๗,๕๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๓๑,๐๒๗,๕๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๓๒,๕๖๗,๕๐๐ บาท

หมายเหตุ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดใหม่ จัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลลาดใหม่ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ได้ตั้งงบประมาณรายจ่าย

ปี ๒๕๖๐ ตั้งไว้ ๓๕,๕๐๐,๐๐๐ บาท = ๓๒,๐๕๕ ปี ๒๕๖๑ ตั้งไว้ ๓๗,๕๐๐,๐๐๐ บาท = ๓๓,๕๐๐ ปี ๒๕๖๒ ตั้งไว้ ๓๙,๕๐๐,๐๐๐ บาท = ๓๔,๕๐๐

๙. เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง

๙.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๙.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๙.๓ กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่นระดับต้น

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๗๐ แต่ละประเภท (อัตรา)	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๗๐ (อัตรา)				กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๑ (อัตรา) รวม	กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๒ (อัตรา) รวม	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการ	
			แต่ละประเภท			รวม		แต่ละประเภท			รวม					
			จำนวนการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป			จำนวนการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป						รวม
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	มี	เห็นชอบ
๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑		
๓	สำนักปลัด	ต้น	๓	๕	๒	๑๐	-	-	๓	๕	๒	๑๐	๑๐	๑๐		
๔	กองคลัง	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	-	๒	๑	๒	๕	๕	๕		
๕	กองช่าง	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	-	๒	๑	๒	๕	๕	๕		
๖	กองสาธารณสุข	ต้น	๑	๒	๑	๔	-	-	๑	๒	๑	๔	๔	๔		
๗	กองการศึกษา	ต้น	๒	๑	๑	๔	-	-	๑	๑	๑	๔	๔	๔		
๘	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑		
๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.	๒	๔	-	๖	-	-	๒	๔	-	๖	๖	๖		
๑๐	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๒	-	-๑	-	-	-	๑	๑	๑		
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๑๒	-	-	-	-	-	๑๒	๑๒	๑๒		
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	+๒	-	-	-	๒	๒	๒		
รวม			๑๔	๑๕	๔	๓๓	-	+๒/-๑	๑๓	๑๕	๔	๓๒	๓๒	๓๒		

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราจ้าง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๕๕,๖๕๐,๐๐๐.๐๐	๒๒,๒๖๐,๐๐๐.๐๐	๑๗,๐๙๗,๖๕๐.๐๐	๒,๕๖๒,๓๕๐.๐๐	๑๙,๖๖๐,๐๐๐.๐๐	๓๕.๓๓
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๕๘,๕๓๒,๕๐๐.๐๐	๒๓,๓๗๓,๐๐๐.๐๐	๑๗,๕๘๔,๕๐๐.๐๐	๒,๖๓๗,๕๐๐.๐๐	๒๐,๒๒๒,๐๐๐.๐๐	๓๘.๖๓
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๖๑,๔๑๕,๐๐๐.๐๐	๒๔,๕๕๐,๐๐๐.๐๐	๑๘,๕๓๐,๕๐๐.๐๐	๒,๗๗๙,๕๐๐.๐๐	๒๑,๓๑๐,๐๐๐.๐๐	๓๙.๗๓

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ คือ ๕๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๕๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๕๘,๕๓๒,๕๐๐ บาท

/๑๐. เทศบาล ...

๑๐. เทศบาลตำบลโคกพุทรา อำเภอโพธิ์ทอง

๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๙ (อัตรา) แต่ละประเภท				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๗๐ แต่ละประเภท (อัตรา) วิชาการ ทวีไป	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๗๐ (อัตรา) แต่ละประเภท				กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๑ (อัตรา) รวม	กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๒ (อัตรา) รวม	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการฯ
			อำนาจ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	รวม		อำนาจ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	รวม				
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	กองการศึกษาฯ	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	ร.ร.อนุบาลโคกพุทรา	ต้น	๑	๓	-	๔	-	๑	๓	-	๔	๔	๔		
๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.	๑	๑	-	๒	-	๑	๑	-	๒	๒	๒		
๑๐	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	-	๑	๑	๑		
๑๑	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๕	-	-	-	-	๕	๕	๕		
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๑๐	-	-	-	-	๑๐	๑๐	๑๐		
รวม			๙	๑๔	๙	๔๒	-	๙	๑๔	๙	๔๒	๔๗	๔๗		

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตรากำลัง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๕๒,๔๖๙,๑๘๗.๐๐	๒๐,๙๙๔,๔๗๑.๘๐	๑๓,๘๐๗,๑๕๐.๐๐	๒,๐๗๑,๐๗๓.๐๐	๑๕,๘๗๘,๒๒๓.๐๐	๓๐.๒๖
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๕๕,๐๓๒,๖๔๔.๐๐	๒๒,๐๑๓,๐๕๗.๖๐	๑๔,๕๔๙,๖๒๐.๐๐	๒,๑๘๒,๔๔๓.๐๐	๑๖,๗๓๒,๐๖๓.๐๐	๓๐.๓๗
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๕๗,๘๔๗,๒๖๖.๐๐	๒๓,๑๓๘,๙๑๐.๔๐	๑๕,๐๘๒,๙๑๐.๐๐	๒,๒๖๒,๔๗๗.๐๐	๑๗,๓๔๕,๓๘๗.๐๐	๒๙.๙๘

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๕๙,๙๗๐,๖๔๔ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๕๒,๔๖๙,๑๘๗ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๕๕,๐๓๒,๖๔๔ บาท

๑๑. เทศบาลตำบลม่วงคัน อำเภอโพธิ์ทอง

๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๙ (อัตรา) แต่ละประเภท				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๗๐ แต่ละประเภท (อัตรา) วิชาการ ทวีไป	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๗๐ (อัตรา) แต่ละประเภท				กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๑ (อัตรา) รวม	กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๒ (อัตรา) รวม	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการฯ
			อำนาจ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	รวม		อำนาจ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	รวม				
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	๑	๑	มี	เห็นชอบ
๒	สำนักปลัด	ต้น	๒	๔	๑	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	กองการศึกษาฯ	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	๑	๑	๒	๔	๔	๔		
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	-	๑	๑	๑		
๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.	๑	๑	-	๒	-	๑	๑	-	๒	๒	๒		
๘	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๙	+๑/-๑	-	-	-	๙	๙	๙		
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๘	+๑	-	-	-	๙	๙	๙		
รวม			๗	๑๐	๖	๔๐	+๒/-๑	๖	๑๐	๗	๔๑	๔๑	๔๑		

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตรากำลัง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๓๗,๒๗๕,๐๐๐.๐๐	๑๔,๙๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๒,๐๒๓,๙๘๐.๐๐	๑,๘๘๖,๐๒๐.๐๐	๑๓,๙๑๐,๐๐๐.๐๐	๓๗.๑๐
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๓๙,๑๓๘,๗๕๐.๐๐	๑๕,๖๕๕,๕๐๐.๐๐	๑๒,๔๗๘,๖๕๕.๐๐	๑,๘๗๓,๗๕๐.๐๐	๑๔,๓๕๐,๔๐๕.๐๐	๓๖.๖๗
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๔๑,๐๓๕,๖๘๗.๐๐	๑๖,๔๑๔,๒๗๔.๐๐	๑๒,๙๕๘,๐๓๕.๐๐	๑,๙๔๓,๗๕๐.๐๐	๑๔,๙๐๑,๘๐๐.๐๐	๓๖.๒๖

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๓๘,๕๕๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๓๙,๑๓๘,๗๕๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๔๑,๐๓๕,๖๘๗ บาท

๑๒. เทศบาลตำบลวามะสีก อำเภอโพธิ์ทอง

๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (รอง)

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๗๐ แต่ละประเภท (อัตรา)				กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๗๐ (อัตรา)				กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๑ (อัตรา) รวม	กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๒ (อัตรา) รวม	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการฯ
			แต่ละประเภท			รวม	แต่ละประเภท			รวม	แต่ละประเภท			รวม				
			อำนาจ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป		อำนาจ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป		อำนาจ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป					
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	มี	เห็นชอบ	
๒	สำนักปลัด	ต้น	๒	๗	๓	๑๒	+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	กองการศึกษาฯ	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	-	-	๒	๑	๒	๕	๕	๕			
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	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	๕๘	+๑	+๖	๑๑	๑๖	๘	๖๕	๖๕	๖๕				

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตรากำลัง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๕๔,๖๔๓,๕๖๐.๐๐	๒๑,๘๕๖,๖๒๖.๐๐	๑๑,๐๓๖,๙๓๐.๐๐	๒,๕๕๕,๕๔๖.๐๐	๑๓,๕๙๒,๔๗๖.๐๐	๓๕.๘๖
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๕๗,๓๗๓,๖๕๙.๐๐	๒๒,๙๔๙,๔๖๖.๓๖	๑๓,๘๘๘,๒๐๐.๐๐	๒,๖๘๖,๖๓๐.๐๐	๑๖,๕๗๔,๘๓๐.๐๐	๓๕.๘๕
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๖๐,๒๔๖,๓๘๒.๐๐	๒๔,๐๓๖,๙๓๖.๘๐	๑๔,๗๗๙,๖๓๐.๐๐	๒,๘๑๖,๙๔๒.๐๐	๑๗,๕๙๖,๕๗๒.๐๐	๓๕.๘๕

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ คือ ๕๒,๐๓๙,๖๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๕๔,๖๔๓,๕๖๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๕๗,๓๗๓,๖๕๙ บาท

๑๓. เทศบาลตำบลแสวงหา อำเภอแสวงหา

๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๗๐		กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๗๐ (อัตรา)				กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๑ (อัตรา) รวม	กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๒ (อัตรา) รวม	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการฯ
			แต่ละประเภท			รวม	แต่ละประเภท (อัตรา)	แต่ละประเภท			รวม					
			อำนาจ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป			อำนาจ ท้องถิ่น	วิชาการ	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	๓	๕	-	+๑	๑	๑	๔	๖	๖	๖		
๔	กองช่าง	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔	๔	๔		
๕	กองการศึกษาฯ	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	+๔/-๕	๖	๑๔	๑๓	๕๖	๕๖	๕๖		

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตรากำลัง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๕๔,๙๕๕,๙๓๕.๐๐	๒๐,๗๗๘,๓๖๖.๐๐	๑๑,๘๘๘,๑๘๐.๐๐	๒,๓๘๓,๒๒๗.๐๐	๑๔,๒๗๑,๔๐๗.๐๐	๓๕.๑๗
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๕๕,๕๕๓,๒๐๐.๐๐	๒๑,๘๑๙,๒๘๐.๐๐	๑๖,๙๓๖,๓๘๐.๐๐	๒,๕๕๐,๔๕๗.๐๐	๑๙,๔๘๖,๘๓๗.๐๐	๓๕.๗๓
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๕๗,๒๓๖,๓๗๑.๐๐	๒๒,๙๐๖,๑๔๔.๔๐	๑๗,๗๗๙,๖๒๐.๐๐	๒,๖๖๙,๑๙๓.๐๐	๒๐,๔๔๘,๘๑๓.๐๐	๓๕.๗๓

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ คือ ๕๔,๙๕๕,๙๓๕ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๕๕,๕๕๓,๒๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๕๗,๒๓๖,๓๗๑ บาท

๑๕. เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง อำเภอแสวงหา

๑๕.๑ เทศบาลเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑๕.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (รวม)

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๗๐				กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๗๐ (อัตรา)				กรอบ อัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๗๑ (อัตรา) รวม	กรอบ อัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๗๒ (อัตรา) รวม	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการ	
			แต่ละประเภท			รวม	แต่ละประเภท			รวม	แต่ละประเภท			รวม					
			จำนวน ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป		แต่ละประเภท (อัตรา)		จำนวน ท้องถิ่น		วิชาการ	ทั่วไป	แต่ละประเภท (อัตรา)						
							วิชาการ	ทั่วไป					วิชาการ						ทั่วไป
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	ผอ.	๑	๔	-	๕	-	-	-	๑	๔	-	๕	๕	๕				
๘	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๑๔	-	-	-	-	-	-	-	๑๔	๑๔				
รวม			๘	๑๒	๑๐	๔๔	-	-	-	๘	๑๒	๑๐	๔๔	๔๔	๔๔				

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราค่าจ้าง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๕๔,๖๖๙,๕๕๗.๐๐	๒๑,๘๖๗,๘๒๒.๘๐	๑๒,๓๗๒,๔๔๑.๐๐	๑,๘๕๕,๘๖๖.๐๐	๑๔,๒๒๘,๓๐๗.๐๐	๒๖.๐๓
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๕๗,๔๐๓,๐๓๕.๐๐	๒๒,๙๖๓,๒๑๔.๐๐	๑๒,๙๓๑,๓๙๑.๐๐	๑,๙๔๘,๗๐๗.๐๐	๑๔,๘๘๐,๑๐๐.๐๐	๒๖.๐๓
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๖๐,๑๘๓,๑๘๗.๐๐	๒๔,๐๗๓,๒๗๘.๘๐	๑๓,๖๔๗,๑๙๑.๐๐	๒,๐๔๗,๐๗๗.๐๐	๑๕,๖๙๔,๒๖๘.๐๐	๒๖.๐๘

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๕๔,๖๖๙,๕๕๗ 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

๑๕.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑๕.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๑๕.๓ กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่นระดับต้น

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๗๐ แต่ละประเภท (อัตรา)	กรอบอัตราค่าจ้างปี ๒๕๗๐ (อัตรา)				กรอบ อัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๗๑ (อัตรา) รวม	กรอบ อัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๗๒ (อัตรา) รวม	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการ	
			แต่ละประเภท			รวม		แต่ละประเภท			รวม					
			อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป			อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป						
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	๔	๙	-	-	๓	๒	๔	๙	๙	๙		
๕	กองช่าง	กลาง/ต้น	๓	๒	๖	๑๑	-	-๑	๓	๒	๕	๑๐	๑๐	๑๐		
๖	กองสาธารณสุข	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	-	๒	๑	๒	๕	๕	๕		
๗	กองการศึกษา	กลาง/ต้น	๓	๔	๖	๑๓	+๑	-	๓	๕	๖	๑๔	๑๔	๑๔		
๘	รพช.หนองปลาหมอฯ	ผอ./รอง	๒	๒๔	-	๒๖	-	-	๒	๒๔	-	๒๖	๒๖	๒๖		
๙	ร.ร.วัดพิณใจ	ผอ.	๑	๑๐	-	๑๑	-	-	๑	๑๐	-	๑๑	๑๑	๑๑		
๑๐	ร.ร.วัดโบสถ์วัดดัดดำ	ผอ.	๑	๑๑	-	๑๒	-	-	๑	๑๑	-	๑๒	๑๒	๑๒		
๑๑	ร.ร.วัดแจ้งฯ	ผอ.	๑	๑๒	-	๑๓	-	-	๑	๑๒	-	๑๓	๑๓	๑๓		
๑๒	ร.ร.วัดอัมพวัน	ผอ.	๑	๑๐	-	๑๑	-	-	๑	๑๐	-	๑๑	๑๑	๑๑		
๑๓	ร.ร.วัดแสนสุข	ผอ.	๑	๑๑	-	๑๒	-	-	๑	๑๑	-	๑๒	๑๒	๑๒		
๑๔	ศพด.รพช.หนองปลาหมอฯ	ผอ.	๑	๑	-	๒	-	-	๑	๑	-	๒	๒	๒		
๑๕	ศพด.ร.ร.วัดแจ้งฯ	ผอ.	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑		
๑๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑		
๑๗	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	๑		
๑๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๕๓	-	+๒/-๒	-	-	-	๕๓	๕๓	๕๓		
๑๙	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๒๐	-	-	-	-	-	๒๐	๒๐	๒๐		
รวม			๒๖	๙๓	๒๔	๒๑๕	+๑	+๒/-๓	๒๖	๙๔	๒๓	๒๑๕	๒๑๕	๒๑๕		

/ประมาณการ ...

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๕๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราจ้าง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๓๓๖,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๖๘,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๓๘,๖๒๕,๕๒๐.๐๐	๔๙,๓๗๔,๔๘๐.๐๐	๓๖๖,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๓๓๘,๐๒๕,๘๒๕.๐๐	๑๖๙,๐๑๒,๙๑๒.๕๐	๑๓๙,๓๖๖,๖๒๕.๐๐	๔๙,๖๔๖,๒๘๗.๕๐	๓๖๘,๐๑๒,๙๑๒.๕๐	๑๐๐.๐๐
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๓๓๙,๖๒๕,๘๐๐.๐๐	๑๖๙,๘๑๒,๙๐๐.๐๐	๑๓๙,๖๒๕,๘๐๐.๐๐	๕๐,๑๘๗,๑๐๐.๐๐	๓๓๙,๖๒๕,๘๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๑๖๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท
 ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๑๖๙,๐๑๒,๙๑๒.๕๐ บาท
 ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๑๖๙,๘๑๒,๙๐๐.๐๐ บาท

๑๖. เทศบาลตำบลไชย อำเภอยะโฮ

๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๑.๓ กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่นระดับต้น

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๓ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๖๐ แต่ละประเภท (อัตรา)				กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๐ (อัตรา)				กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๖๑ (อัตรา) รวม	กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๖๒ (อัตรา) รวม	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการฯ
			แต่ละประเภท			รวม	แต่ละประเภท			รวม	แต่ละประเภท			รวม				
			จำนวน ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป		จำนวน ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป		จำนวน ท้องถิ่น	วิชาการ	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	กองยุทธศาสตร์ฯ	ต้น	๓	๘	-	๑๑	-	-	-	๓	๗	-	๑๐	๑๐	๑๐			
๗	กองสาธารณสุขฯ	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	-	-	๒	๑	๒	๕	๕	๕			
๘	กองการศึกษาฯ	ต้น	๒	๑	๑	๔	-	-	-	๒	๑	๑	๔	๔	๔			
๙	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑			
๑๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.	๔	๖	-	๑๐	-	-	-	๔	๖	-	๑๐	๑๐	๑๐			
๑๑	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๑๐	-	-	-	-	-	-	๑๐	๑๐	๑๐			
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๑๕	-	-	-	-	-	-	๑๕	๑๕	๑๕			
รวม			๒๐	๒๕	๑๐	๑๐๐	-๑	-	-	๒๐	๒๕	๑๐	๙๕	๙๕	๙๕			

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๕๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราจ้าง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๓๓๖,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๖๘,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๓๘,๖๒๕,๕๒๐.๐๐	๔๙,๓๗๔,๔๘๐.๐๐	๓๖๖,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๓๓๘,๐๒๕,๘๒๕.๐๐	๑๖๙,๐๑๒,๙๑๒.๕๐	๑๓๙,๓๖๖,๖๒๕.๐๐	๔๙,๖๔๖,๒๘๗.๕๐	๓๖๘,๐๑๒,๙๑๒.๕๐	๑๐๐.๐๐
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๓๓๙,๖๒๕,๘๐๐.๐๐	๑๖๙,๘๑๒,๙๐๐.๐๐	๑๓๙,๖๒๕,๘๐๐.๐๐	๕๐,๑๘๗,๑๐๐.๐๐	๓๓๙,๖๒๕,๘๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๑๖๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๑๖๙,๐๑๒,๙๑๒.๕๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๑๖๙,๘๑๒,๙๐๐.๐๐ บาท

๑๗. เทศบาลตำบลเกษไชโย อำเภอยะโฮ

๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๑.๓ กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่นระดับต้น

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๓ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๖๐ แต่ละประเภท (อัตรา)		กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๐ (อัตรา)				กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๖๑/๑ (อัตรา) รวม	กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๖๓/๒ (อัตรา) รวม	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็นของ คณะอนุ กรรมการฯ
			แต่ละประเภท			รวม	แต่ละประเภท			รวม						
			อำนาจ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป		อำนาจ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป							
			อำนาจ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	รวม	วิชาการ	ทั่วไป	อำนาจ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	รวม				
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	มี	เห็นชอบตามแผน แต่ไม่ให้ยุบ ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี กองการศึกษา เนื่องจากไม่เป็น ไปตามโครงสร้าง
๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑		
๓	สำนักปลัด	ต้น	๓	๒	๔	๙	+๑/-๑	-	๓	๓	๔	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	กองสาธารณสุขฯ	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	-	๒	๑	๒	๕	๕	๕		
๗	กองยุทธศาสตร์ฯ	ต้น	๒	๒	๑	๕	-	-	๒	๒	๑	๕	๕	๕		
๘	กองการศึกษาฯ	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-๑	๑	๑	๑	๓	๓	๓		
๙	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑		
๑๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.	๑	๓	-	๔	-	-	๑	๓	-	๔	๔	๔		
๑๑	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	+๓	-	-	-	๓	๓	๓		
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๗	-	+๑/-๓	-	-	-	๕	๕	๕		
รวม			๑๕	๑๓	๑๒	๔๖	+๑/-๑	+๔/-๕	๑๕	๑๕	๑๑	๔๑	๔๑	๔๑		

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น

ปี	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๕๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตราค่าจ้าง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๕๐,๖๑๐,๐๐๐.๐๐	๒๕,๓๐๕,๐๐๐.๐๐	๓๕,๓๐๕,๐๐๐.๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๓๗,๓๐๕,๐๐๐.๐๐	๗๕.๕๖%
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๕๓,๓๖๐,๕๐๐.๐๐	๒๖,๖๘๐,๒๕๐.๐๐	๓๖,๖๘๐,๒๕๐.๐๐	๒,๕๐๐,๒๕๐.๐๐	๓๙,๑๘๐,๕๐๐.๐๐	๗๐.๕๓%
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๕๕,๐๗๕,๕๐๐.๐๐	๒๗,๕๓๗,๗๕๐.๐๐	๓๗,๕๓๗,๗๕๐.๐๐	๒,๖๐๐,๗๕๐.๐๐	๔๐,๑๓๘,๕๐๐.๐๐	๗๔.๖๖%

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มเป็นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๒๕,๓๐๕,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มเป็นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๒๖,๖๘๐,๒๕๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มเป็นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๒๗,๕๓๗,๗๕๐ บาท

๕.๑๐ เรื่อง ขอความเห็นชอบนำเรื่องเข้าคณะกรรมการดำเนินการทางวินัยของ พนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลทางพระ กรณีนางสาวญาณิศา ขุบช่วย ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง ระดับชำนาญการ กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

ประธาน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ **ต้นเรื่อง**

ด้วยเทศบาลตำบลทางพระ ได้รับแจ้งจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ ว่าสำนักงาน ป.ป.ช. แจ้งให้ดำเนินการทางวินัย และดำเนินการเพื่อให้มีการชดเชยค่าเสียหาย กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้รับเรื่องกล่าวหา นายอาทร นิยมศิลป์ เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ อำเภอบักรัง จ.อ่างทอง กับพวก กรณีทุจริตเบิกจ่ายเงินค่าปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ เมื่อเดือนมีนาคมถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๒ โดยมีขอบ โดยคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้รับเรื่องไว้พิจารณาหมายคณะกรรมการได้สวนเบื้องต้น เพื่อดำเนินการได้สวน และคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้พิจารณารายงานการได้สวนเบื้องต้น แล้วมีมติ การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานว่า ได้กระทำการอันมีมูลความผิดในทางอาญาตามที่กล่าวหา ข้อกล่าวหาทางอาญาไม่มีมูล ให้ข้อกล่าวหาตกไป แต่มีมูลความผิดทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๐ วรรคหนึ่ง

การกระทำของนางสาวญาณิศา ขุบช่วย ซึ่งเป็นผู้ถูกกล่าวหาที่ ๔ จากการได้สวนเบื้องต้น ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานว่า ได้กระทำการอันมีมูลความผิดในทางอาญาตามที่กล่าวหา ข้อกล่าวหาทางอาญาไม่มีมูล ให้ข้อกล่าวหาตกไปแต่มีมูลความผิดทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๐ วรรคหนึ่ง แต่เนื่องจากคณะผู้ได้สวนเบื้องต้นไม่ได้แจ้งข้อกล่าวหาในมูลความผิดวินัยตามฐานความผิด ดังกล่าวในชั้นได้สวน จึงได้ส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งหรือถอดถอนดำเนินการ ทางวินัยไปตามอำนาจหน้าที่ โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๖๔ ซึ่งปัจจุบันนางสาวญาณิศา ขุบช่วย ได้โอนมาสังกัดเทศบาลตำบลทางพระ อำเภอบักรัง จ.อ่างทอง เทศบาลตำบลทางพระ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลทางพระที่ ๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อสอบสวนนางสาวญาณิศา ขุบช่วย ในกรณี การเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ ขณะที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ ได้ทำการสอบสวนความผิดทางวินัย เรียบร้อย คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเห็นว่าพฤติการณ์ของผู้ถูกกล่าวหาจึงเป็นความผิดทางวินัย

กล่าวไม่ไว้ใจแรงกดดันไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๐ วรรคหนึ่ง โดยไม่เสียหายแก่ทางราชการ เห็นควรภาคทัณฑ์ แต่เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยกระผิดมาก่อน และการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการนั้น ก็ได้ดำเนินการจนแล้วเสร็จเป็นไปตามข้อเสนอนั้นของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดอ่างทอง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการอนุมัติให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เป็นเหตุอันควรงดโทษ จึงเห็นควรให้งดโทษภาคทัณฑ์ไว้ โดยว่ากล่าวตักเตือน นายเทศมนตรีตำบลทางพระ เห็นตามความเห็น คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง จึงมีคำสั่งเทศบาลตำบลทางพระ ที่ ๕๓๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เรื่อง สั่งงดโทษโดยว่ากล่าวตักเตือน นางสาวณัฏฐา ขุบช่วย เรียบร้อยแล้ว

ระเบียบ/กฎหมาย

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

ข้อ ๑๐ พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล โดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๘๗ เมื่อนายกเทศมนตรีได้ดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานเทศบาล โดยได้สั่งลงโทษ หรือตักเตือน ตามข้อ ๘๔ หรือสั่งยุติเรื่องแก่พนักงานเทศบาลผู้ใดแล้ว ให้รายงานไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อส่งให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการตามข้อ ๘๕ วรรคสาม ทำความเห็นเสนอ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องพิจารณามีมติภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่เลขาธิการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลได้รับรายงานการดำเนินการทางวินัยจากนายกเทศมนตรี

๗

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยของเทศบาลตำบลทางพระ กรณีนางสาวณัฏฐา ขุบช่วย ตำแหน่งนักวิชาการคลัง ระดับชำนาญการ กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ข้อ ๘๕ วรรคแรก จึงเห็นควรมีมติส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการทำความเห็นเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองต่อไป

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ

๕.๑๑ เรื่อง ขอความเห็นชอบนำเรื่องเข้าคณะกรรมการดำเนินการทางวินัยของเทศบาลตำบลสามโก้ กรณีนางสวพร บุญไชย พนักงานจ้างภารกิจ กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

ประธาน

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ

ต้นเรื่อง

ด้วยเทศบาลตำบลสามโก้ ได้รายงานการดำเนินการทางวินัยกรณี นางสาวสวพร บุญไชย พนักงานจ้างภารกิจ ตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปา สังกัดกิจการประปา ของเทศบาลตำบลสามโก้ ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

/กรณีใช้ ...

กรณีนี้ใช้กลวิธีประหลาด โดยกล่าวไว้ก่อนในสารนิพนธ์การประเมินผลว่า "ผู้ยื่นคำร้องอันควรยอมรับ หรือจิตใจ อันได้ชื่อว่าเป็นพนักงานนิรโทษกรรมของสังคม และไม่รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง พนักงานราชการของคณะให้เสื่อมเสีย โดยกระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าประพฤติก้าว เทียบเท่ากับบลาลัมป์" จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยได้ดำเนินการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ซึ่งในระหว่างสอบสวน นายสิริพร บุญไชย ผู้ถูกกล่าวหา ได้พ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุขอลาออกจากราชการ มีพฤติการณ์แห่งการกระทำความผิดเป็นวินัย อย่างไม่ร้ายแรง ได้เสนอจดโทษทางวินัย นายกเทศมนตรีตำบลสามโก้เห็นชอบตามความขอเสนอ ของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ พนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๕๐ เมื่อกรณีพนักงานจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกเทศมนตรี แต่งตั้งกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว และต้องให้โอกาสพนักงานจ้าง ที่ถูกกล่าวหาชี้แจงและแสดงหลักฐาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่า พนักงานจ้างผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกเทศมนตรีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณา แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิดให้สั่งยุติเรื่อง และรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณา เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติประการใด ให้นายกเทศมนตรีปฏิบัติตามมตินั้น ภายในเจ็ดวันนับแต่รับทราบมติ แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิดให้สั่งยุติเรื่อง

หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนพนักงานจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และ การร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ข้อ ๕๒ การพิจารณากับรายงานตามข้อ ๕๐ และข้อ ๕๑ การสั่งลงโทษ แบบคำสั่งลงโทษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัยการให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล โดยอนุโลม

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

ข้อ ๘๔ พนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้นายกเทศมนตรีสั่งลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี ให้เหมาะสมแก่ความผิด ถ้ามีเหตุ อันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ ให้ใช้กรณีกระทำความผิดเล็กน้อย หรือมีเหตุอันสมควรลดหย่อนซึ่งไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษ ตัดเงินเดือน

ในกรณีกระทำความผิดเล็กน้อย และมีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยถือว่ากล่าวตักเตือน เป็นหนังสือก็ได้

กรณีการกระทำเรื่องเดียวกัน แต่เป็นความผิดหลายฐานความผิด ให้สั่งลงโทษในสถานโทษ ที่หนักที่สุดเพียงสถานเดียวแห่งการกระทำนั้น

นายกเทศมนตรีมีอำนาจลงโทษตัดเงินเดือน และลดขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตาม วรรคหนึ่งได้ ดังนี้

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

ข้อ ๘๗ เมื่อกรมการปกครองได้รับรายงานการทวงวินัยและพินิจจากเทศบาลโดยได้พิจารณาหรือส่งต่อโทษ ตามข้อ ๘๕ หรือส่งยุติเรื่องแก่พนักงานเทศบาลผู้ใดแล้ว ให้รายงานไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อส่งให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัย และการให้ออกจากราชการตามข้อ ๘๕ วรรคสามทำความเห็นเสนอ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องพิจารณาเมื่อมีมติภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่เลขาธิการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลได้รับรายงานการดำเนินการทางวินัยจากนายกเทศมนตรี

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยของ กรณีนางสืงพร บุญไชย พนักงานจ้างภารกิจ ตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปา สังกัดกิจการประปา ของเทศบาลตำบลสามโก้ จังหวัดอ่างทอง เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง วินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๘๗ วรรคแรก จึงเห็นควรมิมีติส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการทำความเห็นเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองต่อไป

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ
๕.๑๒ เรื่อง ขอความเห็นชอบนำเรื่องเข้าคณะกรรมการดำเนินการทางวินัยของเทศบาลตำบลเกษไชโย กรณีนายอานนท์ อ่อนละมูล พนักงานจ้างทั่วไป กระทำผิดวินัย

ประธาน

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ

ต้นเรื่อง

ด้วยเทศบาลตำบลไชโย อำเภอไชโย ได้รายงานการดำเนินการทางวินัย กรณีนายอานนท์ อ่อนละมูล พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน สังกัดกองช่าง เทศบาลตำบลเกษไชโย ซึ่งถูกกล่าวกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในเรื่องกระทำความผิดฐาน “ร่วมกันลักทรัพย์ที่ใช้หรือมีไว้เพื่อสาธารณะประโยชน์ และเป็นทรัพย์สินของนายจ้าง โดยร่วมกันกระทำความผิดด้วยกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยใช้ยานพาหนะเพื่อสะดวกแก่การกระทำความผิดหรือพาทรัพย์นั้นไป” เหตุเกิดภายในอาคารเก็บสิ่งของ และในบริเวณประปาหมู่บ้าน หมู่ที่ ๕ ตำบลไชโย อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง เมื่อวันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙ ซึ่งทรัพย์สินดังกล่าวเป็นทรัพย์สินของเทศบาลตำบลเกษไชโย โดยคณะกรรมการสอบสวนได้สอบสวนเห็นว่ากรกระทำของนายอานนท์ อ่อนละมูล ผู้ถูกกล่าวหา เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๗ และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๔๙ (๑) การกระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เสนอให้ลงโทษไล่ออก ซึ่งนายกเทศมนตรีตำบลเกษไชโยเห็นชอบตามความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

ระเบียบ/กฎหมาย

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

ข้อ ๔๘ พนักงานจ้างต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

พนักงานจ้างผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานจ้างผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย ซึ่งมี ๔ สถาน คือ

/(๑) ภาคทัณฑ์ ...

๑. ประกาศ

(๒) ดัดคำตอบแทน

(๓) ลดชั้นเงินค่าตอบแทน

(๔) ไล่ออก

ข้อ ๔๙ การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ เป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

๗

ข้อ ๕๐ เมื่อกรณีที่พนักงานจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกเทศมนตรี แต่งตั้งกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว และต้องให้โอกาสพนักงานจ้างที่ถูกกล่าวหา ชี้แจงและแสดงหลักฐาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในกรณีที่เกิดการสอบสวน ปรากฏว่าพนักงานจ้าง ผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณา แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิดให้สั่งยุติเรื่อง และรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณา เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติประการใด ให้นายกเทศมนตรีปฏิบัติตามมตินั้นภายใน เจ็ดวันนับแต่รับทราบมติ แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิดให้สั่งยุติเรื่อง

หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนพนักงานจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวน การส่งโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ข้อ ๕๒ การพิจารณากับรายงานตามข้อ ๕๐ และข้อ ๕๑ การสั่งลงโทษ แบบคำสั่งลงโทษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การส่งโทษทางวินัยการให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล โดยอนุโลม

๒.ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง วินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๘๕ ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้ง ข้อ ๒๖ วรรคหก หรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี เห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ให้นายกเทศมนตรีเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อส่งเรื่อง ให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ ซึ่งผู้นั้น สังกัดอยู่พิจารณาทำความเห็นเสนอ ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณา ลดโทษได้ แต่ห้ามต่ำกว่า ปลดออกจากราชการ และเมื่อกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติ ประการใด ให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

๗

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้ การดำเนินการทางวินัยของ กรณีนายอานนท์ อ่อนละมูล พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน สังกัดกองช่าง เทศบาลตำบลเกษไชโย จังหวัดอ่างทอง เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง วินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๘๕ จึงเห็นควรมีมติส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณา การดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการทำความเห็นเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดอ่างทองต่อไป

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ

๕.๑๓ เรื่อง การปฏิบัติภายหลังการประกาศคณะกรรมการกลางการสอบกรมแข่งขันพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น เรื่อง แก้ไขข้อความบัญชีรายชื่อแนบท้ายประกาศยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้
ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ บางส่วน
และบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ประธาน
เลขานุการ

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง
เรื่องเดิม

๑

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

ส.ต.อ. [
(โกเมน ภูสมบัติ)

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง
ผู้จัดรายงานการประชุม


(นางสาวแสงมณี มีน้อย)

เลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง
ผู้ตรวจรายงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๓๕๖๑ ๐๖๑๑

ที่ อท ๕๒๔๐๑/ ๑๔๗๓

วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒
เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง

เรื่องเดิม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง (ก.ท.จังหวัดอ่างทอง) พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง (ก.ท.จังหวัดอ่างทอง) มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ เป็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เรียบร้อยแล้ว และให้เทศบาลดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สำนักงานเลขานุการท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง เพื่อทราบภายใน ๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

ข้อระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
๓. มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีแผนอัตรากำลังและทิศทางการพัฒนาคน เป็นไปด้วยความต่อเนื่อง งานการเจ้าหน้าที่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พร้อมหนังสือคำสั่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดที่แนบ

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในประกาศที่แนบท้าย

(นางสาวหทัยกาญจน์ ทศแก้ว)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

-เพื่อไปติดที่งาน

(ลงชื่อ)

(นางสาวกมลพรรณ สิริธัญญ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของปลัดเทศบาล

เห็นควรอนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นายสินชัย ขวัญเขียว)
ปลัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- เพื่อไปติดที่งาน

(ลงชื่อ)

(นางณัฐภัสร์ เอี่ยมสำอางค์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

คำสั่งนายกเทศมนตรี



อนุมัติ



ไม่อนุมัติ เพราะ

(ลงชื่อ)

(นายจรัสศักดิ์ ภูประดิษฐ์)
นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง



ประกาศเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทองจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาล ตำบลโพธิ์ทอง มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายจรัสศักดิ์ ภูประดิษฐ์)

นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง



ประกาศเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งงาน ให้รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศบาล รองนายกเทศบาลและเลขานุการนายกเทศบาล งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคม สงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการ เฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัดดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

๑.๑.๑ งานธุรการ

๑.๑.๒ งานบริหารทั่วไป

๑.๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

๑.๑.๕ งานรัฐพิธี

๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

๑.๒.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๒.๒ งานงบประมาณ

๑.๒.๓ งานนิติการ

๑.๒.๔ งานประชาสัมพันธ์

๑.๒.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๒.๖ งานทะเบียนราษฎร

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

๒.๑.๑ งานธุรการ

๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๑.๓ งานการเงินและบัญชี

๒.๑.๔ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

๒.๑.๕ งานพัฒนารายได้

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการที่อยู่ในกอง ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายการโยธา

๓.๑.๑ งานธุรการ

๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค

๓.๑.๓ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

๓.๑.๔ งานวิศวกรรมโยธา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มีส่วนราชการภายในกอง ดังนี้

๔.๑.๑ งานบริหารทั่วไป

๔.๑.๒ งานธุรการ

๔.๑.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ

๔.๑.๔ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ

๔.๑.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๔.๑.๖ งานการแพทย์ฉุกเฉิน

๔.๑.๗ งานสุขาภิบาล

๔.๑.๘ งานบริการรักษาความสะอาด

๕. กองการศึกษา มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกอง ดังนี้

๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๕.๑.๑ งานธุรการ

/๕.๑.๒ งาน...

๕.๑.๒ งานบริหารการศึกษา

๕.๑.๓ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม

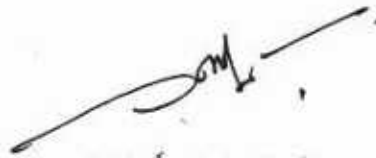
๕.๑.๔ งานการกีฬาและนันทนาการ

๕.๑.๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายจรัสศักดิ์ ภูประติษฐ์)

นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๓๕๖๑ ๐๖๑๑

ที่ อท ๕๒๔๐๑/๑๕๖๕

วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งเวียนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และประกาศให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ในการนี้ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้ดำเนินการตามมติ ก.ท.จ.อ่างทอง แล้วเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จำนวน ๒ เล่ม ดังรายละเอียดแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการแจ้งเวียนให้บุคลากรในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

RV

(นางสาวหทัยกาญจน์ ทัดแก้ว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

- เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวกมลพรรณ สิริธิน้อย)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของปลัดเทศบาล

เห็นควรอนุมัติ

(ลงชื่อ).....

(นายสินชัย ขวัญเขียว)

ปลัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ
เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ

(ลงชื่อ).....

(นางณัฐภัสร์ เอี่ยมสำอางค์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

คำสั่งนายกเทศมนตรี

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(ลงชื่อ).....

(นายจิรศักดิ์ ภูประดิษฐ์)

นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๓๕๖๑ ๐๖๑๑

ที่ อท ๕๒๔๐๑/๑๔๖๕

วันที่ 9 กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ประชาสัมพันธ์แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และประกาศให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ในการนี้ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้ดำเนินการตามมติ ก.ท.จ.อ่างทอง แล้วเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขออนุมัติประชาสัมพันธ์แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ใน Website ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง และเผยแพร่ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของเทศบาลต่อไปด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามอนุมัติในบันทึกนี้เพื่อจกได้แจ้งงานประชาสัมพันธ์ดำเนินการต่อไป

pk

(นางสาวหทัยกาญจน์ ทัดแก้ว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

-เพื่อโปรดพิจารณา

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

-เพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวกมลพรรณ สิริธิน้อย)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ลงชื่อ)

(นางฉัฐปภัสร เขียมสำองค์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

เห็นควรอนุมัติ

คำสั่งนายกเทศมนตรี

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เพราะ

(ลงชื่อ)

(นายสินชัย ขวัญเขียว)

ปลัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

(ลงชื่อ)

(นายจิรศักดิ์ ภูประติษฐ์)

นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง

ที่ อท ๕๒๔๐๑/๖๕๖



สำนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง
หมู่ที่ ๒ ตำบลบางพลับ อท ๑๔๑๒๐

๑ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง ส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

อ้างถึง มติ ก.ท.จังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จำนวน ๑ เล่ม

๒. แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง (ก.ท.จังหวัดอ่างทอง) มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง และให้เทศบาลดำเนินการตามมติให้แล้วเสร็จ พร้อมกันรายงานให้ เลขาธิการ ก.ท.จังหวัดอ่างทองเพื่อทราบ ภายใน ๕ วันทำการ นั้น

ในการนี้ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายจรัสศักดิ์ ภูประดิษฐ์)
นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง

สำนักปลัดเทศบาล

งานการเจ้าหน้าที่

โทร ๐ ๓๕๖๑ ๐๖๑๑

โทรสาร ๐ ๓๕๖๑ ๐๖๑๑

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@tambonphothong.go.th

