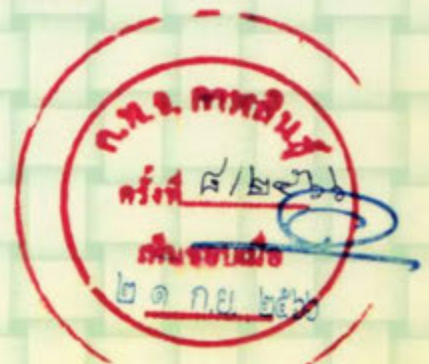




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลโพนทอง
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
(พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙)



คำนำ

เทศบาลตำบลโพหนอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมเป็นมาตรฐาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโพหนอง ให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลโพหนอง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโพหนอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลโพหนอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบล	๒ - ๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๗ - ๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลจะดำเนินการ	๘ - ๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการฯ	๙
๘. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๐ - ๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๔ - ๑๖
๑๐. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗ - ๒๔
๑๑. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	๒๕ - ๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้าง	๒๘
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม	๒๘

.....

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลโพนทอง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลสงเปลือย โดยให้เทศบาลตำบลโพนทอง จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลโพนทอง จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโพนทอง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลโพนทอง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลโพนทอง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลโพหนอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ (แผนงบบแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพหนอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพหนอง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลตำบลโพหนอง

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพหนอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพหนอง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพหนอง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลโพหนองเอง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลโพหนอง อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโพหนอง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลโพหนองเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลโพหนอง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลโพหนองเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลโพหนอง และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลโพหนอง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโพหนอง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่
ใช้ในการณิภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะ
เป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะ
คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่
สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็น
โครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง
ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการ
สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงาน
ปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการ
กำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ
ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น
จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่าง
น้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร
และการแบ่งพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก
เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร
ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วน
ราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมี
ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะ
รองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่
เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน
ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง
ต่างๆ อาจทำการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็น
กระบวนการนำข้อมูลอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ
อัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ
คล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบ
เดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่าง
น้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด
จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่จุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ
อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่
เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย
แล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง
ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการ
ทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วน
ราชการอื่นก็มีการกำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ถือว่า

เหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) ซึ่งจะเป็นแนวทางในส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจและสถานที่พักผ่อนแหล่งเรียนรู้ของเทศบาลตำบลโพหนองและจังหวัดกาฬสินธุ์
๒. เทศบาลมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลัก และถนนสายรองได้อย่างสะดวกคล่องแคล่ว

๓. เป็นแหล่งกำเนิดโป่งกลางที่แรกของประเทศไทย

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัด
๒. อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด และอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ ให้การสนับสนุนโครงการก่อสร้างถนนและปรับปรุงภูมิทัศน์
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. การคมนาคมขนส่งจากรถบรรทุกเกินน้ำหนักจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตเทศบาล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลตำบลโพหนองมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง
๒. มีจัดอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับคนในชุมชนเทศบาล

๓. เทศบาลตำบลโพนทองได้สนับสนุนส่งเสริมกลุ่มปลูกหญ้าหวานที่กำลังเป็นที่นิยมของผู้ที่เลี้ยงโคเนื้อ และนำหวานมาแปรรูปเป็นน้ำหญ้าหวานเพื่อสุขภาพอีกด้วย

๔. เทศบาลตำบลโพนทองมีพื้นที่ทำนาข้าวและกระทรวงกลาโหมได้เสนอให้จังหวัดกาฬสินธุ์เป็นจังหวัดต้นแบบในเรื่องการศึกษาเรื่องข้าว

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชนเทศบาลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้าน

ต่าง ๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. การทำงานด้วยระบบโซเซียลไม่มีหลักฐานชัดเจนในการสั่งการ

๑.๓ ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. เทศบาลตำบลโพนทอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. เทศบาลตำบลโพนทองและกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. เทศบาลตำบลโพนทองสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. เทศบาลตำบลโพนทองจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีถวายเทียนเข้าพรรษา ประเพณีเลี้ยงหอยปูด้า หมู่ที่ ๑ - หมู่ที่ ๑๐ ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ผู้นำระดับชุมชนประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากเทศบาลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับชุมชนหรือหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก โรคปากและเท้าเปื่อย ฯลฯ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาฬสินธุ์ โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโพหนอง สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

๕. มีส่วนการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีการส่งเสริมการศึกษา ผู้ใหญ่โดยมีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่บ้านห้วยสีทน หมู่ที่ ๖

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น

๒. เทศบาลตำบลโพหนองมีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

๓. เทศบาลตำบลโพหนองมีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่างๆ ของเทศบาล และจดหมายข่าวสารที่น่าสนใจ

๔. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๕. บุคลากรภายในเทศบาลส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ตำบลโพหนอง อำเภอเมืองและจังหวัดกาฬสินธุ์ ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น

๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ

๗. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรเทศบาลตำบลโพหนอง บางกลุ่มหรือบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้กรณีมีคนลางานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดแต่เพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่องานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ

๒. การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดยังมีน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ
๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น
๓. การประกวดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนา

องค์กร

ขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง
๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ดำเนินการจัดเก็บขยะได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน
๒. มีสถานที่กำจัดขยะและคัดแยกที่ถูกสุขลักษณะพร้อมทำธนาคารขยะครบทุกหมู่บ้าน
๓. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น
๔. ได้รับงบประมาณจากสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ก่อสร้างแหล่งกำจัดสิ่งปฏิกูล

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. งบประมาณมีจำกัดในด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม
๒. ประชาชนบางส่วนในเขตเทศบาลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้า ลำคลอง ลำห้วย เป็นต้น
๓. สถานที่กำจัดขยะในตำบลโพธิ์ทองได้ขอใช้ร่วมกับตำบลอื่น

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และสวยงามอยู่ในเขตเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง
๒. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของตำบลกลางหมื่น เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย
๓. น้ำเสียที่ปล่อยจากโรงงานสามารถนำมาปลูกหญ้าหวานและหญ้าเนเปียวเพื่อเลี้ยงสัตว์ตลอดจนตัดขายเป็นรายได้ให้กับชุมชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑))

- (๖) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))
- (๘) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑ (๒))
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑(๔))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา (๕๑(๕))
- (๑๐) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
- (๑๑) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๑๓) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๑๔) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๑๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๔) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๖) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))
- (๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- (๕) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))

ดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีการกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘) และ มาตรา ๑๖(๑๑))
- (๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษา (มาตรา ๕๐(๖))

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลโพหนอง มีภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาการศึกษาและวัฒนธรรม
๓. การพัฒนาเศรษฐกิจของประชาชน
๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาด้านบริหารจัดการ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. สนับสนุนการปรับปรุงคุณภาพของดิน
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลโพหนองกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลสามัญทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา (รวมพนักงานครูเทศบาล) พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททั่วไปใช้ทักษะและคุณวุฒิรวมจำนวน ๒๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๘ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลโพหนองมีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งการบริหารงานในส่วนราชการกองสำนักปลัดเทศบาล มีจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลโพหนอง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริการข้อมูลข่าวสาร - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา - งานนิติการ - งานตราเทศบัญญัติ - งานรักษาความปลอดภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนภาษี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานผลิต - งานสาธารณสุขโรค - งานวิศวกรรม - งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ - งานซ่อมบำรุง <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานรักษาความสะอาด - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรค 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานกิจการสภา <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานพัฒนาสังคม</p> <p>๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง <p>๒.๒ งานเร่งรัดและพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนภาษี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม <p>๓.๒ งานสาธารณสุขโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานซ่อมบำรุง <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรค <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์บริการสาธารณสุข 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง - งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน - งานตรวจสอบเอกสาร การรับเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน - งานตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ - งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา - งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของเทศบาล - งานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย - งานตรวจสอบทรัพย์สินของเทศบาล 	๕. กองการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง - งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน - งานตรวจสอบเอกสาร การรับเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน - งานตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ - งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา - งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของเทศบาล - งานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย - งานตรวจสอบทรัพย์สินของเทศบาล 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลโพนทอง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลโพนทอง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโพนทอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานการช่างระดับต้น) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑				



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(กระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์(ขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสุวรรณาราม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครูชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลโพหนอง

วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนตามตำแหน่งต่างๆ ทั้งนี้ ในระยะแรก กำหนดภาระค่าใช้จ่ายทางด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกินร้อยละ ๕๐ ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะ				ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องชำระเพิ่ม				ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ
						เงินเดือน	เงิน ปงบ.	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	
1	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)		กลาง	1	1	597,960	168,000	1	1	1	-	20,280	20,520	20,760	786,240	806,760	827,520	
	ส่วนบังคับเขต(01)																	
2	หน.สบ.(นักบริหารงานทั่วไป)		ต้น	1	1	462,240	42,000	1	1	1	-	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	
3	หน.ฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)		ต้น	1	1	455,520	18,000	1	1	1	-	13,440	14,160	15,480	486,960	501,120	516,600	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างใหม่)
5	นักพัฒนาชุมชน		ชก.	1	1	475,560	-	1	1	1	-	15,240	15,720	16,440	490,800	506,520	522,960	
6	นักบริหารการบุคคล		ชก.	1	1	376,080	-	1	1	1	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	
7	นักจัดการงานทั่วไป		ชก.	1	1	336,360	-	1	1	1	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	
8	เจ้าพนักงานธุรการ		ชง.	1	1	363,480	-	1	1	1	-	11,640	12,120	12,480	375,120	387,240	399,720	
9	นักวิชาการเกษตร		ชก.	1	1	416,160	-	1	1	1	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	
10	นักวิชาการ		ชก.	1	1	422,640	54,000	1	1	1	-	13,080	13,200	13,200	489,720	502,920	516,120	
11	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		ปก.	1	1	416,160	-	1	1	1	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
12	ศษ.นักทรัพยากรบุคคล		-	1	1	228,840	-	1	1	1	-	9,240	9,360	9,960	238,080	247,440	257,400	
13	ศษ.นักวิชาการเกษตร		-	1	1	293,760	-	1	1	1	-	11,760	12,240	12,720	305,520	317,760	330,480	
14	ศษ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		-	1	1	176,760	-	1	1	1	-	7,080	7,440	7,680	183,840	191,280	198,960	
15	พนักงานขับรถยนต์		-	1	1	112,800	-	1	1	1	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
16	พนักงานขับรถยนต์		-	1	1	117,360	-	1	1	1	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	
	กองคลัง (04)																	
17	ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)		ต้น	1	1	475,560	42,000	1	1	1	-	15,240	15,720	16,440	490,800	506,520	522,960	
18	หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง		ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
19	นักจัดการงานทั่วไป		ชก.	1	1	376,080	-	1	1	1	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	
20	จพง.การเงินและบัญชี		ชง.	1	1	341,160	-	1	1	1	-	11,400	11,400	11,640	352,080	363,480	375,120	



21	ไม้เท้าขากบิลดู	ชท.	1	1	1	382,560	-	1	1	1	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640
22	เจ้าพนักงานธุรการ	ชท.	1	1	207,240	-	1	1	1	1	-	-	7,320	7,200	7,440	214,560	221,760	229,200
23	จน. จัดเก็บรายได้	ชท.	1	1	357,720	-	1	1	1	1	-	-	11,520	11,880	11,880	369,240	381,120	393,000
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
24	จน. เจ้าพนักงานบัญชี	-	1	1	206,400	-	1	1	1	1	-	-	8,280	8,640	9,000	214,680	223,320	232,320
25	จน. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	178,920	-	1	1	1	1	-	-	7,200	7,440	7,800	186,120	193,560	201,360
26	จน. เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	149,880	-	1	1	1	1	-	-	6,000	6,240	6,480	155,880	162,120	168,600
	กองช่าง (05)																	
27	ผอ. กองช่างไม้ (บริหารงานช่าง)	ศบ.	1	-	393,600	42,000	1	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,940	476,460
28	ทน. ฝ่ายขบ. ถนนและก่อสร้าง	ศบ.	1	-	393,600	18,000	1	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,940	452,460
29	นายช่างโยธา	ชท.	1	1	280,440	-	1	1	1	1	-	-	10,800	11,040	11,160	291,240	302,280	313,440
30	เจ้าพนักงานธุรการ	ชท.	1	1	285,840	-	1	1	1	1	-	-	10,920	11,160	11,040	296,760	307,920	318,960
31	วิศวกรโยธา	ชท.	1	1	323,760	-	1	1	1	1	-	-	12,600	12,960	13,320	367,320	380,280	391,320
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
32	ศร. ช่างสำรวจ	-	1	1	138,000	-	1	1	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280
33	ศร. ช่างรังวัด	-	1	1	143,520	-	1	1	1	1	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520
34	ศร. ช่างโยธา	-	1	1	183,960	-	1	1	1	1	-	-	7,440	7,680	8,040	191,400	199,080	207,120
35	ศร. ช่างไฟฟ้า	-	1	1	166,320	-	1	1	1	1	-	-	6,720	6,840	7,200	173,040	179,880	187,080
36	จน. เจ้าพนักงานช่างป่า	-	1	1	175,440	-	1	1	1	1	-	-	7,080	7,320	7,680	182,520	189,940	197,520
37	พนักงานขับรถยนต์ (รถเจ้า)	-	1	1	141,960	-	1	1	1	1	-	-	5,760	6,000	6,240	147,720	153,720	159,960
	กองสาธารณสุข (06)																	
38	ผอ. กองสาธารณสุข (บริหารงานสาขา)	ศบ.	1	-	393,600	42,000	1	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,940	476,460
39	ทน. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ศบ.	1	1	448,920	18,000	1	1	1	1	-	-	13,320	13,320	15,240	466,920	480,240	495,480
40	นักจัดการงานทั่วไป	ชท.	1	1	362,640	-	1	1	1	1	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720
41	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.บ.ชท.	1	-	297,900	-	1	1	1	1	-	-	5,640	5,640	5,640	297,900	303,540	309,180
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
42	พนักงานขับรถยนต์ (taxi)	-	1	1	188,160	-	1	1	1	1	-	-	7,560	7,920	8,160	195,720	203,640	211,800
43	พนักงานขับรถยนต์ (taxi)	-	1	1	181,440	-	1	1	1	1	-	-	7,320	7,560	7,920	188,760	196,320	204,240



การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ฯลฯ ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลโพหนอง อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

๑๔

๒๐ ทุนการศึกษา

จำนวน ๐ บาท

๒๑ เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด

จำนวน ๐ บาท

เงินสมทบกองทุนทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

จำนวน ๕๘,๐๐๐ บาท

-การค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๖

๑๖,๒๒๖,๘๓๔

จำนวน ๑๖,๒๒๖,๘๓๔ บาท

(ตัวอักษร)

(สิบหกล้านสองแสนสองหมื่นหกพันแปดร้อยสามสิบสี่บาทถ้วน)

๑๖,๒๒๖,๘๓๔ * ๑๐๐

=

๓๓.๘๐ %

๕๘,๐๐๐,๐๐๐

(ลงชื่อ)



(นางนิภาพร จันทสมบัติ)
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)



(นายสิระเศรษฐ์ เวียงพิมพ์)
ปลัดเทศบาลตำบลโพหนอง

(ลงชื่อ)



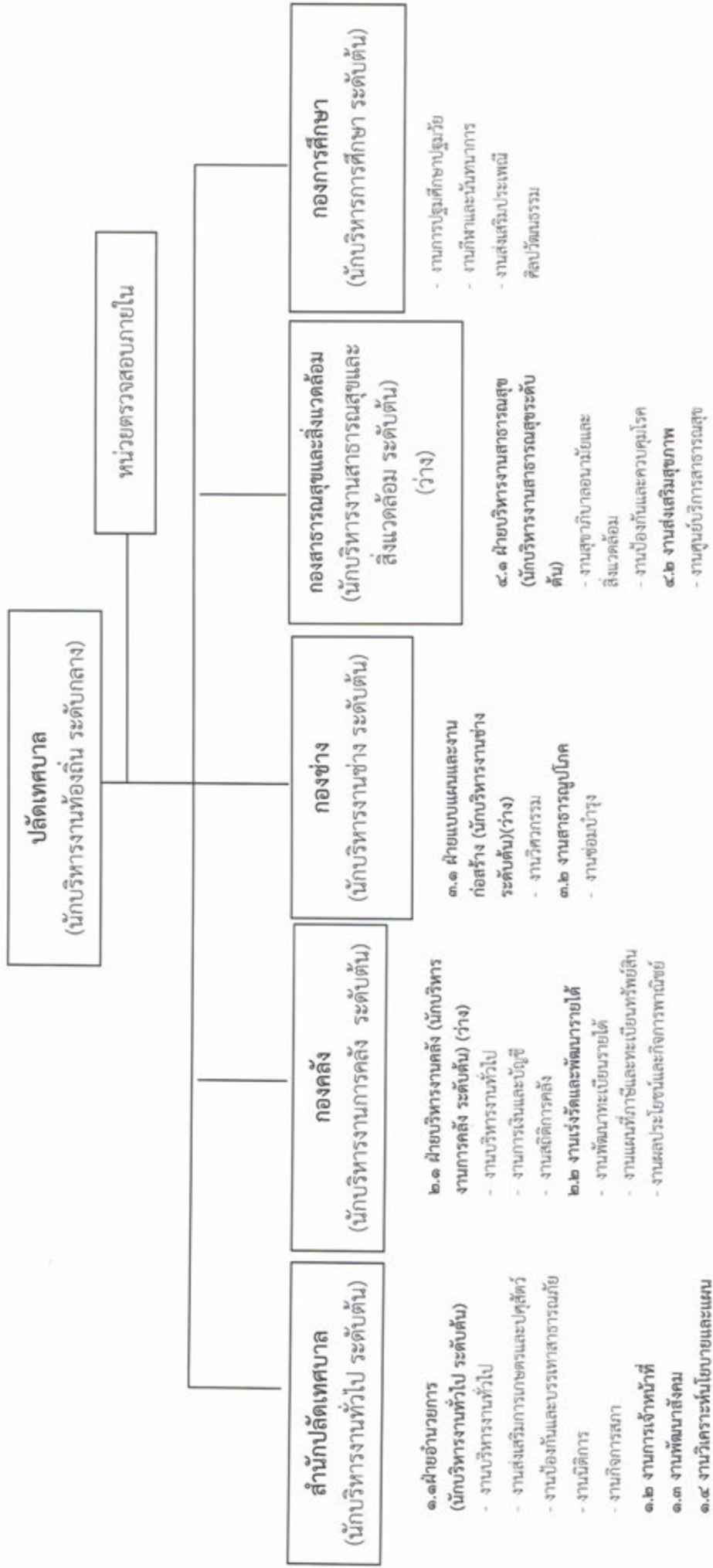
(นายสุตใจ บัวลอย)
นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง

เทศบาลตำบลโพหนอง อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

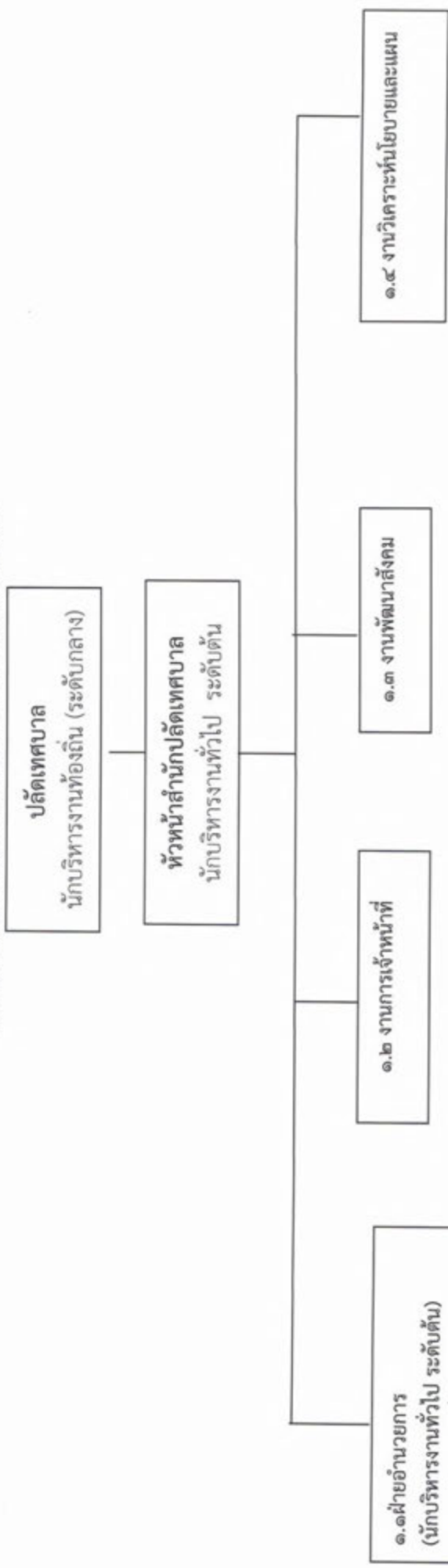
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

		ตั้งไว้	
		ตั้งไว้	๔๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท
๑	เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ตั้งไว้	๑๑,๔๘๘,๑๘๐ บาท
๒	เงินตอบแทนอื่นๆหรือเงินตอบแทนอื่นๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินเพิ่มอื่นๆตามที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบกำหนด ในลักษณะดังนี้		
๒.๑	เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน	จำนวน	๓,๐๑๓,๙๓๖ บาท
๒.๒	ค่าตอบแทนพิเศษ	จำนวน	๔๕๐,๐๐๐ บาท
๒.๓	เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว	จำนวน	๓๖,๗๔๐ บาท
๒.๔	เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พ.ค.พ.)	จำนวน	๐ บาท
๒.๕	เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ค.ส.)	จำนวน	๐ บาท
๒.๖	เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานบริการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน	๐ บาท
๒.๗	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	จำนวน	๐ บาท
๒.๘	เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันภัยและดับเพลิง	จำนวน	๐ บาท
๒.๙	เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายตำแหน่งนิติกร (พ.ค.ก.)	จำนวน	๕๔,๐๐๐ บาท
๒.๑๐	เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของครูการศึกษา (พ.ค.ศ.)	จำนวน	๐ บาท
๒.๑๑	เงินวิทยฐานะ	จำนวน	๑๓๔,๔๐๐ บาท
๒.๑๒	เงินช่วยพิเศษเกี่ยวกับศพ	จำนวน	๐ บาท
๒.๑๓	เงินอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน	จำนวน	๐ บาท
๓	เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สพท.)	จำนวน	๐ บาท
๔	เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้	จำนวน	๐ บาท
๕	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินสมทบสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการกรุงเทพมหานคร (๑ค.ค.-๕ก.ค.๖๖)ตั้งไว้ ๒๓๔,๑๐๐ บาท	จำนวน	๓๔,๕๒๐ บาท
๖	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	จำนวน	๐ บาท
๗	เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง(แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	จำนวน	๐ บาท
๘	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติงานปฏิบัติงานตัว	จำนวน	๐ บาท
๙	ค่าเช่าบ้าน (๑ ค.ค.- ๕ ก.ค.๖๖)ตั้งไว้ ๕๑๓,๖๐๐	จำนวน	๒๒๕,๖๐๐ บาท
๑๐	เงินทำขวัญข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติหน้าที่	จำนวน	๐ บาท
๑๑	เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	จำนวน	๐ บาท
๑๒	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	จำนวน	๐ บาท
๑๓	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีโชค (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร(ชรบ.)	จำนวน	๐ บาท
๑๔	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	จำนวน	๑๕๐,๐๐๐ บาท
๑๕	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (๑ ค.ค.-๕ ก.ค.๖๖) ตั้งไว้ ๖๘๖,๑๕๕ บาท	จำนวน	๕๒๑,๔๕๘ บาท
๑๖	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	จำนวน	๐ บาท
๑๗	บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอภัยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	จำนวน	๐ บาท
๑๘	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงาน	จำนวน	๐ บาท

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลโพหนอง

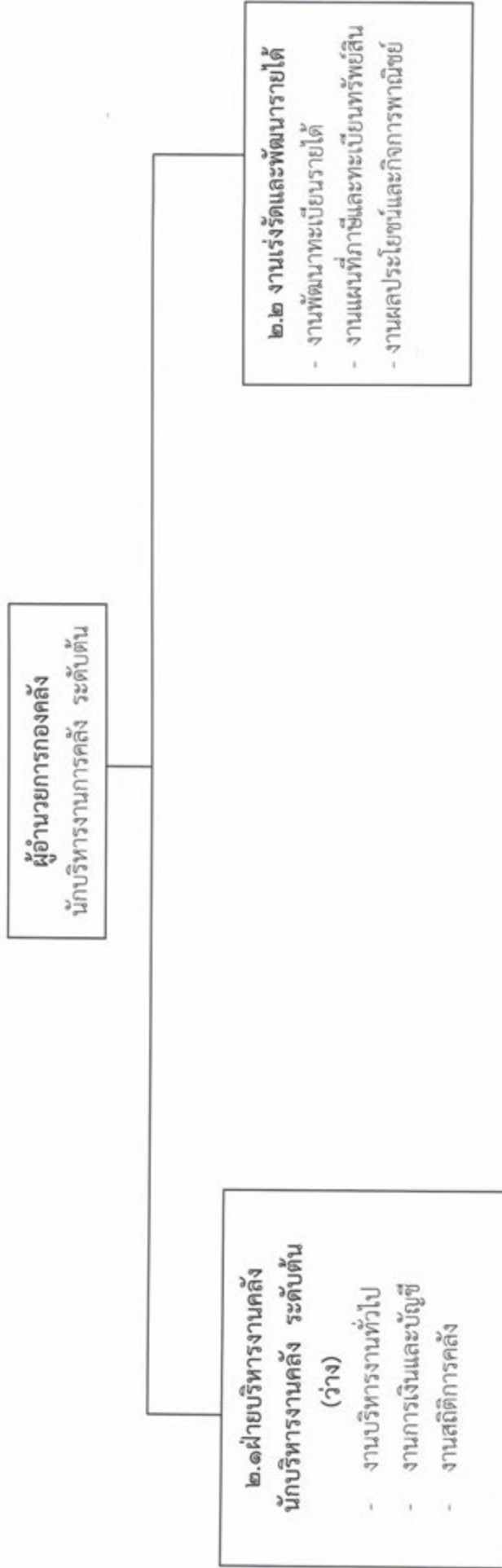


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาลตำบลโพหนอง



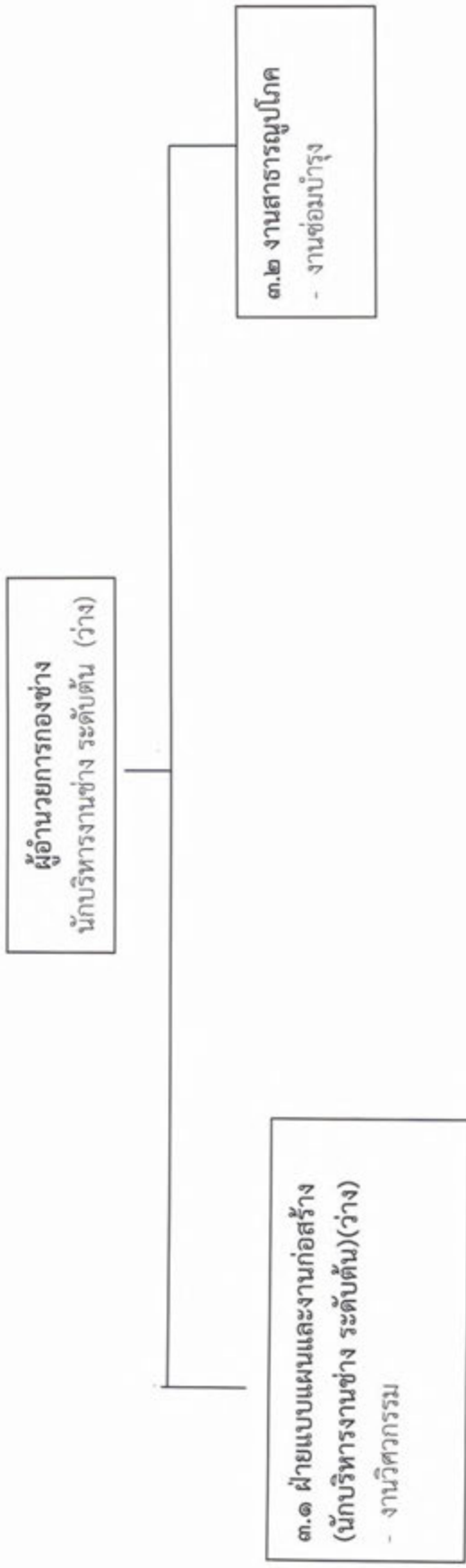
ระดับ	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	จำนวนการ พิเศษ	จำนวนการ	จำนวนการ	จำนวนการ	ปฏิบัติกร	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๒	-	b	๑	-	๑	-	๑	-	-	๕

โครงสร้างองค์กร



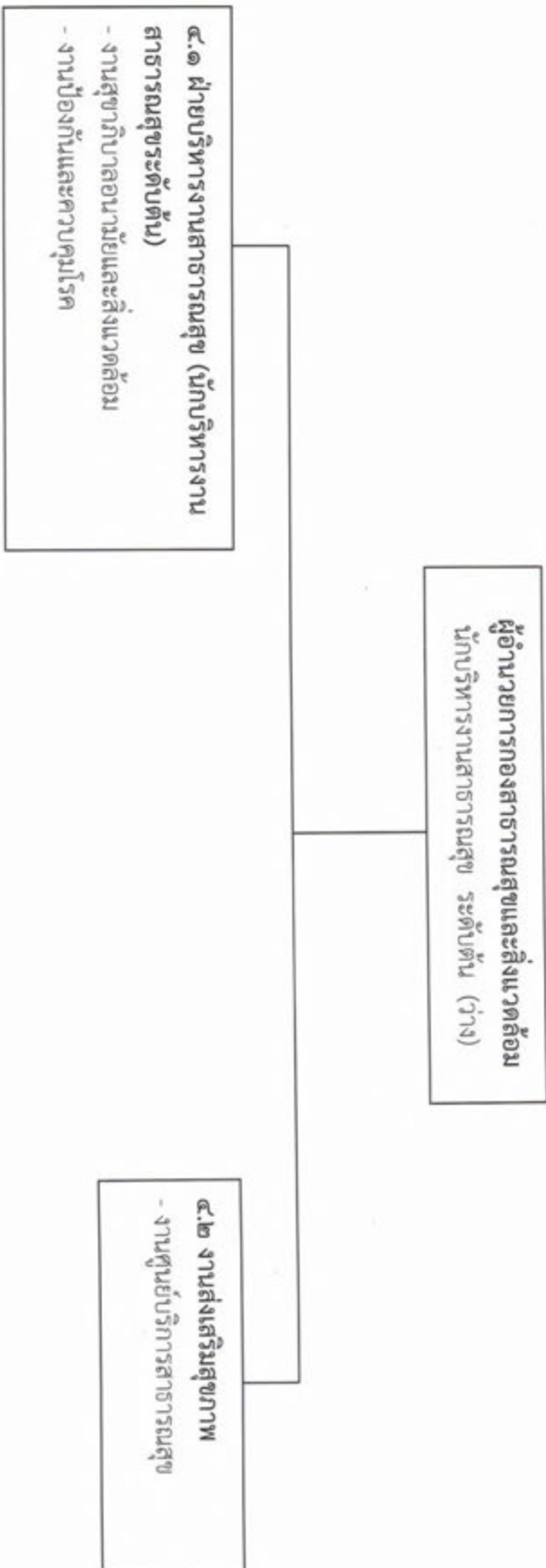
ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	-	๒	-	-	๒	๑	-	๓
ว่าง		๑								๑

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการระดับกลาง	อำนวยการระดับต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๒
ว่าง	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	๒

โครงสร้างของสารานุกรมและสิ่งแวดลอม



ระดับ	อำนาจการระดับกลาง	อำนาจการระดับต้น	ช่างเทคนิค	ช่างการ	ปฏิบัติการ	อาสา	ช่างเขียน	ปฏิบัติงาน	ผู้จ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๒
ว่าง	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๑

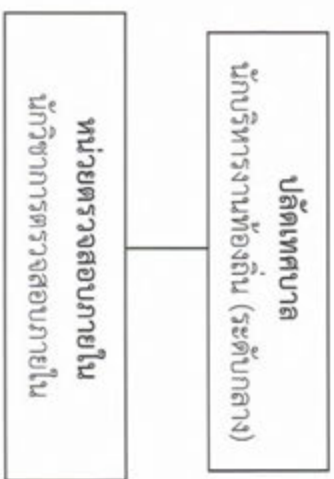
ระดับ	อำนาจยกย่อง	อำนาจยกย่อง	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ	ชำนาญ	ชำนาญ	ชำนาญ	ชำนาญ	ชำนาญ	ชำนาญ	ชำนาญ
จำนวน	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
ว่าง															

- งานบริหารระบบคอมพิวเตอร์
 - งานที่ปรึกษาและสนับสนุนทางการ
 - งานส่งเสริมประเพณี
 ศิลปวัฒนธรรม

ผู้ชำนาญการเอก
 ผู้ชำนาญการพิเศษ
 ผู้ชำนาญการ

โครงสร้างของภาคการศึกษา

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดตั้งตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ				กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เขตพื้นที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เขตพื้นที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เก็บประจำ ตำแหน่ง	เงินต้นขั้นสูง/เงิน ค่าตอบแทน		
๑	นางสาวรารัฐ เวียงถิ่น	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ปฏิบัติงาน	ป.ท.	กลาง	๑๒-๐๐-๓๑๐๒-๐๐๓	ปฏิบัติงาน	ป.ท.	กลาง	๑๒-๐๐-๓๑๐๒-๐๐๓	๕๓,๐๐๐ (๕๓,๐๐๐บาท)	๕๕,๐๐๐ (๕๕,๐๐๐บาท)	-	๕๓,๐๐๐
๒	นางอุษารักษ์ มงคลสินธุ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ปฏิบัติงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ท.	ต้น	๑๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๓	ปฏิบัติงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ท.	ต้น	๑๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๓	๕๓,๐๐๐ (๕๓,๐๐๐บาท)	-	๕๓,๐๐๐	
๓	นางสาวสุวิภากร อุทธาฉาย	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ท.	ต้น	๑๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ท.	ต้น	๑๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๒	๕๓,๐๐๐ (๕๓,๐๐๐บาท)	-	๕๓,๐๐๐	
๔	นางฉลภพรณ ธีรสิทธิ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	นักศึกษาราชการ	ป.ท.	-	๑๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๓	นักศึกษาราชการ	ป.ท.	-	๑๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๓	-	-	-	๕๓,๐๐๐
๕	(ว่าง)	-	-	นักศึกษาราชการ	ป.ท.	-	๑๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๓	นักศึกษาราชการ	ป.ท.	-	๑๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๓	-	-	-	๕๕,๐๐๐
๖	นางชลิลา เอี่ยมถ้ำ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	นักวิชาการบริหาร	ป.ท.	-	๑๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๓	นักวิชาการบริหาร	ป.ท.	-	๑๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๓	-	-	-	๕๓,๐๐๐
๗	นางสาวนภาพัทธินันท์ วัชรศิริ	นิติศาสตรบัณฑิต	-	นิติกร	ป.ท.	-	๑๒-๐๑-๓๓๐๕-๐๐๓	นิติกร	ป.ท.	-	๑๒-๐๑-๓๓๐๕-๐๐๓	-	-	-	๕๕,๐๐๐ (๕๕,๐๐๐บาท)
๘	นางนันทิการ์ ชื่นมงคลดี	รัฐศาสตรศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	นักบริหารงานพิเศษ	ป.ท.	-	๑๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานพิเศษ	ป.ท.	-	๑๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๓	-	-	-	๕๓,๐๐๐
๙	นางชัญฉุภา อุดมขจรธิ	รัฐศาสตรศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	นักศึกษาราชการ	ป.ท.	-	๑๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๓	นักศึกษาราชการ	ป.ท.	-	๑๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๓	-	-	-	๕๓,๐๐๐
๑๐	นางศศิวิมล ธีระวัชรชอุ	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	นักศึกษาราชการ	ป.ท./ป.ช.	-	๑๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๓	นักศึกษาราชการ	ป.ท./ป.ช.	-	๑๒-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๓	-	-	-	๕๓,๐๐๐
๑๑	นางศศิรารภา อุดมใบ	บริหารรัฐกิจบัณฑิต	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ท.	สูง	๑๒-๐๑-๕๓๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ท.	สูง	๑๒-๐๑-๕๓๐๑-๐๐๓	-	-	-	๕๓,๐๐๐
พนักงานจ้าง															
๑๒	นางสาวรารัฐวรรณ อารศรี	รัฐศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานพิเศษ	-	-	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานพิเศษ	-	-	-	-	-	-	๕๓,๐๐๐
๑๓	นางสาวลลิตาธิษฐาน ธนพิลาสิทธิ์	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานพิเศษ	-	-	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานพิเศษ	-	-	-	-	-	-	๕๓,๐๐๐
๑๔	นางสาวลลิตาธิษฐาน อารศรี	บริหารรัฐกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยงานพิเศษ	-	-	-	ผู้ช่วยงานพิเศษ	-	-	-	-	-	-	๕๓,๐๐๐
๑๕	นางอุษารักษ์ ธีระวัชรชอุ	ป.ท. ๕	-	พนักงานรับเงินเดือน	-	-	-	พนักงานรับเงินเดือน	-	-	-	-	-	-	๕๓,๐๐๐
๑๖	นางศรีวิมล อุดมใบ	ป.ท.	-	พนักงานรับเงินเดือน	-	-	-	พนักงานรับเงินเดือน	-	-	-	-	-	-	๕๓,๐๐๐

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรมศึกษาธิการ				กรมศึกษาธิการ				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เขตสำนักงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เขตสำนักงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/เงินทดแทน	
๔๔	นางสุชาวรา ธวัชตะบุตร	ศึกษาลำดับต้น	๐๒๒-๐๐๔-๒๐๑๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการโรงเรียน (ใช้ใบบริหารงานการศึกษา)	BR	สิบ	๐๒๒-๐๐๔-๒๐๑๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการโรงเรียน (ใช้ใบบริหารงานการศึกษา)	BR	สิบ	๔๕๕๙๖๐๐ (๔๕๕๐๐๐๐๐๐)	๑๕๐,๐๐๐ (๑๕๐,๐๐๐๐๐)	-	๔๕๕,๙๖๐
๔๕	นายสวัสดิ์ ธรรมคง	ศึกษาลำดับต้น	๐๒๒-๐๐๔-๒๐๑๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการโรงเรียน	BR	สิบ	๐๒๒-๐๐๔-๒๐๑๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการโรงเรียน	BR	สิบ	๔๕๕๙๖๐๐ (๔๕๕๐๐๐๐๐๐)	-	-	๔๕๕,๙๖๐
	พนักงานครูพิเศษ													
๔๖	นายสุภากร ธีรสิทธิ์	ปริญญาโท	๐๒๒-๐๐๔-๒๐๑๙-๑๒๖	ครูชำนาญการพิเศษ	TR	ชำนาญ	๐๒๒-๐๐๔-๒๐๑๙-๑๒๖	ครูชำนาญการพิเศษ	TR	ชำนาญ	-	-	-	เงินเดือน เงินประจำ เงินทดแทน
๔๗	นายวรรณ น. วัฒนศิริ	ปริญญาโท การศึกษาปฐมวัย	๐๒๒-๐๐๔-๒๐๑๙-๑๒๗	ครู	TR	ครู	๐๒๒-๐๐๔-๒๐๑๙-๑๒๗	ครู	TR	ครู	-	-	-	เงินเดือน เงินประจำ เงินทดแทน
	พนักงานจ้าง													
๔๘	นาง			ผู้ดูแลเด็ก				ผู้ดูแลเด็ก						เงินเดือน

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรมศึกษาธิการ				กรมศึกษาธิการ				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เขตสำนักงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เขตสำนักงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/เงินทดแทน	
๔๙	นายสุวิทย์ สันติสุขสิทธิ์	ปริญญาโท บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๒๒-๑๒๒-๒๐๑๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	TR	ชำนาญ	๐๒๒-๑๒๒-๒๐๑๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	TR	ชำนาญ	๔๗๓๖๐๐๐ (๔๗๓,๖๐๐๐๐)	-	-	๔๗๓,๖๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลโพนทองได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีในการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการมอบหมายหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาและติดตามประเมินผล เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลโพนทองได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกคน ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. พนักงานเทศบาลและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการโดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ทางราชการหรือเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้ได้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

๓. พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

๔. พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็น การกลั่นแกล้งกันและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานและลูกจ้างด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติงาน

๕. พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ต้องต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ ที่เกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลโพหนอง โทร. ๐-๔๓๘๔-๐๔๗๗
ที่ กส ๗๗๕๐๑/ ๔๙๒ วันที่ ๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖
เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลโพหนอง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นใหม่ นั้น

ข้อเท็จจริง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต้องส่งร่างแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ภายในสิงหาคม ๒๕๖๖ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๔๐๒

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อเสนอแนะ

เห็นควรอนุมัติและคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อจักได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป หากเห็นชอบโปรดลงนามในบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางนิภาพร จันทสมบัติ)

นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)

(นายสุรยกานต์ มงคลสินธุ์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)

(นางสาวลัญญกร สุภาตลา)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

- ความเห็นของปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)

(นายสิริเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม)

ปลัดเทศบาลตำบลโพหนอง

- ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง

(ลงชื่อ)

(นายสุตใจ บัวลอย)

นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลโพหนอง โทร. ๐-๔๓๘๔-๐๔๗๗
ที่ กส ๗๗๕๐๑/๔๔๕
เรื่อง แจ้งเวียนคำสั่งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
วันที่ ๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง

เรื่องเดิม

อ้างถึง บันทึกข้อความที่ กส ๗๗๕๐๑/๔๔๒ เรื่องขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ วันที่ ๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ นั้น

ข้อเท็จจริง

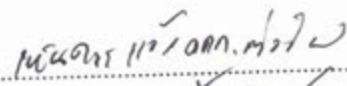
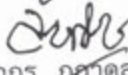
เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ งานกาชาดเจ้าหน้าที่ จึงขอแจ้งเวียนให้คณะกรรมการคำสั่งดังกล่าว ให้คณะกรรมการทุกท่านได้รับทราบ

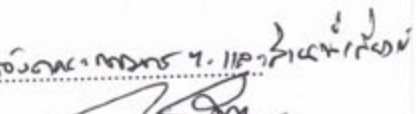
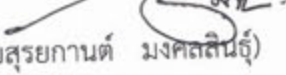
ข้อพิจารณา

เห็นควรแจ้งเวียนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้คณะกรรมการได้รับทราบ เพื่อจักได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป หากเห็นชอบโปรดลงนามในบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

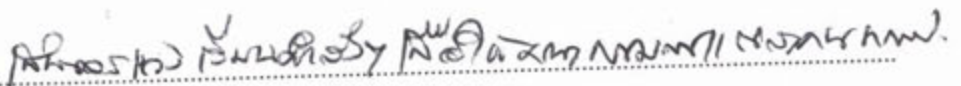
(นางนิภาพร จันทสมบัติ)
นักทรัพยากรบุคคล


(ลงชื่อ) 
(นางสาวลัญจกร อุตาดลาย)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ


(ลงชื่อ) 
(นายสุรยกานต์ มงคลสินธุ์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

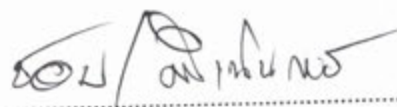
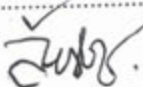
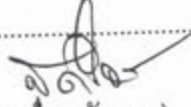
- ความเห็นของปลัดเทศบาล


(ลงชื่อ) 
(นายสิริเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม)
ปลัดเทศบาลตำบลโพหนอง



12 มิ.ย. 66


- ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง

13 มิ.ย. ๒๕๖๖



13 มิ.ย. 66 (ลงชื่อ) 
(นายสุตใจ บัวลอย)
นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง

 13 มิ.ย. 66

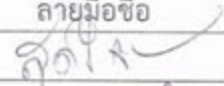
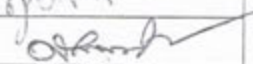


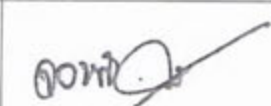
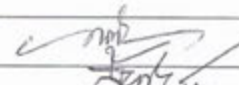
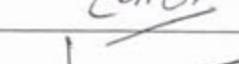


 13 มิ.ย. 66

 13 มิ.ย. 66


13 มิ.ย. 66


15 มิ.ย. 06

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วันที่ ๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมราชพฤกษ์ เทศบาลตำบลโพหนอง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายสุดใจ บัวลอย	นายกเทศมนตรี	
๒.	นายสิริเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม	ปลัดเทศบาล	
๓.	นายสุรยกานต์ มงคลสินธุ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	
๔.	นางพิศมัย จุฑาศรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๕.	นายเมฆินทร์ ยวงวิภักดิ์	วิศวกรโยธา รก.แทน ผอ.กองช่าง	
๖.	จำเอกหญิงพรเพ็ญ เอี่ยมสุวรรณ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข รก.แทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	
๗.	นางนุชนารถ อนันตะบุตร	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๘.	นางสาวลัญฉกร ภูถาดลาย	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	
๙.	นางนิภาพร จันทสมบัติ	นักทรัพยากรบุคคล	

รายงานการประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลโพหนอง อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

วันที่ ๖ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ หอประชุมราชพฤกษ์ เทศบาลตำบลโพหนอง อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้เข้าประชุม

๑. นายสุดใจ บัวลอย	นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง	ประธานกรรมการ
๒. นายสิริเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม	ปลัดเทศบาลตำบลโพหนอง	กรรมการ
๓. นางพิศมัย จุฑาศรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. จำเอกหญิงพรเพ็ญ เอี่ยมสุวรรณ	หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุข	
	รท.แทน ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. นางนุชนารถ อนันตะบุตร	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางสาวลัญฉกร ภูถาดลาย	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นางนิภาพร จันทสมบัติ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

๑. นายสุรยกานต์ มงคลสินธุ์ ตติการกิจ
๒. นายเมฆินทร์ ยวงวิภักดิ์ ตติการกิจ

เริ่มประชุมเวลา

๑๔.๐๐ น.

- เมื่อที่ประชุมมาครบแล้ว กระผม สุดใจ บัวลอย ประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

นายสุดใจ บัวลอย
ประธานกรรมการ

เรื่องพิจารณา การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๘-๒๕๖๖)

เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี เดิม (รอบประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ ประกอบกับหนังสือ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง

พนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เทศบาลตำบลโพหนองจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

อัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งเทศบาลตำบลโพหนองที่ ๓๔๒ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗

มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ -

๒๕๖๙) ซึ่งในปัจจุบันเทศบาลตำบลโพหนอง มีภาระและปริมาณงานมากขึ้น จึงได้

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้

แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่าย

ผู้ช่วยเลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.

๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) แล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป และที่เชิญทุกท่านมาวันนี้ เพื่อร่วมกัน

พิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการว่าต้องการเพิ่มหรือลด

อัตรากำลังในการเสนอเพื่อจัดทำแผน เพื่อใช้เป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างของพนักงานเทศบาล และมีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล เพียงพอต่อปริมาณ ภารกิจ และเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาเทศบาลซึ่งในส่วนรายละเอียดและการกำหนดตำแหน่งต่างๆ ขอเชิญเลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงให้ที่ประชุมได้รับทราบต่อไป

นายสิริเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่าน ตามคำสั่งที่ ๓๔๒ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายผู้ช่วยเลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้แต่งตั้งจากหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นกรรมการและเลขานุการและผู้อำนวยการกองทุกกองเป็นกรรมการ จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่จะต้องเพิ่มหรือลดอัตรากำลังในการเสนอเพื่อจัดทำแผน โดยให้ผู้ช่วยเลขานุการ ดำเนินการ

นางนิภาพร จันทสมบัติ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ การกำหนดตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๖

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------|
| (๑) นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| (๓) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ | |
| (๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ | |

โดยเป็นไปตามหนังสือสั่งการดังกล่าว ดังนี้

- | | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายสุดใจ บัวลอย | นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายสิริเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม | ปลัดเทศบาลตำบลโพหนอง | กรรมการ |
| ๓. นางพิศมัย จุฑาศรี | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นายเกรียงศักดิ์ แสนสำราญ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. จำเอกหญิงพรเพ็ญ เอี่ยมสุวรรณ | หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุข | |
| | ร.ก.แทน ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. นางนุชนารถ อนันตะบุตร | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. นายสุรยกานต์ มงคลสินธุ์ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นางสาวลัญฉกร ภูภาคลาย | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นางนิภาพร จันทสมบัติ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และปริมาณงานของส่วนราชการ ต่าง ๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลโดยเคร่งครัดทุกประการ

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๕.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

๖.๑ เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

๖.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

๖.๓ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัด

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งในสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๖.๔ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงาน และคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

๖.๕ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

๖.๖ ก่อนที่เทศบาลจะขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้งานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่าในกรณีของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในกรณีของพนักงานจ้างห้ามมีการปรับเกลี้ยอัตราค่าจ้างของพนักงานจ้างโดยการกำหนดตำแหน่งอยู่ในสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้างสามารถปรับเกลี้ยตำแหน่งได้เฉพาะมีการปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ภายหลังที่ ก. จังหวัดได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว

๖.๗ การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดย

กรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือต้องรายงานตามแบบ ๑ - ๕ อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย โดยต้องนำส่งพร้อมกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙)

๖.๘ การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามนำเสนอหรือปรับปรุงตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กล่าวคือต้องจัดทำก่อนหรือหลังจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๗) กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผน ให้ทำได้โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ ๑๘ เมื่อ ก.ท.จ. ให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ตามข้อ ๑๔ แล้ว ให้เทศบาลพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มเติมในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อจะได้รายงาน ก.ท. เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงบประมาณในการจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน และเมื่อได้จัดสรรงบประมาณสำหรับอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวแล้วให้หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงบประมาณ เป็นผู้พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

- กรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการในเทศบาลตำบลโพหนอง มีดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน แต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งที่กำหนดใหม่ เพิ่ม/ลด/ยุบเลิก
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ		
สำนักงานปลัดเทศบาล		
๓. หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงาน ทั่วไป ระดับต้น) ๔. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงาน ทั่วไป ระดับต้น) ๕. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๗. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๘. นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๙. นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑๐. นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑๑. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ ๑๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (ว่าง)	
กองคลัง		
๑๓. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑๔. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการ คลัง ระดับต้น) ๑๕. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑๖. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน ๑๘. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญ งาน ๑๙. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง)	
กองช่าง		
๒๐. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) ๒๑. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น) ๒๒. วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๒๓. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๒๔. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นัก บริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่าง) ๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น) (ว่าง)	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
๒๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (ว่าง)	
๒๖. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน(ว่าง)	
๒๗. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ		
๒๘. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน		
กองการศึกษา		
๒๙. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)		
๓๐. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ		
๓๑. ครูชำนาญการพิเศษ		
๓๒. ครู		
หน่วยตรวจสอบภายใน		
๓๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ		

๒. การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ ๔๐๒ ในการจัดทำแผนลูกจ้างของเทศบาล การกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง ให้นำแนวทางและวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลมาใช้บังคับ โดยอนุโลมตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

ข้อ ๗ ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลา ๓ ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายด้านบุคคล ซึ่งในแต่ละสำนัก/กอง/ส่วน เราได้กำหนดปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่มีอยู่เดิมไว้ทั้งที่มีคนครองและไม่มีคนครองและวันนี้เราจึงต้องมาพิจารณาร่วมกัน ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ร่วมกันโดยขอให้ดูไปที่ละสำนัก/กอง จากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๙ ซึ่งในการพิจารณาตำแหน่งที่ว่างเราต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายของเราด้วยว่าเกินร้อยละ ๔๐ หรือไม่ เนื่องจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ จึงขอให้คณะกรรมการพิจารณาอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง โดยวิเคราะห์จากภาระงาน ที่จำเป็น เพื่อให้การใช้อัตรากำลังให้เหมาะสมกับงาน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อเทศบาลมากที่สุด เพื่อเป็นการบูรณาการงานและผลงาน ดิฉันจึงขอเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาร่วมกันหรือวิเคราะห์ทำงาน ของแต่ละตำแหน่ง

แต่ละกองว่าแต่ละตำแหน่งมีปริมาณมากก็ให้กำหนดเพิ่มโดยแต่ละตำแหน่งค้างงานมีความยุ่งยากของงานและต้องมีค้างงานรวมกันทั้งปีอยู่ที่ ๘๒,๘๐๐ บาท/ปี ใช้อัตราค่าจ้างของพนักงาน ที่มีอยู่ให้คุ้มค่ามากที่สุด ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ ระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เทศบัญญัติปี ๒๕๖๖ ตั้งไว้ที่ ๔๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท แต่ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ให้ใช้เทศบัญญัติปี ๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๔๘,๐๐๐,๐๐๐ + ๕ % รายละเอียด ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ๑๖,๕๓๙,๒๑๑ บาท อยู่ที่ร้อยละ ๓๔.๕๕ %

๓. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามคำสั่งที่ ๓๔๓ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ ข้อ ๓๐๐ และข้อ ๓๐๑

- นางพิศมัย จุฑาศรี ยอดที่ผู้ช่วยเลขานุการได้มาอย่างไร ตัวเลขเป็นปัจจุบันหรือไม่ เพราะคิดภาระค่าใช้จ่ายไว้ อยู่ที่ ๑๙ ล้านบาทเศษ ไม่ทราบว่าเป็นอย่างไร
- นางนิภาพร จันทสมบัติ การคิดภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่ได้นำเงินเดือนของข้าราชการทางการเมืองนำมาคิดรวมใน มาตรา ๓๕ ทั้ง ๒๑ รายการ ท่านผอ.คลังคงนำยอดเงินเดือนทั้งหมดมาคิดรวมกันยอดจึงมีมาเกินตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) กำหนดให้เพิ่มตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ทุกอปท.
- นางสาวลัญฉกร ภูถาดลาย ในการคิดคำนวณเงินภาระค่าใช้จ่ายให้นำเฉพาะเงินเดือนของข้าราชการประจำและพนักงานจ้าง รวมถึงเงินเพิ่มต่างที่ได้รับ หากมีข้อสงสัยประการใดให้วินิจฉัยร่วมกันเพื่อเสนอให้ทางผู้ช่วยนำไปแก้ไขในตัวเลข
- นายยศุดใจ บัวลอย ท่านปลัดมีอะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่ เชิญชี้แจงในที่ประชุมครับ
- นายสิริเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม เรียนท่านประธานและผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านครับ จากที่กระผมได้ดูรายละเอียดตามหนังสือสั่งการตามหนังสือสั่งการ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ข้างต้นแล้ว ตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะไม่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และให้ทางผู้ช่วยเลขานุการจัดหาระเบียบในข้อไหนที่ไม่ให้เพิ่มหรือลดแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยให้สำเนาเอกสารแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-พ.ศ. ๒๕๖๖) งบประมาณรายจ่ายจริงประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้กรรมการทราบว่าตัวเลขร้อยละที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ตรงกันหรือไม่ เพื่อจะได้ประชุมร่วมกันอีกครั้งก่อนจะนำส่งแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙) หากในรอบต่อไปมีการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้ชี้แจงกับคณะกรรมการก่อนมีการประชุมร้อยละตามมาตรา ๓๕ ได้ถูกต้องชัดเจน มีท่านใดจะเสนอแนะอะไรอีกหรือไม่ หากไม่มีให้ผู้ช่วยเลขานุการดำเนินการตามที่เสนอมา

มติที่ประชุม
ระเบียบวาระที่ ๔

เห็นชอบ
เรื่องอื่นๆ (ไม่มี)
ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้พิมพ์รายงานการประชุม

(นางนิภาพร จันทสมบัติ)

นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวสิตกอร ภูผาดล่าย)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ แทน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/เลขานุการ

(ลงชื่อ) จำเอกหญิง



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(พรเพ็ญ เอี่ยมสุวรรณ)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/กรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางนุชนารถ อนันตะบุตร)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา/กรรมการ

(ลงชื่อ)

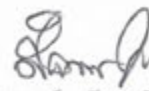


ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางนิตมัย จุฑาศรี)

ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสิริเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม)

ปลัดเทศบาล/กรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายสุตใจ บัวลอย)

นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง/ประธานกรรมการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๖๕๗-๒๕๖๙)

และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

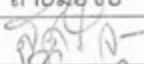


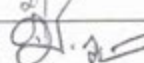
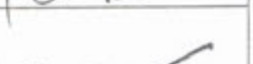




เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

วันที่ ๖ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมราชพฤกษ์ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์



รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๒)
วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมราชพฤกษ์ เทศบาลตำบลโพหนอง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายสุตใจ บัวลอย	นายกเทศมนตรี	
๒.	นายสิริเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม	ปลัดเทศบาล	
๓.	นายสุรยกานต์ มงคลสินธุ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	
๔.	นางพิศมัย จุฑาศรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๕.	นายเมธินทร์ ยวงวิภักดิ์	วิศวกรโยธา รก.แทน ผอ.กองช่าง	
๖.	จำเอกหญิงพรเพ็ญ เอี่ยมสุวรรณ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข รก.แทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	
๗.	นางนุชนารถ อนันตะบุตร	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๘.	นางสาวลัญฉกร ภูถาดลาย	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	
๙.	นางนิภาพร จันทสมบัติ	นักทรัพยากรบุคคล	

รายงานการประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลโพหนอง อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
ครั้งที่ ๒

วันที่ ๒๔ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ หอประชุมราชพฤกษ์ เทศบาลตำบลโพหนอง อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้เข้าประชุม

๑. นายสุดใจ บัวลอย	นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง	ประธานกรรมการ
๒. นายสิริเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม	ปลัดเทศบาลตำบลโพหนอง	กรรมการ
๓. นายสุรยกานต์ มงคลสินธุ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นางพิศมัย จุฑาศรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. จำเอกหญิงพรเพ็ญ เอี่ยมสุวรรณ	หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุข	
	รก.แทน ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. นางนุชนารถ อนันตะบุตร	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นายเมฆินทร์ ยวงวิภักดิ์	วิศวกรโยธา รก.แทน ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๘. นางสาวลัญฉกร ภูภาคลาย	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นางนิภาพร จันทสมบัติ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา

๑๔.๐๐ น.

- เมื่อที่ประชุมมาครบแล้ว กระผม สุดใจ บัวลอย ประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

ด้วยได้รับการประสานงานจากผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เกี่ยวกับการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้ใช้แผนเดิมตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละแห่งไป พลางก่อน โดยยังมีให้ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙)

๒. ให้เพิ่มกรอบอัตรากำลังตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุก อบท.ทุกแห่ง เพื่อรองรับการจัดสรรตำแหน่งจาก สส.

๓. ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้กำหนดตามโครงสร้างที่ยังขาดแคลน เช่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ฯลฯ หากไม่มีตามโครงสร้างให้สามารถกำหนดมาได้เท่านั้น

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ใน อบท. ให้คุมกำเนิดไว้ก่อน เพราะหากกำหนดตำแหน่งมาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบท.ต้องแนบรายละเอียดเอกสารหมายเลข ๑ - เอกสารหมายเลข ๕ ประกอบกับเอกสารที่แนบต้องมีรายละเอียดและการดูภาระค่าใช้จ่ายของ อบท.แต่ละแห่ง ซึ่งคณะกรรมการต้องพิจารณาในด้านเลื่อมเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑๕๑ แห่ง มาให้ ก.ท.จ. เห็นชอบ เนื่องจากการพิจารณาเอกสารดังกล่าว อาจทำให้คณะกรรมการ ก.จ.,ก.ท.จ.และ ก.อบต. อาจจะดูไม่ละเอียดและครอบคลุม และคณะกรรมการบางท่านอาจจะไม่มีความเชี่ยวชาญ จึงกำชับให้นักทรัพยากรบุคคลทุก อบท.ที่รับผิดชอบการจัดทำแผนปรับปรุงอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) มีให้กระทำการปรับปรุงกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) มาในรูปเล่มแผนที่จะส่ง โดยให้กระทำการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ครั้งต่อไป หลังจากมีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หลัง วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา
- การขอมติในที่ประชุมเพื่อปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

นายสิรเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม ตามรายละเอียดที่ท่านประธานได้แจ้งในที่ประชุมกรณีจังหวัดให้นำแผนเดิมไปใส่ในแผน ใหม่ โดยที่จังหวัดจะไม่ตรวจแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) แต่จะมีการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) หลังจากที่มีการประกาศใช้วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ แต่อยากทราบในส่วนขอรายละเอียดตามมาตรา ๓๕ ข้อมูลเป็น ปัจจุบันหรือไม่ แต่จะมีของการเงินรับรองมาคือ ข้อ ๕ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับบุตร ๙๔,๕๒๐ บาท ข้อ ๙ ค่าเช่าบ้าน ๒๒๕,๖๐๐ บาท ข้อ ๑๕ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการท้องถิ่น ๕๒๑,๔๕๘.๒๐ บาท ซึ่งทางการเงินรับรองสำเนาถูกต้องมา แต่อยากทราบในส่วนข้อ ๒ ข้อ ๒.๑ ข้อ ๒.๒ ข้อ ๒.๓ ข้อ ๒.๔ ข้อ ๒.๑๑ ข้อ ๑๔ ข้อ ๒๑ เป็นรายจ่ายจริงหรือไม่

นางนิภาพร จันทสมบัติ หากจะได้รายจ่ายจริงทั้งยอดเงินเดือนและค่าตอบแทนต้องของจากทางกองคลังเพราะไม่ ทราบยอดจ่ายในปัจจุบันค่ะ

นางพิศมัย จุฑาศรี ไม่เข้าใจว่ายอดเอามาจากไหนทั้ง ๒๑ รายการ และตัวหนังสือเล็กมาอ่านไม่ชัดเจน

นายสุรยกานต์ มงคลสินธุ์ ใช้ครับตัวเลขไม่ค่อยชัดเท่าไร

นายสิรเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม ให้นักทรัพยากรบุคคลอธิบายว่าจังหวัดแจ้งว่าอย่างไร

นางนิภาพร จันทสมบัติ จังหวัดไม่ได้ให้คิดมาตรา ๓๕ เข้าไปค่ะ เพียงแจ้งว่าให้ยกแผนข้อ ๙ เดิม มาใส่ในแผน ใหม่แล้วคิดภาระค่าใช้จ่ายโดยเอาเทศบัญญัติปี ๒๕๖๖ มาเป็นฐานในการคำนวณ โดยให้ เพิ่มตำแหน่งของผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุก อปท.ไว้เพื่อรองรับการจัดสรรตำแหน่ง โดยให้ว่างจำนวนเงินไว้ โดยให้กำหนดตำแหน่งหลักเช่นตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งนักวิเคราะห์ ฯให้เป็นไปตามโครงสร้างหลัก

นายสุดใจ บัวลอย ตามจริงแล้วการคิดภาระตามมาตรา ๓๕ เขาให้เอาของปี ๒๕๖๕ มาคิด เพราะผม ปรึกษากับหลายตำบลแล้วบางแห่งเกิน ๔๐ % อยากให้ทางคณะกรรมการควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ด้วย อปท.บางแห่งเห็นว่าพนักงานจ้างตามภารกิจต้องเป็นพนักงานจ้าง เหมาก็มีเพราะภาระค่าใช้จ่ายเกิน

นายสิรเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม ในการที่รับรองการประชุมไม่ได้มีปัญหา แต่อยากให้ชัดเจนในส่วนของตัวเองที่เอามา คำนวณอย่างเอกสารหมายเลข ๓ ถ้าคำนวณมาไม่สัมพันธ์กันหรือข้อ ๙ คิดมาไม่ตรงอาจ มีปัญหาในตอนที่เราไปชี้แจงกับจังหวัดตอนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ จึงอยากให้ ชัดเจนและรับรองมาให้มั่นใจว่าเป็นเอกสารถูกต้อง

นางสาวลัญฉกร ภูภาคลาย ค่ะขออนุญาตในที่ประชุมนะคะ ในการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทราบว่าทางผู้ช่วยเลขา ได้ให้เอกสารไปตั้งแต่วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ที่ผ่านมาแล้ว ท่านไม่ได้คำนวณเงินของกอง ท่านหรืออย่างไร ถ้ายังไม่คำนวณให้ผู้ช่วยเลขาคำนวณตอนนี้และดิฉันจะเป็นผู้รับรองให้ เองในส่วนของการปรับแผนที่ดิฉันไปอบรมมา แต่นักทรัพยากรบุคคลไปรับนโยบายใหม่ว่า อย่างไร และมีการแจ้งในที่อบรมว่าเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งทางด้านสาธารณสุขคือ ตำแหน่งนักการแพทย์ฉุกเฉิน ตอนนี้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะไม่อยู่ที่ ๙๙ ตำแหน่ง แล้วเพราะเพิ่มมาอีก เป็น ๑๐๑ ตำแหน่ง จึงแจ้งให้ที่ประชุมทราบเพราะทางกรม ฯ ได้ บังคับให้มี ๒ ตำแหน่งนี้ค่ะ และตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ทราบจริงว่า

ทางจังหวัดให้นโยบายมา แต่ถ้าจะให้รับรองข้อมูลก็ไม่มีปัญหาว่าจะบรรจุหรือไม่ หรือ อาจจะปรับปรุงตำแหน่งตอนที่ประกาศใช้แผนอีก ๓ เดือนเราค่อยมาประชุมกันใหม่ค่ะ และต่อไปกองสาธารณสุขเขาจะไม่ให้ใช้รถยนต์ที่ใช้ในขณะนี้แล้ว โดยจะบังคับให้ใช้รถตู้ แทนค่ะ และขอแจ้งในที่ประชุมด้วยค่ะว่าการประชุมในครั้งนี้นับว่าจะเสร็จสิ้นแล้ว เพราะ ประชุมตั้ง ๒ รอบ ยังไม่ชัดเจนอีก เพราะถ้าไม่มีการรับรองแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ เทศบาลตำบลโพธิ์ทองคงจะไปต่อไม่ได้ และมีผลทางกฎหมายเพราะประกาศใช้ไม่ทันตาม ระยะเวลาที่กำหนด หากท่านใดที่ยอดเงินไม่ถูกในข้อ ๔ สามารถหักท้วงได้เลยค่ะเพราะ จะให้ผู้ช่วยเลขานำกลับไปแก้ไขและอีกอย่างทางหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลก็มีข้อมูลอยู่ใน มือแล้ว

นางพิศมัย จุฑาศรี

ถ้ากรรมการจะรับรองก็ไม่ได้ว่านะค่ะ เพราะเอกสารเข็นต์เมื่อบายวันที่ ๒๑ กรกฎาคม เอกสารกับนักทรัพยากรบุคคลว่าตัวเลขมาจากไหนก็อธิบายไม่ชัดเจน และตัวเลขก็ตัว เล็กอ่านไม่ชัดด้วย ประกอบกับต้องรับสมัครสมาชิกสภา จึงไม่มีเวลาดูค่ะ ให้เข็นต์รับรองมา เลยค่ะคณะกรรมการไม่ได้ว่าค่ะท่านนายก

นายสุดใจ บัวลอย

เชิญครับ

นางสาวลัญญกร ภูดาตลาย ที่เราประชุมกันในวันนี้ไม่ได้หมายความว่าให้ระงับแต่อยากให้ผ่านรับรองเอกสารมาเอง ของแต่ละกองให้รับรองมาเลยค่ะ เพราะทางหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลก็เช็คข้อมูลแล้วเอา เงินเดือน ๒ ชั้นมาคำนวณเองได้ หากไม่ถูกต้องให้แก้ไขได้เลยนะค่ะไม่ได้หมายความว่า จะไม่ให้ท่านแก้ไขเลยนะค่ะ แก้ไขได้ค่ะขอบคุณค่ะ

นางพิศมัย จุฑาศรี

เอา ๕ % มาคูณเงินเดือนจำนวน ๒ ชั้น ตัวเลขต่างกันมากเลยคะท่านปลัด

นางสาวลัญญกร ภูดาตลาย ท่านผอ.คลังดินจะอธิบายให้ทราบคะ ถ้าทุกท่านคำนวณเงินแล้วถูกต้องเป็นอย่างนี้คะ คือคำนวณตัวเลขไว้ที่ ๕๐๐,๐๐๐ บาท ปีต่อไปจะคิดประมาณการที่ ๕ %ต่อไปเรื่อย ๆ จะใช้ ๒ ชั้นแค่ปี ๒๕๖๗ แต่ปีต่อไปจะคำนวณ ไปที่ ๑ ชั้นจนถึงปี ๒๕๖๙ จะไม่คิดที่ ๒ ชั้น จะไม่คำนวณใหม่ สมมติว่าเราจะปรับแผน แล้วเราก็มาเอาเงินเดือนฐานเงินเดือนใหม่คือ เอาเงินเดือนใหม่เริ่มฐานใหม่มาคำนวณ เหมือนที่เราเริ่มในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ค่ะ ต่อไปเราจะไม่ใช่ ๒ ชั้นแต่จะประมาณการ ที่ ๕ % เอาอย่างนี้คะ วันนี้จะสรุปยอดเงินให้ แต่ละกองเพื่อให้ได้ความชัดเจน และจะรับรองให้ทุกท่านทราบ ในวันนี้คงเรียบร้อยค่ะ แจ้ง ที่ประชุมและให้คณะกรรมการรับรองรายงานค่ะ ขอบคุณค่ะ

นายสุดใจ บัวลอย

ครับขอบคุณให้ทางผู้ช่วยเลขานำไปแก้ไขเพื่อจะได้ให้คณะกรรมการรับรายงานการประชุม มีท่านใดจะแสดงความคิดเห็นหรือไม่ ถ้าไม่มีขอปิดการประชุม

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.


(ลงชื่อ)




ผู้พิมพ์รายงานการประชุม


(นางนิภาพร จันทสมบัติ)


นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยเลขานุการ


(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวสิตถิกร ภูถาดลาย)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ / ผู้ช่วยเลขานุการ


(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสุรยกานต์ มงคลสินธุ์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล / เลขานุการ


(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางนุชนารถ อนันตะบุตร)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา / กรรมการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(พรเพ็ญ เอี่ยมสุวรรณ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม / กรรมการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายเมธีรินทร์ ยวงวิภักดิ์)
วิศวกรโยธา รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองช่าง / กรรมการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางพิศมัย จุฑาศรี)
ผู้อำนวยการกองคลัง / กรรมการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสิริเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม)
ปลัดเทศบาล / กรรมการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายสุคใจ บัวลอย)
นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง / ประธานกรรมการ



คำสั่งเทศบาลตำบลโพหนอง

ที่ ๓๔๒ / ๒๕๖๖

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบ กับหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------------------------|--|-------------------|
| ๑. นายสุดใจ บัวลอย | นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายสิริเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม | ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. นางพิศมัย จุฑาศรี | อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นายเกรียงศักดิ์ แสนสำราญ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. จำเอกหญิงพรเพ็ญ เอี่ยมสุวรรณ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
และสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. นางนุชนารถ อนันตะบุตร | ผู้อำนวยการกองศึกษา | กรรมการ |
| ๗. นายสุรยกานต์ มงคลสินธุ์ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นางสาวสัญญากร ภูถาดสาย | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นางนิภาพร จันทสมบัติ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
- มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ.ก.อบต. หรือเมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ในการกำหนดตำแหน่งขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรร งบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่าย ประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุดใจ บัวลอย)

นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง

12 มิถ ๖๖

ปลัดเทศบาล

...../หน.กองฯ

...../หน.สำนัก/หน.ฝ่าย

...../หน.ช่าง

สรุปงบหน้าการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพหนอง อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับที่	เทศบาล	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ปี พ.ศ. ๒๕๖๗	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ปี พ.ศ. ๒๕๖๘	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ปี พ.ศ. ๒๕๖๙	มติ อื่น กรรมการฯ	มติ ก.ท.จ. กาฬสินธุ์
		ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม (ตามโครงสร้าง)	ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม (ตามโครงสร้าง)	ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม (ตามโครงสร้าง)					
๑	ทต.โพหนอง	กองการศึกษา ๑.ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสุวรรณาราม	กองการศึกษา ๑.ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสุวรรณาราม	กองการศึกษา ๑.ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสุวรรณาราม	๑๗,๗๑๙,๗๕๗ x ๑๐๐ ๕๐,๕๐๐,๐๐๐ = ๓๕.๑๗ %	๑๘,๒๙๗,๐๗๕ x ๑๐๐ ๕๒,๗๒๐,๐๐๐ = ๓๔.๕๗ %	๑๘,๘๗๖,๒๖๑ x ๑๐๐ ๕๕,๕๖๖,๐๐๐ = ๓๓.๙๗ %		

