

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ระบบแบ่ง)
ของเทศบาลตำบลท่านา
อำเภอกะปง จังหวัดพังงา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๕)

คำนำ

เทศบาลตำบลท่านา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ระบบแบ่ง) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่านา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงาตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่านา ให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลท่านา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลท่านา

๑๕ มีนาคม ๒๕๕๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ระบบแบ่ง)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
เทศบาลตำบลท่านา
อำเภอเกาะปง จังหวัดพังงา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔-๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคล	๖
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๗-๘
๙. การวิเคราะห์ภารกิจกำหนดตำแหน่ง	๙-๑๑
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๑๒-๑๓
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔-๒๐
๑๒. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๑-๒๒
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๓
๑๔. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าบององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าานามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าานา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าานา

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าานา สามารถวางแผนอัตราค่าลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตราค่าลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลท่าานา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าานาดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลท่าานาให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าานามีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลท่าานาที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลท่าานา

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตราค่าลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่าานา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและเทศบาลตำบลท่าานา รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าานา

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพังงา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่าง

แท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

รายการ	ปัญหาในเขตเทศบาล	ความต้องการของประชาชน
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> - การคมนาคม ปัญหาถนน ทางเท้า น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค - ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ 	<ul style="list-style-type: none"> - การวางแผนปรับปรุงซ่อมแซม ผิวถนน ไหล่ทาง และทางเท้า - การปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบประปา และการบรรเทาปัญหาน้ำขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง - การปรับปรุงประสิทธิภาพไฟฟ้าสาธารณะ
๒. ด้านเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - รายได้และความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมกลุ่มอาชีพในเขตเทศบาล - ส่งเสริมธุรกิจขนาดเล็ก (SME)
๓. ด้านสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - การศึกษา - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน - คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน - เพิ่มประสิทธิภาพงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - เพิ่มงานให้บริการแก่คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสในเขตเทศบาล
๔. ด้านการเมือง	<ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการ - ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการ - การได้รับส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ

รายการ	ปัญหาในเขตเทศบาล	ความต้องการของประชาชน
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- คุณภาพน้ำเสียในเขตเทศบาล - การบำรุงรักษาและการให้บริการสวนสาธารณะ	- การวางแผนบำบัดน้ำเสียอย่างเป็นระบบ - การจัดการสวนสาธารณะที่เป็นรูปธรรม
๖. ด้านสาธารณสุข	- ปัญหาสุขภาพของประชาชนในเขตเทศบาล - ปัญหาความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ - ปัญหาจากเหตुरบกวนหรือเหตุเดือดร้อนรำคาญ - ปัญหาการทิ้งและการกำจัดขยะมูลฝอย	- ให้ความรู้ประชาชนเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพ - ให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับ โรคติดต่อ - ออกเทศบัญญัติเกี่ยวกับการป้องกันเหตุรำคาญ - การบริหารจัดการเกี่ยวกับขยะ - การรณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้กับประชาชนในการมีส่วนร่วม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่านา

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรบราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตเทศบาล
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่
คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือ
ส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในระดับเด็กก่อนเกณฑ์และปฐมวัย
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจรอง

๑. เพิ่มประสิทธิภาพงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงสวนสาธารณะ และสถานที่ออกกำลังกาย
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลท่านา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๓ อัตรา เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานที่เทศบาลตำบลท่านาได้กำหนดไว้ในโครงสร้างของส่วนราชการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ ตารางเปรียบเทียบโครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน กับโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ระบบแบ่ง)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๘ งานพัฒนาชุมชน	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๘ งานพัฒนาชุมชน ๑.๙ งานจัดทำงบประมาณ	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานธุรการ ๒.๕ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๖ งานจัดทำงบประมาณ ๒.๗ งานทะเบียนพาณิชย์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานธุรการ ๒.๕ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๖ งานทะเบียนพาณิชย์	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานวิศวกรรม ๓.๔ งานงานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานควบคุมอาคารและผังเมือง ๓.๖ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๗ งานสวนธารณะ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานการโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานงานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานควบคุมอาคารและผังเมือง ๓.๖ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานธุรการ</p> <p>๔.๒ งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๔ งานควบคุมและป้องกันโรค</p> <p>๔.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๖ งานสัตวแพทย์</p>	<p>๑. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๒ งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๑.๔ งานควบคุมและป้องกันโรค</p> <p>๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๑.๖ งานสัตวแพทย์</p> <p>๑.๗ งานควบคุมโรคไม่ติดต่อ</p> <p>๑.๘ งานสุขภาพภาคประชาชน</p> <p>๑.๙ งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ</p>	
<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๒.๑ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ งานศูนย์เด็กเล็กก่อนเกณฑ์</p> <p>๒.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา</p> <p>๒.๔ งานวัฒนธรรมและการศึกษาท้องถิ่น</p> <p>๒.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา</p>	<p>๒. กองการศึกษา</p> <p>๒.๑ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ งานศูนย์เด็กเล็กก่อนเกณฑ์</p> <p>๒.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา</p> <p>๒.๔ งานวัฒนธรรมและการศึกษาท้องถิ่น</p> <p>๒.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา</p>	
<p>๖. กองประปา</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๓.๓ งานจัดเก็บรายได้และหนี้สินคงค้าง</p> <p>๓.๔ งานการผลิตและบริการ</p> <p>๓.๕ งานเครื่องจักรกลและซ่อมบำรุง</p>	<p>๖. กองประปา</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๓.๓ งานจัดเก็บรายได้และหนี้สินคงค้าง</p> <p>๓.๔ งานการผลิตและบริการ</p> <p>๓.๕ งานเครื่องจักรกลและซ่อมบำรุง</p>	

เทศบาลตำบลท่านา อำเภอดงหลวง จังหวัดพิจิตร

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
		๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัดเทศบาล										
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานดับเพลิง พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง										
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้าง										
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินฯ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา		กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
กองช่าง									
๒๓ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑		๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔ นายช่างโยธา(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑		๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๕ นายช่างโยธาปฏิบัติการ พนักงานจ้าง	๑		๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑		๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗ พนักงานขับรถกระเช้า	๑		๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
๒๘ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑		๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๙ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑		๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐ พนักงานขับรถดูแลสิ่งปฏิกูล	๑		๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑ พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑		๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา									
๓๒ ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น	๑		๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๓ นักวิชาการศึกษา(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑		๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๔ ครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒		๒	๒	๒	-	-	-	
๓๕ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	๑		๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖ ผู้ดูแลเด็ก	๑		๑	๑	๑	-	-	-	
กองการประปา									
๓๗ ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑		๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๘ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑		๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๙ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	๑		๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐ พนักงานผลิตน้ำประปา	๒		๒	๒	๒	-	-	-	
๔๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		-	๑	๑	-	๑	-	ว่าง
			๔๑	๔๑	๔๒	๔๒			

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน

๑.๑ ปริมาณงาน สถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และ มีการ คัดคะแนนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปี ที่ผ่านมา แล้ว นำมาคัดคะแนนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน =

$$\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป จากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าเสา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

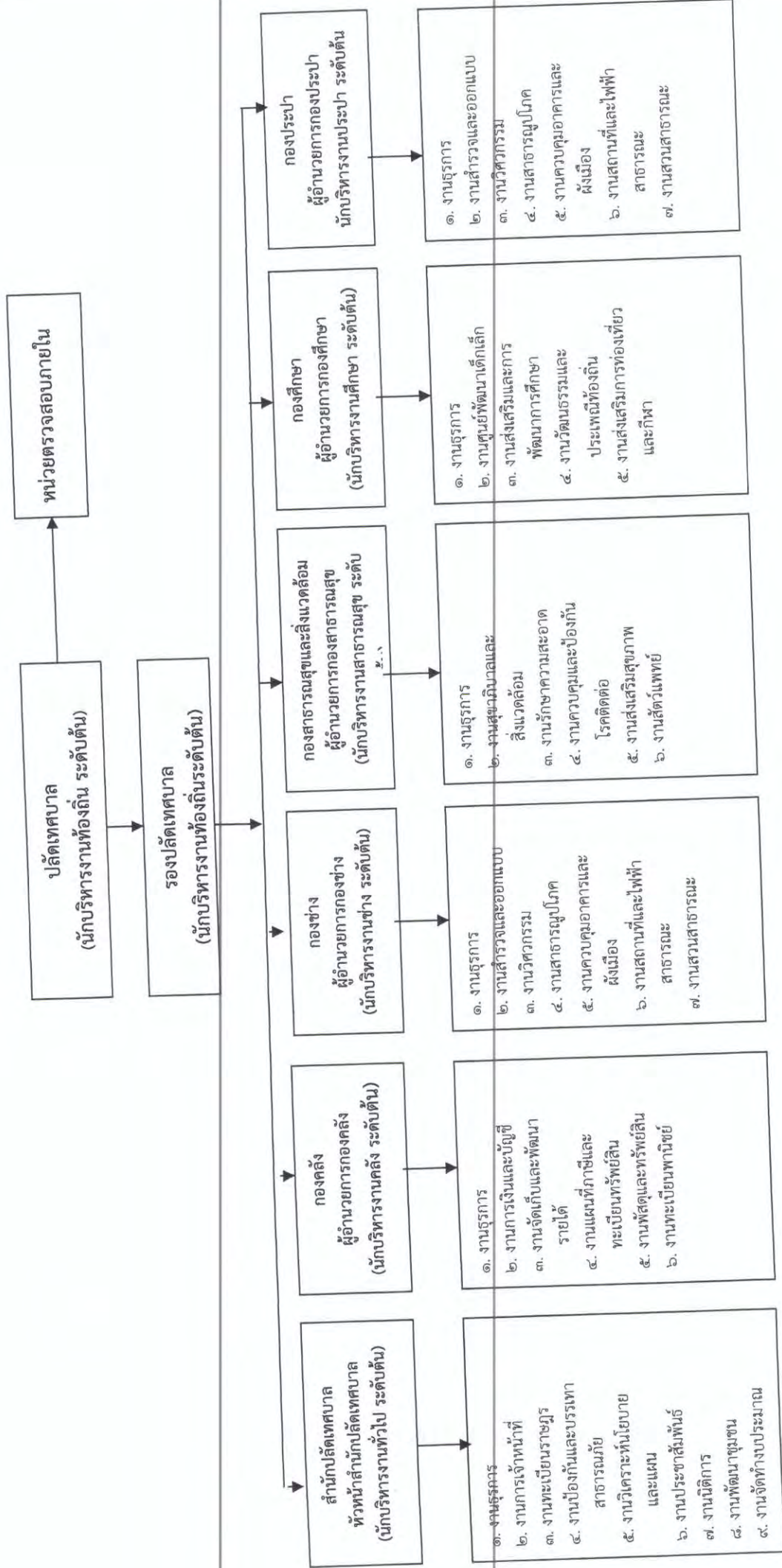
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๐๖๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๓,๔๒๐	๓๓,๔๕๐	๔๕๒,๐๒๐	๔๕๒,๔๕๐	๔๕๕,๙๒๐	
๒	รองปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๗๕,๑๒๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๓,๑๘๐	๓๒,๙๖๐	๓๘๖,๒๘๐	๓๘๖,๓๐๐	๓๙๑,๒๖๐	
๓	สำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๑	๑	๓๔๐,๒๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๓,๐๐๐	๓๑,๘๘๐	๓๕๐,๗๖๐	๓๕๐,๗๖๐	๓๕๕,๐๘๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๖,๕๕๐	๑	๑	-	-	-	๘,๕๘๐	๑,๙๒๐	๑๙,๕๒๐	๒๒๕,๑๒๐	๒๒๕,๔๖๐	๒๒๕,๙๐๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๙,๒๕๐	๑	๑	-	-	-	๗,๔๕๐	๒,๒๒๐	๒๒,๒๒๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๖๐,๒๒๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๑,๕๒๐	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๒,๗๖๐	๒๘,๒๘๐	๒๙๓,๕๖๐	๒๙๓,๕๖๐	๒๙๕,๕๖๐	
๗	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๒,๑๐๐	๒๑,๒๘๐	๒๗๒,๘๔๐	๒๗๒,๘๔๐	๒๗๓,๓๐๐	
๘	จพง.เบี่ยงกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๒,๘๘๐	๒๘,๒๘๐	๓๒๑,๐๐๐	๓๒๑,๐๐๐	๓๒๓,๖๒๐	
๙	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	-	-	-	๗,๔๕๐	๑,๘๖๐	๑๘,๖๒๐	๒๒๑,๘๓๐	๒๒๑,๘๓๐	๒๒๓,๖๒๐	
๑๐	พนักงานจ้างวุฒิ	-	๑	๑	๑๓๓,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	๕,๐๕๐	๕,๖๕๐	๑๓๔,๕๐๐	๑๓๔,๕๐๐	๑๓๕,๘๕๐		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๓๑,๔๐๐	๑	๑	-	-	-	๕,๙๖๐	๕,๒๘๐	๑๓๒,๖๘๐	๑๓๒,๖๘๐	๑๓๓,๖๘๐		
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๓๕,๒๕๐	๑	๑	-	-	-	๕,๐๕๐	๕,๙๖๐	๑๓๖,๒๖๐	๑๓๖,๒๖๐	๑๓๖,๘๘๐		
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๓,๕๒๐	๑	๑	-	-	-	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๓๕,๕๒๐	๑๓๕,๕๒๐	๑๓๕,๕๒๐		
๑๔	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑	๑	๑๓๓,๕๒๐	๑	๑	-	-	-	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๓๕,๕๒๐	๑๓๕,๕๒๐	๑๓๕,๕๒๐		
๑๕	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๓๐,๒๐๐	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๕,๐๒๐	๑๓๕,๐๒๐	๑๓๕,๐๐๐		
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๘๘,๒๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๕๐	๑๒,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๙๑,๕๙๐	๓๙๑,๕๙๐	๓๙๓,๘๕๐	
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๓,๙๖๐	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๓,๐๐๐	๓๑,๘๘๐	๓๔๓,๖๔๐	๓๔๓,๖๔๐	๓๔๖,๘๘๐	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป/ง/ชง	๑	-	๒๕๖,๔๕๐	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๘,๕๒๐	๒๖๓,๕๒๐	๒๖๓,๕๒๐	๒๖๓,๕๒๐	๒๖๓,๕๒๐	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป/ง/ชง	๑	-	๒๕๖,๔๕๐	๑	๑	-	-	-	๖,๒๖๐	๘,๕๒๐	๒๖๖,๗๑๐	๒๖๖,๗๑๐	๒๖๖,๗๑๐	๒๖๖,๗๑๐	
๒๐	พนักงานเงินวุฒิ	-	๑	๑	๑๒๒,๖๕๐	๑	๑	-	-	-	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๑๒๗,๖๒๐	๑๒๗,๖๒๐	๑๒๗,๖๒๐	๑๒๗,๖๒๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๓๖,๖๘๐	๑	๑	-	-	-	๕,๐๕๐	๕,๙๖๐	๑๔๑,๖๒๐	๑๔๑,๖๒๐	๑๔๑,๖๒๐	๑๔๑,๖๒๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑	๑	๑๒๒,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๓๓,๓๖๐	๑๓๓,๓๖๐	๑๓๓,๓๖๐	๑๓๓,๓๖๐	
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๒๘,๘๘๐	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๒,๘๘๐	๓๓,๘๘๐	๓๔๑,๐๔๐	๓๔๑,๐๔๐	๓๔๓,๘๘๐	
๒๔	นายช่างโยธา	ป/ง/ชง	๑	๑	๒๕๖,๕๕๐	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๘,๕๒๐	๒๖๕,๘๘๐	๒๖๕,๘๘๐	๒๖๕,๘๘๐	๒๖๕,๘๘๐	
๒๕	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๑,๘๖๐	๒๐,๖๘๐	๒๐๖,๘๘๐	๒๐๖,๘๘๐	๒๐๙,๑๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในขงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๒๖	พนักงานจ้าง	-	๒๒	๒๕	๒๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บัญชี	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๘	พนักงานขับรถรถประจำ	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๙	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๐	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๑	พนักงานขับรถรถประจำ	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๒	กองศึกษา	ต้น	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๓	ผู้อำนวยการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ป/ท/ชก	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๔	นักวิชาการศึกษา	๓	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๖	พนักงานจ้างอภิมอ	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๘	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๐	กองการพยาบาล	ต้น	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๑	ผู้อำนวยการพยาบาลและบัญชี	ป/ท/ชง	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๒	พนักงานบริหารการเงิน	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประจำ	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๔	พนักงานเสิร์ฟประจำ	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๖	รวม	-	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕	ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงปี ๒๕๕๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๗	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๕ = ๒๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๖ = ๒๘,๓๕๐,๐๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๗ = ๒๘,๗๖๗,๕๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลท่านา



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)

งานพัฒนาชุมชน
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑)
- ผช.เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน(๑)

งานทะเบียนราษฎร
- จพง.ทะเบียนปฏิบัติงาน (๑)

งานการเจ้าหน้าที่
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

งานธุรการ
- ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ(๑)
- พนักงานขับรถยนต์(๑)

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๑)

งานนิติการ
- นิติกรปฏิบัติการ (๑)

งานประชาสัมพันธ์

งานป้องกันฯ
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน (๑)
- พนักงานดับเพลิง(๑)
- พนักงานขับรถกู้ภัย(๑)
- พนักงานดับเพลิง(๑)

งานจัดทำงบประมาณ

ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	อำนวยการต้น	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๓	๑	๑	๒	-

โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการองค์กร
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

งานธุรการ
- ผ. เจ้าหน้าที่ธุรการ (๑)

งานการเงินและบัญชี
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑)
- ผ. จ. นท. การเงินและบัญชี (๑)

งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง (๑)

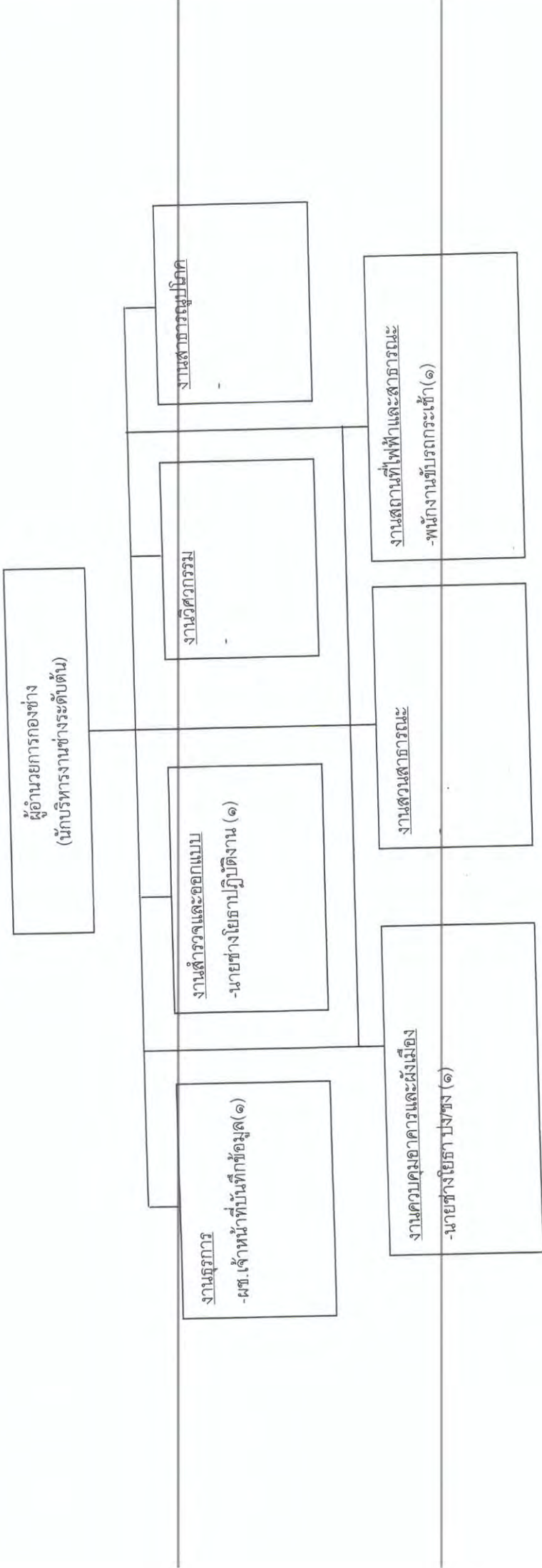
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
-

งานทะเบียนพาณิชย์
-

งานผลิตและทรัพย์สิน
- เจ้าหน้าที่กองผลิต ปง/ชง (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ผลิต (๑)

ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการต้น	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	๓	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการต้น	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	๒	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

งานธุรการ
-ผ.เจ้าหน้าที่ธุรการ(๑)

งานสุขศึกษาและสิ่งแวดล้อม
-พนักงานขับรถดูแลสิ่งปฏิกูล(๑)

งานรักษาความสะอาด
-พนักงานขับรถขยะ(๑)

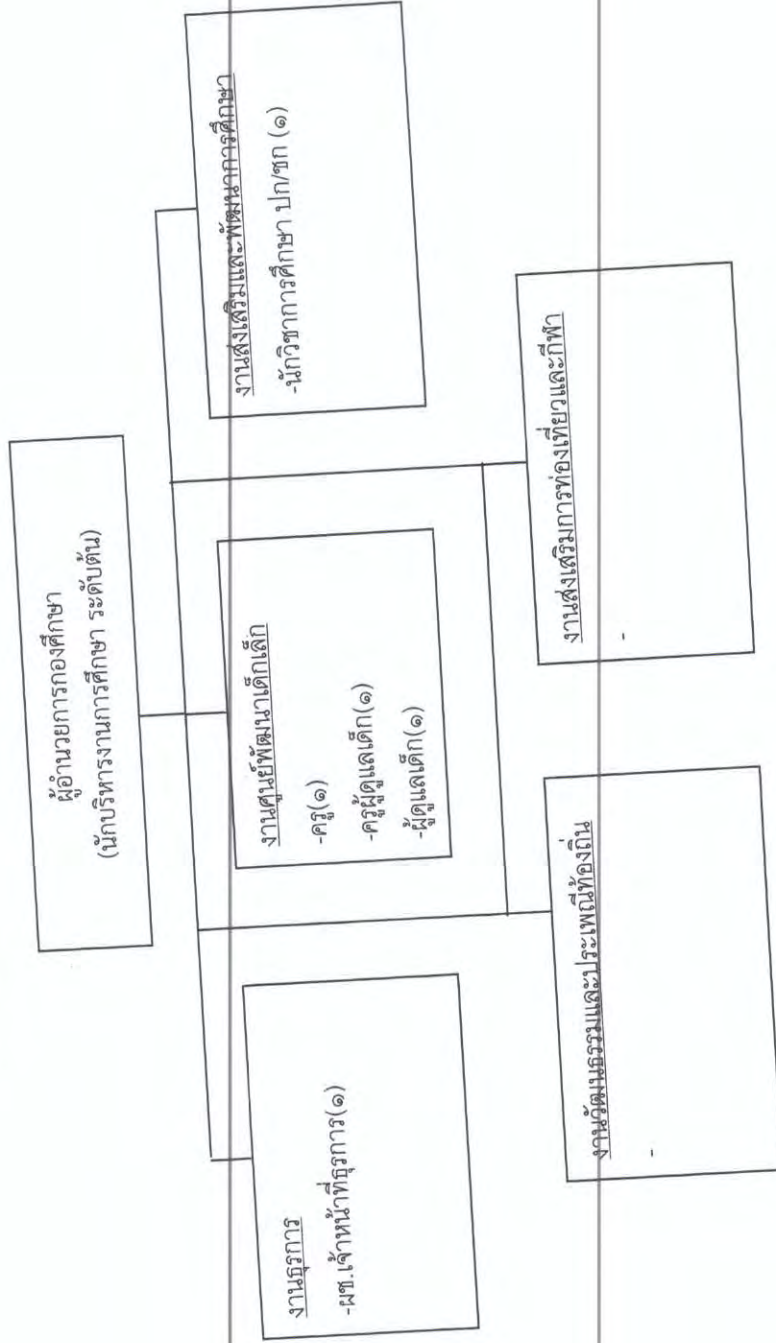
งานส่งเสริมสุขภาพ

งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

งานสัตวแพทย์

ระดับ	ปฏิบัติงาน	จำนวนงาน	ปฏิบัติกร	ชำนาญกร	ชำนาญการต้น	ภาคิก	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	๓	-

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจการ	ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๑

โครงสร้างกองการประปา

ผู้อำนวยการกองประปา
(นักบริหารงานการประปาระดับต้น)

งานจัดเก็บรายได้และหนี้สินคงค้าง
-ผช.เจ้าหน้าที่การประปา(๑)

งานการเงินและบัญชี
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง (๑)

งานธุรการ
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานเครื่องจักรกลและซ่อมบำรุง
-

งานการผลิตและบริการ
-พนักงานผลิตน้ำประปา(๒)

ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการต้น	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๓	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
๑	นายสุชล บำรุง	ป.โท	๐๐-๐๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	๗	๓๔-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๕๖,๕๖๐	๔๖,๕๐๐	๔๖๙,๐๖๐.
๒	นายสุเทพ หลีสกุล	ป.ตรี	๐๐-๐๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานเทศบาล (รองปลัดเทศบาล)	๖	๓๔-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๓๓๓,๑๒๐	๔๖,๐๐๐	๓๗๙,๑๒๐.
๓	น.ส.ชุติมา พันธุ์คง	ป.ตรี	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	สำนักปลัดเทศบาล	๖	๓๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	สำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๒๙๘,๒๐๐	๔๖,๐๐๐	๓๔๐,๒๐๐.
๔	น.ส.นฤมล จันทร์แดง	ป.ตรี	๐๑-๐๒๐๔-๐๐๑	บุคลากร	๕	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๑๖,๕๔๐	-	๒๑๖,๕๔๐.
๕	นายเชาวลิต งามแป้น	ป.โท	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๕	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๒๔๙,๒๔๐	-	๒๔๙,๒๔๐.
๖	นายจรินทร์นัน บุญงาม	ป.ตรี	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๖	๓๔-๒-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๘๑,๕๖๐	-	๒๘๑,๕๖๐.
๗	นายสนจิต สาลี	ปวส.	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๖	๓๔-๒-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๓๐๒,๒๘๐	-	๓๐๒,๒๘๐.
๘	นายจตุวิทย์ เหมะมาศ	ป.โท	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๕	๓๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๒๖๒,๕๖๐	-	๒๖๒,๕๖๐.
๙	นางงศกร ทันนิเทศ	ปวส.	๐๑-๐๒๑๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานทะเบียน	๔	๓๔-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานทะเบียน	ปฏิบัติงาน	๒๑๔,๕๖๐	-	๒๑๔,๕๖๐.
๑๐.	-	-	-	กองคลัง	-	-	หัวหน้ากองคลัง	ต้น	๓๕๖,๒๐๐	๔๖,๐๐๐	๓๙๘,๒๐๐.
๑๑.	-	ป.ตรี	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้ากองคลัง	๖	๓๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้ากองคลัง	ชำนาญการ	๓๐๓,๙๖๐	-	๓๐๓,๙๖๐.
๑๒.	น.ส.ศิริกัญจน์ แจ่มพุ่ม	ป.โท.	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖	๓๔-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๒๕๖,๔๔๐	-	๒๕๖,๔๔๐.
๑๓.	-	ปวส.	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	๒-๔/๕	๓๔-๒-๐๔-๒๐๓๐-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ปง/ชน	๒๕๖,๔๔๐	-	๒๕๖,๔๔๐.
๑๔.	-	ปวช.	๐๔-๐๓๐๘-๐๐๑	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๒-๔/๕	๓๔-๒-๐๔-๔๒๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ปง/ชน	๒๕๖,๔๔๐	-	๒๕๖,๔๔๐.

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำหนดเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำหนดใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			
๑๔.	นายประสิทธิ์ ศรีพิทักษ์	ป.ตรี	๐๕-๐๑๑๔-๐๐๑	กองช่าง หัวหน้ากองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๖	๓๔-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายช่างโยธา นายช่างโยธา	๒๕๖,๙๕๐	๔๒,๐๐๐	๓๒๘,๙๕๐.
๑๕.	-	ปวส.	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	๓๔-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒๕๖,๔๕๐	-	-
๑๖.	นายทวี พงษ์เพ็ง	ปวส.	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	๔	๓๔-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	๑๙๙,๘๐๐	-	-
๑๗	นางมาลี เกตุแก้ว	ป.ตรี	๐๖-๐๑๑๕-๐๐๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หัวหน้ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๖	๓๔-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๔๒๗,๘๖๐	๔๒,๐๐๐	๔๖๙,๘๖๐.
๑๘.	-	ป.ตรี	๐๘-๐๑๑๘-๐๐๑	กองศึกษา หัวหน้ากองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๖	๓๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	กองศึกษา ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๕๖,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	๓๙๘,๒๐๐.
๑๙.	-	ป.ตรี	๐๖-๐๘๐๕-๐๐๑	กองศึกษา นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖	๓๔-๒-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓๐๕,๐๐๐	-	-
๒๐.	-	ป.ตรี	๐๙-๐๑๑๗-๐๐๑	กองประปา หัวหน้ากองประปา (นักบริหารงานประปา)	๖	๓๔-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	กองประปา ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา)	๓๔๖,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	๓๘๘,๒๐๐.
๒๑	-	ปวส	๐๙-๐๓๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินฯ เจ้าพนักงานการเงินฯ	๒-๔/๕	๓๔-๒-๐๙-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๕๖,๔๕๐	-	๒๕๖,๔๕๐.

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนา และ ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์ เทศบาลตำบลท่านา มีนโยบายด้านการพัฒนา บุคลากรของเทศบาลตำบลท่านา ดังนี้

- ๑. จัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการศึกษอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่บริษัทหรือส่วนราชการอื่นจัดขึ้นตามช่วง ระยะเวลาต่างๆ
- ๒. การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงาน โดยให้มีการเปลี่ยนแปลงงาน เพื่อให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานหลายๆด้าน
- ๓. จัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๔. จัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานให้แก่พนักงานเทศบาล

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

- ๑. พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และสามารถ ตรวจสอบได้
- ๒. พนักงานเทศบาลต้องยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เสียสละและทุ่มเทยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพ
- ๓. พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ สุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ มีหลักธรรม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
- ๔. พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อประชาชนพร้อมรับผิดชอบ และ ยินดีแก้ไข
- ๕. พนักงานเทศบาลต้องทำงานด้วยความโปร่งใส เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ตรวจสอบ เสนอความคิดเห็น เปิดเผยข้อมูลภายใต้กรอบกฎหมาย
- ๖. พนักงานเทศบาลต้องบริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เน้นความสะดวกรวดเร็ว ประหยัด และถูกต้อง ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตาและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- ๗. พนักงานเทศบาลทำงานโดยยึดหลักความคุ้มค่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เน้นเป้าหมายการจัดผลลัพธ์ให้เกิด ประสิทธิภาพ มีผลดีแก่หน่วยงานและส่วนรวม
- ๘. พนักงานเทศบาลพึงเป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล
- ๙. พนักงานเทศบาลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย
- ๑๐. พนักงานเทศบาลพึงยึดทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น
- ๑๑. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสม เหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
- ๑๒. พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่าง เต็มที่ระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตน

๑๔. พนักงานเทศบาลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๑๕. พนักงานเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๑๖. พนักงานเทศบาลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๑๗. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

๑๘. พนักงานเทศบาลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๑๙. พนักงานเทศบาลพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาสื่อภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆต่อไป

๒๐. พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๒๑. พนักงานเทศบาลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยจาก ผู้มาติดต่อ

ราชการ

.....

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลท่านา
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

โดยที่ ก.ถ. และ ก.ท. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแห่ง
จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๕๘-๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา ในการประชุมครั้งที่
ที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ จึงแก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้ เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลท่านา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ฉบับปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๕๙
 ๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙
 ๓. ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๕๘-๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน
- จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๕๙

(นายกิตติศักดิ์ ทองพุดมน์)

รองนายกเทศมนตรี ฯ รักษาการแทน
นายกเทศมนตรีตำบลท่านา



คำสั่งเทศบาลตำบลท่านา

ที่ ๔๙/๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี(ครั้งที่ ๓)ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๑๖,๑๗ และ หนังสือสำนักงาน ก.จ ก.ท และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๒๒ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๙ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้ง คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่านา (ครั้งที่ ๓)ประจำปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ประกอบด้วย

- | | | |
|----------------------------|--|-----------------------|
| ๑. นายกิตติศักดิ์ ทองพูนมี | ตำแหน่ง รองนายกฯรท.แทน นายกเทศมนตรีตำบลท่านา | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. นายสุชล บำรุง | ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓. นายสุเทพ หลีสกุล | ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล/
รท.แทน ผอ.กองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. นางสาวชุติมา พันธุ์คง | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๕. นางมาลี เกตุแก้ว | ตำแหน่ง ผอ.กองสาธารณสุข | เป็นกรรมการ |
| ๖. นายประสิทธิ์ ศรีพิทักษ์ | ตำแหน่ง ผอ.กองช่าง รท.แทน
ผอ.กองประปา/กองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. นางสาวนฤมล จันทรแดง | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ของเทศบาล โดยคำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของ งาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล

ทั้งนี้ ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งดำเนินการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนโดยเคร่งครัด

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๙

(นายกิตติศักดิ์ ทองพูนมี)

รองนายกเทศมนตรี ฯ รักษาราชการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลท่านา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่/สำนักปลัดเทศบาล

ที่ พง ๖๑๒๐๑/

วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง กำหนดประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประจำปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐

เรียน ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัด และหัวหน้ากอง ทุกกอง

ด้วยเทศบาลตำบลท่านา ได้กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดประชุมในวันจันทร์ที่ ๑๔ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๙ เวลา ๑๔.๐๐ น ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลท่านา

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายกิตติศักดิ์ ทองพุดมน์)

รองนายกเทศมนตรี ฯ รักษาการราชการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลท่านา

ทราบ

๑. 14 มี.ค. ๕๙

๒. 14 มี.ค. ๕๙

๓.

๔. 14 มี.ค. ๕๙

๕.

๖.

๗.

๘.

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๙

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายกิตติศักดิ์ ทองพุดมน์	รองนายกเทศมนตรี		
๒.	นายสุชล บำรุง	ปลัดเทศบาล		
๓.	นายสุเทพ หลีสกุล	รองปลัดเทศบาล		
๔.	นายประสิทธิ์ ศรีพิทักษ์	หัวหน้ากองช่าง		(ลาพักผ่อน)
๕.	นางมาลี เกตุแก้ว	หัวหน้ากองสาธารณสุข		
๖.	นางสาวชุตติมา พันธุ์คง	หัวหน้าสำนักปลัด		
๗.	นางสาวนฤมล จันทร์แดง	บุคลากร		

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐
ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)

ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘

วันศุกร์ที่ ๑๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลท่าบอง

-
- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี-
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา
วิเคราะห์อัตราค่าจ้าง ตามระเบียบ/กฎหมาย หลักเกณฑ์
ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง และการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่าย
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐

ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)

ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙

วันศุกร์ที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๙ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลท่านา

ผู้มาประชุม

๑. นายกิตติศักดิ์	ทองพูน	รองนายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นายสุเทพ	หลี่สกุล	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางมาลี	เกตแก้ว	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๔. นางสาวชุติมา	พันธุคง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. นางสาวนฤมล	จันทร์แดง	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

ผู้ไม่เข้าประชุม

๑. นายสุชล	บำรุง	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๒. นายประสิทธิ์	ศรีพิทักษ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ

เริ่มประชุม

เวลา ๑๔.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธาน

เทศบาลตำบลท่านา ได้มีคำสั่งที่ ๔๙/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

๒๕๕๘-๒๕๖๐ ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ประกอบด้วย

๑. นายกิตติศักดิ์ ทองพูน ตำแหน่ง รองนายกเทศมนตรี ประธานกรรมการ

๒. นายสุชล บำรุง ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ

๓. นายสุเทพ หลี่สกุล ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ

๔. น.ส.ชุติมา พันธุคง ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ

๕. นางมาลี เกตแก้ว ตำแหน่ง ผอ.กองสาธารณสุข เป็นกรรมการ

๖. นายประสิทธิ์ ศรีพิทักษ์ ตำแหน่ง ผอ.กองช่าง รก.แทน เป็นกรรมการ

๗. น.ส.นฤมล จันทร์แดง ตำแหน่ง นักทรัพยากรฯ เป็นกรรมการ/เลขานุการ

มีหน้าที่ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

๒๕๕๘-๒๕๖๐ ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) โดยให้คำนึงถึง

ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนขึ้นตอนการกระจาย

อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล และตาม

หนังสือจังหวัดพังงา ด่วนมาก ที่ พง ๐๐๒๓.๒/ว ๓๗ ลงวันที่ ๕ มกราคม

๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่ง

ใหม่ (ระบบแท่ง)

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธาน ฯ

การดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ให้ถูกต้อง ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ใช้แนวทางปฏิบัติ ตามหนังสือจังหวัดพังงาด่วนมาก ที่ พง ๐๐๒๓.๒/ว๓๗ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ให้ถูกต้อง ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) โดยดำเนินการดังนี้

๑. เมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เห็นชอบ อนุมัติการจัดตำแหน่งแล้ว ให้ถือว่าเป็นการเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการบัญชีอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นด้วย โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงรายการนั้นต่อไป

๒. รายการในแผนอัตรากำลังที่ต้องจัดทำประกาศแก้ไขเปลี่ยนแปลง

ได้แก่ หัวข้อการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในเรื่องการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง จึงให้แก้ไขปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการประเภทประเภทและระดับตำแหน่งให้ถูกต้อง ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ โดยในระหว่างดำเนินการแก้ไขนี้ ให้ระงับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม การปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น ฯลฯ

๓. เลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เข้าสู่อันดับตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ฯลฯ

๔. ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุ และเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ ฯลฯ

๕. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้ว

เท่านี้

๖. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขกำหนดแล้วเท่านั้น

๗. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๗.๑ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงต้องใช้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่าย มิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด

๗.๒ การประมาณการค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น เดิมกำหนดให้ประมาณการในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือน/ค่าจ้าง ให้พิจารณาประมาณการในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือน/ค่าจ้าง หรือภาระค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงของปีที่ผ่านมาก็ได้

๗.๓ ในกรณีที่ประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายให้อยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเห็นชอบ และขอให้แนะนำติดตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนด ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขึ้นได้

๘. กรณีลูกจ้างประจำมีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ฯลฯ

๙. กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง

รองปลัด ฯ

ผมอยากให้คุณกรรมการทุกท่าน พิจารณาเป็นกองนะครับ

- กองประปา ผมคิดว่าตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีกองประปาไม่มีความจำเป็น เห็นควรยุบตำแหน่งนี้ เพราะปริมาณงานน้อย จำนวนงบประมาณแค่สองล้านกว่า ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง และให้คงตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีเอาไว้

- สำนักปลัด ไม่มีตำแหน่งว่างนะครับ

- กองคลัง ถึงแม้จะมีตำแหน่งว่าง ๒ ตำแหน่ง คือ เจ้าพนักงานพัสดุ และ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ก็ตาม แต่ตำแหน่งดังกล่าวนี้ถือว่าสำคัญมาก ฉะนั้นจึงไม่ควรยุบตำแหน่งดังกล่าว โดยให้คงไว้เช่นเดิม

- กองสาธารณสุข ไม่มีตำแหน่งว่างนะครับ

- กองช่าง ตำแหน่งนายช่างโยธา ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง ผู้อำนวยการกองช่าง ซึ่งวันนี้ไม่ได้เข้าประชุม แต่ผมทราบในเบื้องต้นว่าผู้อำนวยการกองช่างประสงค์จะให้คงอยู่ก่อน

- กองการศึกษา ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการศึกษาว่างลง ก็สมควรให้คงไว้ก่อน

- ส่วนตำแหน่งผู้อำนวยการกองว่างอยู่ ๓ กอง คือ กองคลัง, กองการศึกษา และ กองการประปา นั้น คณะกรรมการฯ ไม่สามารถมีมติให้ยุบตำแหน่งผู้อำนวยการกองที่ว่างอยู่ได้ เพราะความระเบียบ/กฎหมายบังคับให้ต้องมีผู้อำนวยการของทุกกองอยู่แล้ว

มติที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

รองปลัด ฯ

- สำหรับกรอบ ปลัด ฯ หรือบริหารท้องถิ่นระดับกลาง ผมเห็นว่า ยังไม่สมควรที่จะเปิดในตอนนี้ เราค่อยโตพร้อมงาน

รองปลัด ฯ

- หัวหน้าสำนักปลัดมีความเห็นอย่างไรครับ

หัวหน้าสำนักปลัด

- ให้ดูภาระค่าใช้จ่ายค่ะ

รองปลัด ฯ

- ผอ. กองสาธารณสุขมีความเห็นอย่างไรครับ

ผอ. กองสาธารณสุข

- ก็พิจารณาเม็ดเงินค่ะ

รองปลัด ฯ

- ท่านประธานมีความเห็นเป็นอย่างไร

ประธาน

- ตามความเห็นของผมยังไม่ต้องทำกรอบปลัด ฯ พนักงานจ้างฝ่ายดับเพลิงสำคัญกว่า ผมมองงานเป็นหลัก ต้องมีคนงานทั่วไปเพื่อรองรับงานอีก

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

-ไม่มี-

ประธาน

เมื่อที่ประชุมไม่มีเรื่องที่จะเสนอ ขอปิดการประชุม

ปิดประชุม

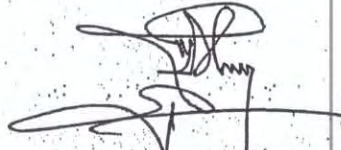
เวลา ๑๕.๐๐ น.



(นางสาวนฤมล จันทร์แดง)

นักทรัพยากรบุคคล

บันทึกรายงานการประชุม



(นายสุเทพ นลีสกุล)

รองปลัดเทศบาลตำบลท่านา

ตรวจรายงานการประชุม