



คำสั่งเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

ที่ ๕๔๕ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วย เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา กำหนด

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ข้อ ๑๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา ข้อ ๑๗ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของบุคคลของเทศบาลโดยคำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

(นายศิลา ทองนุช)
นายกเทศมนตรีตำบลโนนสมบูรณ์

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน
เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ตำบลโนนสมบูรณ์ ตั้งอยู่ห่างจากตัวเมืองนครราชสีมาทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ เส้นทางผ่านที่ว่าการ อำเภอลำทะเมนชัย สาย 224 ประมาณ 101 กิโลเมตร หากผ่านเส้นทางหลวง 224 ตัดเข้าทางหลวงชนบทสาย 4050 ระยะทางประมาณ 94.1 กิโลเมตร ที่ตั้งของเขตเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ มีลักษณะเป็นโนนหลังเต่า มีที่ลุ่มรอบด้านทิศเหนือ ทิศตะวันออก ทิศตะวันตก มีแนวภูเขาเป็นแนวเขตด้านทิศตะวันตกเฉียงเหนือ มีพื้นที่ 4 ตารางกิโลเมตร มีเขตการปกครอง 5 หมู่บ้าน 6 ชุมชน ประกอบด้วย

หมู่บ้าน

- 1) บ้านโนนสมบูรณ์ หมู่ที่ 1
- 2) บ้านโคกน้อย หมู่ที่ 2
- 3) บ้านหนองกระทุ่ม หมู่ที่ 4
- 4) บ้านหลักขาว หมู่ที่ 8
- 5) บ้านห้วยหินพัฒนา หมู่ที่ 9

ชุมชน

- 1) ชุมชนโนนสมบูรณ์
- 2) ชุมชนโคกน้อย
- 3) ชุมชนห้วยแคน
- 4) ชุมชนหนองกระทุ่ม
- 5) ชุมชนหลักขาว
- 6) ชุมชนห้วยหินพัฒนา

ผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| 1) นายศิลา ทองนุช | นายกเทศมนตรี |
| 2) นายทองจันทร์ วิชาชาด | รองนายกเทศมนตรี |
| 3) นายสมเกียรติ แสงโชติ | รองนายกเทศมนตรี |
| 4) นายชาลี มาลี | เลขานุการนายกเทศมนตรี |
| 5) นายทองบ้าย จินเภา | ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี |

สมาชิกสภาเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ จำนวน 11 คน ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|--------------|
| 1) นายสวาท ขาวพิศุทธิ์พูนพร | ประธานสภา |
| 2) นายสมศรี เพลงสระเกษ | รองประธานสภา |

3) นายด้วง	ทองหลง	เลขานุการสภา
4) นายสุพจน์	ยางนอก	สมาชิกสภา
5) นายสุทธาธร	นารินทร์ยาง	สมาชิกสภา
6) นายมานิตย์	มงคล	สมาชิกสภา
7) นายไตรทศ	มูลจันทา	สมาชิกสภา
8) นายสมหมาย	ยาวเย็น	สมาชิกสภา
9) นายประเสริฐ	เทียบมาศ	สมาชิกสภา
10) นายคุณ	บุญพามี	สมาชิกสภา
11) นางสุดตา	ลาตะวงษ์	สมาชิกสภา

ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร

ลำดับ	เพศ	2559	2560	2561	2562	หมายเหตุ
1.	ชาย	2,565	2,568	2,957	2,913	
2.	หญิง	3,001	2,993	2,977	2,943	
	รวม	5,966	5,961	5,934	5,856	

ลำดับ	หมู่บ้าน/ ชุมชน	หลังคาเรือน	ชาย	หญิง	รวม
1.	โนนสมบูรณ์	347	536	534	1,070
2.	โคกน้อย/ห้วยแคน	589	875	910	1,785
3.	หนองกระทุ่ม	384	644	652	1,296
4.	หลักขาว	286	433	460	893
5.	ห้วยหินพัฒนา	201	410	385	795
	รวม	1,808	2,913	2,943	5,856

ที่มา : สำนักงานทะเบียนเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ 07/2563

ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ลำดับ	ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
1.	จำนวนประชากรยุวชน (0-14 ปี)	499	443	942
	จำนวนประชากรเยาวชน (อายุ15-17ปี)	128	111	239
2.	จำนวนประชากรช่วงอายุ 18-29 ปี	477	489	962
	จำนวนประชากรช่วงอายุ 30-39 ปี	428	394	822
	จำนวนประชากรช่วงอายุ 40-49 ปี	516	516	1,032
	จำนวนประชากรช่วงอายุ 50-59 ปี	405	442	847
	จำนวนประชากรช่วงอายุ 60-69 ปี	270	298	568
	จำนวนประชากรช่วงอายุ 70-79 ปี	139	157	296
	จำนวนประชากรช่วงอายุ 80-89 ปี	47	86	133
	จำนวนประชากรช่วงอายุ 90-100 ปี	4	11	15
	จำนวนประชากรช่วงอายุมากกว่า100 ปี	0	0	0
รวม		2,913	2,943	5,856

ที่มา : สำนักงานทะเบียนเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ กรกฎาคม 2563

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีจำนวน 1 แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ เด็กเล็กจำนวน 86 คน ประกอบด้วย

ลำดับ	ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม	ห้องเรียน
1.	2 ขวบ	19	13	32	2
2.	3 ขวบ	34	11	45	2
4.	4 ขวบ	5	4	9	0
5	5 ขวบ	-	-	-	0
รวม		58	28	86	4

สาธารณสุข

ในพื้นที่เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ มีหน่วยให้บริการด้านสาธารณสุข จำนวน 3 แห่ง ดังนี้
หน่วยงานภาครัฐ จำนวน 1 แห่ง

- 1) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโคกน้อย

หน่วยงานเอกชน จำนวน 2 แห่ง (สถานพยาบาลและผดุงครรภ์)

- 1) สถานพยาบาลและผดุงครรภ์หมอลาลี
- 2) สถานพยาบาลและผดุงครรภ์หมอสกล

รถบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ จำนวน 1 คัน

การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ติดเชื้อเอดส์ ประกอบด้วย

ลำดับ	ประเภท	รวม	งบประมาณ
1.	ผู้สูงอายุ	908	595,200
2	คนพิการ	158	126,400
3.	ผู้ติดเชื้อเอดส์	3	1,500
รวม			723,100

ข้อมูลจากระบบบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการสังคม (e-Social Welfare) ประจำเดือนสิงหาคม 2563

ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง

เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ไม่มีรถขนส่งสาธารณะ การเดินทางของประชาชนเพื่อไปติดต่อราชการ ในเขตอำเภอเสิงสาง ส่วนมากเป็นรถจักรยานยนต์ รถยนต์ส่วนตัว หรือจ้างเหมาบริการ ส่วนการเดินทางไปติดต่อราชการในตัวเมืองนครราชสีมา มีรถยนต์โดยสาร สายนครราชสีมา – ละหานทราย ให้บริการตั้งแต่เวลา 06.00 น. – 21.00 น. จากอำเภอเสิงสาง – อำเภอเมืองนครราชสีมา

เส้นทางคมนาคมหลักไปยังอำเภอใกล้เคียง

ลำดับ	เส้นทาง		ระยะทาง (กิโลเมตร)	หมายเลขเส้นทาง
	จาก	ถึง		
1.	ทต. โนนสมบูรณ์	อำเภอเมืองนครราชสีมา	101.00	ทางหลวง 224
2.	ทต. โนนสมบูรณ์	อำเภอเสิงสาง	12.00	
3.	ทต. โนนสมบูรณ์	อำเภอครบุรี	35.9, 43.00	ทางหลวง 224
4.	ทต. โนนสมบูรณ์	อำเภอโชคชัย	81.40	ทางหลวง 224

5.	ทต. โนนสมบูรณ์	อำเภอหนองกี่	44.00	ทางหลวง 2166
6.	ทต. โนนสมบูรณ์	อำเภอประคำ	44.00	
7.	ทต. โนนสมบูรณ์	ตลาดรับซื้อผลิตผล ทางการเกษตรตำบลสุข ไพบุลย์	27.60	ทางหลวง 2166
8.	ทต. โนนสมบูรณ์	โรงแป้งมันเอี่ยมเฮง	14.20	ทางหลวง 224

การไฟฟ้า

เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ มีไฟฟ้าใช้ทุกหลังคาเรือน มีไฟฟ้าส่องสว่างครอบคลุมทั้งเขตเทศบาล

การประปา

มีน้ำประปาใช้ทุกครัวเรือน ให้บริการน้ำประปา โดยการประปาส่วนภูมิภาค สาขาบุรี

ระบบเศรษฐกิจ

การเกษตร

ประชาชนร้อยละ 80 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มากที่สุดคือ ทำนา ทำไร่มันสำปะหลัง ไร่ข้าวโพด อ้อย และพืชสวน ตามลำดับ

ปศุสัตว์

ประชาชนนิยมเลี้ยงสัตว์สำหรับบริโภคในครัวเรือน เช่น ไก่ เป็ด สุกร และโคเนื้อจำนวนน้อย

การบริการ

สถานที่ให้บริการที่นอกเหนือจากการให้บริการด้านสาธารณสุข ประกอบไปด้วย ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ สาขาย่อยตำบลโนนสมบูรณ์ จำนวน 1 แห่ง สถานตรวจสภาพรถเอกชน จำนวน 1 แห่ง

การท่องเที่ยว

เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ มีแหล่งใกล้เคียง ดังนี้

- 1) วัดเขาชัยวงโคต พระพุทธรูปแกะสลักหิน พระพุทธรูปปรางค์สมาธิมีชื่อเรียกว่า พระพุทธรูนิ ขนาดหน้าตักกว้าง 5 เมตร สูง 6 เมตร พระพุทธรูปปรางค์ไสยาสน์มีชื่อว่า พระเชษฐไตรภพมณี มีขนาดความกว้างของฐาน 16 เมตร สูง 2.5 เมตร ทั้งสององค์เป็นงานประติมากรรมปูนต้ำ ห่างจากน้กงานเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ 2.6 กิโลเมตร
- 2) ต้นตะเคียนยักษ์ อุทยานแห่งชาติทับลาน เขตจัดการอุทยานแห่งชาติทับลานที่ 4 ลำปลายมาศ อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา บ้านด่านละกอบน ระยะทาง 12 กิโลเมตร

3) หาดชมตะวัน เชื้อนลำปลายปลายมาศ ตำบลบ้านราษฎร์ อำเภอสว่าง จังหวัดนครราชสีมา
ระยะทาง 8 กิโลเมตร

อุตสาหกรรม

ไม่มีแหล่งหรือโรงงานอุตสาหกรรม

ทรัพยากรธรรมชาติ

น้ำ

- 1) คลองผักหวาน
- 2) สระน้ำ นสล.
- 3) อ่างเก็บน้ำห้วยหิน
- 4) คลองชลประทาน
- 5) สระคำพา
- 6) สระเทศบาล
- 7) การประปาส่วนภูมิภาค สาขาครบุรี

ป่าไม้

- 1) ป่าชุมชนห้วยหินพัฒนา ประมาณ - ไร่
- 2) วัดป่าสิริวันบรรพต ประมาณ - ไร่

ภูเขา

- 1) ภูเขาวัดป่าสิริวันบรรพต
- 2) ภูเขาวัดป่าเขาซับพงโพด

รายงานการประชุม ของคณะกรรมการ

ครั้งที่ ๑๐๖ ประจำปี ๒๕๕๖

วันพุธที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๖

รายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมชั้น ๒ สำนักงานเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายศิลา ทองนุช	นายกเทศมนตรีตำบลโนนสมบูรณ์	ประธานคณะกรรมการ
๒	นายวิโรจน์ อ่อนนางรอง	รองปลัดเทศบาล รก.ปลัดเทศบาล และ รก. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๓	นายทรงธรรม พลคำแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔	นางวรรณมา องค์กร	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕	นายณัฐชัย ทับชา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๖	นางวีรินทร์ อุทัยดา	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๗	นางสาวดวงเดือน ทิพย์กระโทก	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘	นางสาวอนงค์ วงษ์ภักดี	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

(ไม่มี)

ผู้ไม่มาประชุม

(ไม่มี)

เริ่มประชุม

เวลา ๑๓.๓๐ น.

นางวีรินทร์ อุทัยดา

กรรมการ/เลขานุการ

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ครบองค์ประชุม เรียนเชิญท่านนายกเทศมนตรีตำบลโนนสมบูรณ์ ท่านศิลา ทองนุช ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ตามระเบียบวาระ

นายศิลา ทองนุช

ประธานกรรมการ

ขอดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

สวัสดีครับ คณะกรรมการฯ ทุกท่าน ก่อนอื่นผมขอแจ้งให้ที่ประชุมรับทราบคำสั่งแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการก่อนนะครับ ด้วยเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ที่ ๕๘๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ซึ่งคณะกรรมการประกอบไปด้วย

/๑. นายกเทศมนตรี...

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีหน้าที่ จัดทำ วิเคราะห์ ทบทวน ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ตำบลโนนสมบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยกำหนดจำนวนและ ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้ง แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณ ในระดับพื้นที่ (One Plan) ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ ให้เป็นอย่างสมดุลโดยมิให้เกิดภาระ งานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้ เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนด ตำแหน่ง รวมถึงอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การจัดทำแผน อัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า สอดคล้องกับแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ และควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แล้วรายงานต่อนายกเทศมนตรี เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดนครราชสีมาต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

/ระเบียบวาระที่ ๒ ...

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่อง(ถ้ามี)
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง ที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๔.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัดภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า คือ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพิ่มเติมครับ

นางวิรินทร์ อุทัยดา

กรรมการและเลขานุการ รายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพิ่มเติม มีดังนี้ค่ะ

การบริหารงานบุคคล มีกระบวนการที่เกี่ยวข้องดังนี้

- สรรหาคนดีมาทำงาน
- พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ
- รักษาคนดีให้อยู่ในองค์กร
- ใช้ประโยชน์สูงสุด

/องค์กร ...

องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกเทศมนตรี เป็นประธานคณะกรรมการ
- ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคนเป็นกรรมการและเลขานุการ มีหน้าที่
- วิเคราะห์ปัญหาและภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามภารกิจหน้าที่
- วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ พยายามให้อยู่ที่ร้อยละ ๓๕
- จัดคนลงสู่กรอบโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสม

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา(ก.ท.จ.นม.) มีหน้าที่

- ให้ความเห็นชอบแผน
- ตรวจสอบแผน(เข้าช้อนตำแหน่งคนล้นงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ผู้รับผิดชอบ คือ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง สภาเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ค่าใช้จ่ายให้คิด ๒ แบบ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ และ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.กลาง) มีหน้าที่

- พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณี กทจ. เห็นว่าไม่เหมาะสม ถ้า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ยืนยันว่าเหมาะสมให้ส่ง ก กลาง พิจารณา

หัวใจแผนอัตรากำลัง

- คำนึงความต้องการกำลังคนในอนาคต
- กำหนดแนวทางสรรหาคน
- แนวทางการใช้คนตอบสนองภารกิจ
- กำหนดการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ที่ผ่านมาเขียนว่าต้องได้รับการอบรมปีละ ครั้ง ไม่มีทิศทาง ของใหม่ต้องเขียนให้เป็นรูปธรรม นำส่วนที่ ๕ ของแบบประเมิน เอาหัวข้อ การพัฒนารายบุคคลมาเขียน ดังข้อบกพร่องของแต่ละคนมาเขียน

/ทำไม่ต้อง ...

ทำไมต้องทำแผนอัตรากำลัง

- เพื่อให้ได้มาซึ่งคนที่เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในจำนวนและเวลาที่เหมาะสม
- เพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานอนาคตและปัจจุบันได้ดี
- เพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่
- เพื่อใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- เพื่อเตือนภัยล่วงหน้า หากไม่สามารถเตรียมคนได้ทันเวลา

สิ่งที่ต้องทำ

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ทัน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓
- การกำหนดตำแหน่ง ให้ดูคุณภาพ ปริมาณงาน ภาระค่าใช้จ่าย เช่น งานการเงิน ถ้าจะกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้ดูว่าปัจจุบันมีกี่คน เดิมมีสายวิชาการ จะรับเพิ่ม ๑ คนเนื่องจากวิเคราะห์ภารกิจแล้วจะเอา เจ้าพนักงาน หรือนักวิชาการ ให้ดูตามมาตรฐานตำแหน่งว่าเข้าลักษณะงานของเจ้าพนักงาน หรือนักวิชาการ โดยดูจากความยุ่งยากของงานจะใช้วุฒิ ปวส. หรือปริญญาตรี ภาระค่าใช้จ่ายให้คิด ๒ วิธี
- การกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้กำหนดเท่าที่จำเป็น เพราะเป็นข้อผูกพันมีคนต้องมีอัตราเงินเดือนในเทศบาล
- การสรรหา ต้องสรรหาตามปีงบประมาณ
- การยุบ ตำแหน่งทั่วไป วิชาการ พนักงานจ้าง ว่างเกิน ๑ ปีให้ ก.ยุบ

ขอเชิญงานการเจ้าหน้าที่ นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการเค้าโครงของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นางสาวดวงเดือน ทิพย์กระโทก

ผู้ช่วยเลขานุการ

เค้าโครงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- หลักการและเหตุผล
- วัตถุประสงค์
- ขอบเขต ควรเขียนเงื่อนไขไว้ด้วย แต่ละกิจกรรมขั้นตอนให้ทำช่วงเวลาใดให้คณะทำงานระบุขอบเขต ควรมีเนื้อหา ดังนี้

วิเคราะห์บทบาทอำนาจหน้าที่และสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามภารกิจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ
กำหนดสายงานที่ต้องการ

/-สภาพปัญหา ...

- สภาพปัญหา ห้ามลอกของเก่าแต่ให้นำมาเป็นแนวได้

คณะทำงานวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.และความต้องการของ ประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น ๆ เอามาจากแผนพัฒนาท้องถิ่น เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สังคม การเมือง ทรัพยากร ตัวอย่างด้านสังคม พบปัญหาหลายสาเหตุ ให้กำหนดเป็นภารกิจ หาแนวทางแก้ปัญหาเราต้องใช้คนเท่าใดมาดำเนินการแก้ปัญหา

- ภารกิจอำนาจ หน้าที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอาไปทำแล้วถูกท้วงติงว่ามีใช้อำนาจหน้าที่ให้คณะทำงานตามกฎหมายที่กำหนดอำนาจหน้าที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายจัดตั้ง พรบ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจว่ากำหนดหน้าที่ เทศบาล ไว้ว่าอย่างไร รวมถึงกฎหมายอื่น เช่น กฎหมายสาธารณสุข กฎหมายจราจร

สภาพแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ ศักยภาพในการแก้ปัญหา ฐานะการคลัง บุคลากร การบริหารทั่วไป

สภาพภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ความยากจน อาชีพ ด้านการเมือง นโยบายรัฐบาล ด้านสังคม สภาพสังคม

- ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการได้มาจากการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ของเทศบาลมากำหนด เช่น ภารกิจหลัก ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาสิ่งแวดล้อม ภารกิจรอง ได้แก่ การฟื้นฟู วัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี การสนับสนุนอุตสาหกรรมเกษตร เป็นต้น
- สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล เอาสิ่งที่วิเคราะห์ได้มาสรุปปัญหา ดูจากโครงสร้างในปัจจุบันว่ามีรองรับภารกิจในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่ ถ้าไม่มี ให้กำหนดโครงสร้าง เพื่อตั้งส่วนราชการหลังจากประกาศใช้แผน
- โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ว่าควรเพิ่มหรือลดตำแหน่งใด
- ภาระค่าใช้จ่าย
- แผนภูมิโครงสร้าง
- จัดคนลงสู่ตำแหน่ง
- แนวทางพัฒนาพนักงาน
- ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

นายวิโรจน์ อ่อนนางรอง

กรรมการ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

/สำนักงาน ...

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงขอชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียดปรากฏตามคู่มือที่ส่งมาพร้อมนี้ ซึ่งสาระสำคัญ ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมิให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้ในฉบับเดียว

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลังกลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๑๕ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

/ขอให้ ก.จ.จ. ...

๔. ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้น โดยอาจใช้การเทียบเทียบลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนดและให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีโดยเคร่งครัด

๖. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณาขยับเล็กหรือเกลี่ยตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งให้กำกับการใช้ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วยเพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งซ้ำซ้อนขึ้นได้

๗. การรายงาน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเนาแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการใช้อัตรากำลังให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่อง ที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๕.๑ หลักการและเหตุผลการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ โดยให้เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประกอบกับหนังสือ สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้วางแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไว้ดังนี้

การจัดทำแผนอัตรากำลังโดยให้คำนึงถึง อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตราที่พึงมี เป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าว อย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาล โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๔. วิเคราะห์การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ แต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ จะครบกำหนดใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลังใหม่เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม)

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ จึงได้จัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

มติที่ประชุม

เห็นชอบในหลักการและเหตุผลเป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๕.๒. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะแผนอัตรากำลังโดยวิเคราะห์ศักยภาพ
เพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้า
ไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT
เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่
กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึง
แนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับ
หลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจ
หน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร เพื่อช่วยในการ
กำหนดจุดแข็ง(Strength) จุดอ่อน(Weakness) โอกาส (Opportunity) และ
อุปสรรคหรือภัยคุกคาม(Threat) เพื่อ นำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดกลยุทธ์การ
ทำงาน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร โดยใช้ SWOT Analysis

โดยพิจารณาจากสภาพแวดล้อมองค์กรทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ดังนี้

๑.๑ ปัจจัยภายนอกองค์กร

O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม
ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร

T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม
ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัด
อุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

๑.๒ ปัจจัยภายในองค์กร

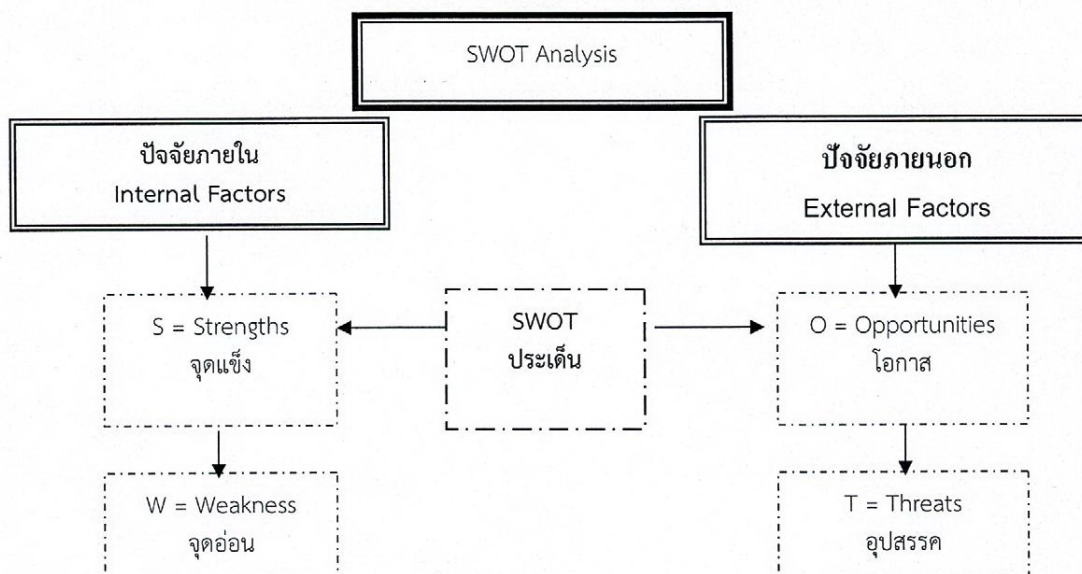
S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน
เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัย
ภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ของ
องค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

การวิเคราะห์รอบเพื่อการจัดทำยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

การประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน ต้องวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็งของท้องถิ่นอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่นโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ตามโมเดล ดังนี้



การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในของหน่วยงานในส่วนที่ดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จซึ่งจะพิจารณาในด้านต่าง ๆ

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานว่ามีส่วนเสีย ความอ่อนแอ ข้อจำกัด ความไม่พร้อม ซึ่งจะพิจารณาในด้านต่างๆ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์จุดแข็ง

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีสภาพเป็นอย่างไร โดยพิจารณาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและเทคโนโลยี

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสีย โดยพิจารณาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและเทคโนโลยี

ตารางการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

ปัจจัยภายใน ท้องถิ่น	จุดแข็ง : Strengths	จุดอ่อน : Weakness
	๑. สถานที่ตั้งอยู่ในเขตชลประทาน มีแหล่งน้ำเพียงพอต่อการประกอบอาชีพได้ทั้งปี ๒. เป็นจุดศูนย์กลางการค้าขายและบริการ ๓. มีระดับเศรษฐกิจค่อนข้างดี มีสถาบันทางการเงินในพื้นที่ ๔. มีการส่งเสริมและอบรมอาชีพสม่ำเสมอ ๕. ผลิตสินค้าได้ปริมาณสูงและคุณภาพดี ๖. เทศบาลพร้อมให้การส่งเสริม ๗. มีภูมิปัญญาชาวบ้าน	๑. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าทางการเกษตรอย่างเพียงพอ ๒. สินค้าทางการเกษตรบางชนิดยังไม่ได้คุณภาพ ๓. ต้นทุนการผลิตสินค้าทางการเกษตรมีราคาสูง ค่าแรงสูง ๔. ราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ สินค้าล้นตลาด ๕. ใช้สารเคมีการเกษตรมาก ๖. เกษตรกรอ่อนแอ ขาดการรวมกลุ่มอย่างจริงจัง - ขาดความอดทน ยึดติดวิธีการเดิม ๆ ไม่แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ๗. ละทิ้งอาชีพเดิม เช่น การปลูกหม่อนเลี้ยงไหม ๘. ไม่มีหน่วยงานกลางเกี่ยวกับการวัดคุณภาพสินค้าทางการเกษตร
ปัจจัยภายนอก ท้องถิ่น	โอกาส : Opportunities	ข้อจำกัด : Threats
	๑. นโยบายรัฐบาล Thailand ๔.๐ ๒. สังคมออนไลน์ (Social Network) ๓. มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ๔. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ๕. มีหลักคิดแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๖. ความต้องการสินค้าทางการเกษตรเพื่อสุขภาพมากขึ้น	๑. อยู่ห่างไกลแหล่งรับซื้อผลิตผลทางการเกษตร ๒. รัฐบาลไม่สนับสนุนการผลิตข้าวนาปรัง ๓. ถูกกดราคาจากแหล่งรับซื้อผลิตผลทางการเกษตร ๔. การวัดคุณภาพสินค้าทางการเกษตรเป็นของผู้รับซื้อ ๕. มีการนำผลิตผลทางการเกษตรจากต่างประเทศเข้ามาขายแข่งขัน

ตารางการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสังคม ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

ปัจจัยภายในท้องถิ่น	จุดแข็ง : Strengths ๑. มีศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นหลากหลาย ตำบลในอำเภอเสิงสางสู้ไม่ได้ ๒. มีระดับการมีส่วนร่วมสูงพอสมควร ๓. บ้าน วัด โรงเรียน เกื้อกูลกันดี ๔. มีความโอบอ้อมอารี ช่วยเหลือกันดี ๕. เป็นสังคมกึ่งเมือง ผู้น้อยเคารพผู้ใหญ่ ๖. มีการสร้างเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ๗. มีสวัสดิการชุมชน ๘. มีภูมิปัญญาชาวบ้าน ขนบธรรมเนียมดั้งเดิม	จุดอ่อน : Weakness ๑. บุญประเพณีมีผู้เข้าร่วมจำนวนน้อยลงเรื่อยๆ ๒. การให้ความร่วมมืออยู่ในลักษณะไม่ส่งเสริม แต่ไม่ขัดขวาง ๓. มีปัญหาเด็กติดเกม ป่วยด้วยโรคเรื้อรัง เช่น เบาหวาน ความดัน ๔. ประชาชนโดนส่วนมากยังไม่เข้าร่วมกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ ๕. มีสวัสดิการเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ ๖. ภูมิปัญญาชาวบ้าน ยังไม่ได้รับการสืบสาน ๗. มีปัญหายาเสพติด ๘. การขับขีไม่ปลอดภัย
ปัจจัยภายนอกท้องถิ่น	โอกาส : Opportunities ๑. พัฒนาศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นสู่การท่องเที่ยวได้ ๒. เทศบาลพร้อมสนับสนุน ๓. นโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน	ข้อจำกัด : Threats ๑. ข้อจำกัดด้านข้อกฎหมาย ๒. หน่วยงานตรวจสอบ

ตารางการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

ปัจจัย	จุดแข็ง : Strengths	จุดอ่อน : Weakness
ภายใน ท้องถิ่น	๑. มีสวนสุขภาพ (สระ นสล.) และสนามกีฬาหลายแห่ง ๒. มีถนนเป็นระเบียบเรียบร้อย เมื่อเปรียบเทียบกับตำบลใกล้เคียง ๓. มีผังเมืองสวยงาม การจราจรสะดวก ๔. มีแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์ สะอาด เพียงพอ ๕. มีป่าชุมชน	๑. พื้นที่อยู่อาศัยแออัด ๒. สวนสาธารณะ สนามกีฬา ไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร ๓. ภูมิทัศน์ไม่สวยงาม มีขยะ วัชพืช ต้นไม้ไม่เป็นระเบียบ พาดสายไฟฟ้า ๔. บริเวณสระน้ำ นสล. มีขยะ วัชพืช ต้นไม้ไม่สวยงาม ๕. เกิดอุบัติเหตุบ่อย เนื่องจากจุดตัดถนนมีมาก ๖. ก่อสร้าง ค่าขายรुकูล้าทางเดินเท้า ทางสาธารณะ จอดยานพาหนะไม่เป็นระเบียบ ๗. การบริหารจัดการขยะมีปัญหา ห่วงเวลาจัดเก็บขยะไม่เหมาะสม เก็บขยะไม่เรียบร้อย ๘. มีมลพิษทางกลิ่นจากลานมัน โรงงานอุตสาหกรรมจากนอกพื้นที่ ๙. ท่อระบายน้ำมีกลิ่นเหม็น เป็นแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์พาหะนำโรค เช่น ยุงลาย หนู แมลงสาบ ๑๐. ไม่มีคัดแยกขยะ ๑๑. การขาดวินัยในการรักษาความสะอาดชุมชน ๑๒. ป่าชุมชนค่อย ๆ หายไป
ปัจจัย	โอกาส : Opportunities	ข้อจำกัด : Threats
ภายนอก ท้องถิ่น	๑. สระน้ำ นสล. มีศักยภาพพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสถานที่ออกกำลังกาย ๒. มีระเบียบ ข้อบัญญัติ พรบ. ที่เกี่ยวข้องสำหรับใช้บังคับ เช่น พรบ. ควบคุมอาคาร เทศบัญญัติการจำหน่ายสินค้าในที่หรือทางสาธารณะ เป็นต้น ๓. Road Map การบริหารจัดการขยะของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ คสช. ๔. นโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ๕. สามารถสร้างการมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะ	๑. งบประมาณไม่เพียงพอ ๒. พื้นที่คับแคบไม่มีสถานที่บริหารจัดการขยะต้องใช้พื้นที่ป่าชุมชน ซึ่งอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสมบูรณ์

ตารางการวิเคราะห์ข้อมูลด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

ปัจจัยภายใน ท้องถิ่น	จุดแข็ง : Strengths	จุดอ่อน : Weakness
	๑. มีเส้นทางคมนาคม รางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ สาธารณูปโภค สาธารณูปการครบถ้วน ๒. เส้นทางคมนาคม รางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ สาธารณูปโภค สาธารณูปการมีคุณภาพได้มาตรฐาน	๑. พื้นที่ภายในเขตเทศบาลคับแคบ ทำให้ไม่สามารถขยายเส้นทางคมนาคม รางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำให้กว้างขึ้นได้ ๒. ไฟฟ้าส่องสว่างยังไม่เพียงพอความต้องการ ๓. น้ำประปายังไม่สะอาดในบางช่วง ๔. รางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ เก่าและชำรุด
ปัจจัยภายนอก ท้องถิ่น	โอกาส : Opportunities	ข้อจำกัด : Threats
	๑. ได้รับการจัดสรรงบประมาณการพัฒนาอย่างเพียงพอ ๒. มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ให้การสนับสนุน เช่น อบจ. การบริหารจังหวัดแบบบูรณาการ	๑. การคมนาคมในพื้นที่เทศบาลชำรุด ๒. อยู่ห่างไกลจากตัวเมือง และอำเภอใกล้เคียง

ตารางการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบริหารท้องถิ่นตามหลักบริหารบ้านเมืองที่ดี ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

ปัจจัยภายใน ท้องถิ่น	จุดแข็ง : Strengths	จุดอ่อน : Weakness
	๑. มีพื้นที่ในความรับผิดชอบไม่กว้างเกินไป ๒. งบประมาณเพื่อการพัฒนาอย่างเพียงพอ ๓. ผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล เอาใจใส่ดูแลท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ๔. มีเครื่องมือ เครื่องใช้อย่างเพียงพอ ๕. มีบุคลากรเพียงพอ ๖. มีระบบสื่อสารเกือบครอบคลุมทั้งพื้นที่	๑. การกระจายงบประมาณเน้นหนักไปในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. การเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การดำเนินงาน และการติดตามตรวจสอบไม่สูงมากนัก ๓. อุปกรณ์เครื่องใช้ ยานพาหนะ เก่า ชำรุด ๔. การสื่อสาร เสียงตามสายยังไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ ๕. มีความเหลื่อมทับกันระหว่างผู้นำฝ่ายปกครองกับผู้นำท้องถิ่น (ประธานชุมชน) ทำให้การบริหารร่วมกันยังติดขัด
ปัจจัยภายนอก ท้องถิ่น	โอกาส : Opportunities	ข้อจำกัด : Threats
	๑. มีกลไกแผนพัฒนาหมู่บ้าน/แผนชุมชน ๒. ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๙ ๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี	๑. เนื่องจากเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์มีลักษณะสังคมชนบททั้งเมือง มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการครบถ้วน อาจเป็นสาเหตุทำให้ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมมากนัก ๒. อยู่ห่างไกลจากอำเภอ และอำเภอใกล้เคียง มีลักษณะเป็นตำบลปิด ไม่ได้เป็นทางผ่าน ๓. ขอกฎหมายเกี่ยวกับการควรวรรวมท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๕.๓

เห็นชอบในศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะแผนอัตรากำลังเป็นเอกฉันท์

กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการโดยดูจากแผนพัฒนาเทศบาลเพื่อมาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ฯลฯ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ภารกิจหลัก และภารกิจรองของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาสี่ปีของเทศบาล แผนพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ซึ่งได้วิเคราะห์จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และจากการวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ (SWOT Analysis) ได้อย่างครอบคลุม และกำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง ได้ดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำในเขตพื้นที่เทศบาลเพื่อป้องกันน้ำท่วมขัง
๒. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นที่จำเป็นต่อการพัฒนาเมือง
๓. การสาธารณสุขการให้ครอบคลุมท้องถิ่น
๔. การควบคุมอาคาร

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑. การศึกษา
๒. การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๓. การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

ด้านการจัดระเบียบชุมชน

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ด้านการวางแผน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

๑. บำรุงและส่งเสริมการเข้ามาหาสินค้าของราษฎร
๒. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

ด้านการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. การดูแลที่สาธารณะ

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างพื้นฐานตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลตำบลอาจดำเนินการได้นอกจากหน้าที่หลัก

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- (๑) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ และหน้าที่ของเทศบาลตำบลอาจกระทำได้นอกจากหน้าที่หลัก

ด้านการจัดระเบียบชุมชน

- (๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและหน้าที่ของเทศบาลตำบลอาจดำเนินการได้นอกจากหน้าที่หลัก

ด้านการวางแผนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๕.๔

(๑) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพและหน้าที่ของเทศบาลตำบลอาจ
ดำเนินการได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

เห็นชอบในกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จะต้องดำเนินการเป็นเอกฉันท์

สรุปปัญหาและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการกำหนดโครงสร้างส่วน
ราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบ
อัตรากำลังโดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน
ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ใน
แผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียง
ตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต.
ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัด
ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)
ตามตัวอย่างที่กำหนด ดังนี้

๑. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามประกาศ
ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและ
ระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม
๒๕๕๘

๒. กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ตาม ๑) โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด
จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงาน
จ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานและ
ปริมาณงาน ในส่วนราชการนั้น

๓. ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม
๒) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วตามประกาศ ก.จ. ก.ท.
และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน
๒๕๕๘ (จำนวน ๙๙ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้
จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้นให้ ก.จังหวัด เสนอให้ ก.
กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๓.๓) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภท
วิชาการให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไป
อีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนด
นี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งก่อน ดังนี้

/๓.๓.๑ ตำแหน่ง ...

๓.๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง.)/ชำนาญงาน (ชง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น พนักงานธุรการ (ปง./ชง.) สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓.๓.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.)/ชำนาญการ (ชก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ชช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น

๓.๓) กรณีลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

๓.๔) กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

๓.๕) ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว” โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๕.๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา

๓.๕.๒) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๙ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕.๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๒ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์กรปกครองส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๕.๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดสายงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น

๔) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๐ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีทีหนึ่ง (๒๕๖๑) ปีที่สอง (๒๕๖๒) และปีที่สาม (๒๕๖๓) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดโดยพิจารณาความเหมาะสมความจำเป็นตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นลำดับแรก เพราะหากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรนั้นในการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนสายงานได้

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ห้ามปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๒. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๕๒ ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมากำหนดให้เป็นเทศบาลสามัญโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาลเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในส่วนราชการ

๑. สำนักปลัดเทศบาลเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการรับ การจ่าย การนำส่งเงิน การเก็บรักษา เงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งาน เกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการ ปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผน งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับ แผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและ อนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขภาพสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการ ด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการ รักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข และงานทันตสาธารณสุขและ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการงานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและ ส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและ การศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการ การงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุของหน่วยงานในสังกัดเทศบาล รวมทั้ง ตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทาง ราชการ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ และนโยบายของส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการ ตรวจสอบ เสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตรการการควบคุมภายใน และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

/ด้วยปัจจุบัน...

ด้วยปัจจุบันภารกิจงานในส่วนราชการ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และต้องใช้ทักษะและความรับผิดชอบของพนักงาน เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จำนวนทั้งสิ้น ๗๑ อัตรา (พนักงานเทศบาลสามัญ ๓๒ อัตรา, พนักงานครูเทศบาล ๒ อัตรา, ลูกจ้างประจำ ๖ อัตรา, พนักงานจ้าง ๒๕ อัตรา) เพื่อการสนองตอบต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องจัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นแต่ยังคงต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขปัญหา การบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในเทศบาลที่เป็นเทศบาลสามัญเหมือนกันในเขตอำเภอเสิงสาง ได้ดังนี้

ที่	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓	พนักงานเทศบาลสามัญ (คน)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
๑	ทต.โนนสมบูรณ์	๕ ส่วน ๑ หน่วย	๕๒,๙๘๕,๐๑๓	๒๕	๖	๒๒	๕๓
๒	ทต.เสิงสาง	๕ ส่วน ๑ หน่วย	๖๕,๔๑๐,๐๐๐	๒๖	๖	๒๕	๕๗

มติที่ประชุม เห็นชอบในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๕.๕ ตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใดและจำนวนเท่าใดจึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมดเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี

/กล่าวคือ ...

กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาฬิกาต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีพิเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดเป็นค่างานในการคำนวณอัตรากำลังคนที่ต้องใช้ในเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีการกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่และคุณภาพงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนา และกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใดจึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เกินกว่าร้อยละ ๔๐ จากปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมา เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ จึงกำหนดตำแหน่งตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งและจำนวนดังรายละเอียดต่อไปนี้

/สรุปการวิเคราะห์

สรุปการวิเคราะห์ปริมาณงานของทุกส่วนราชการ
เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา

ปริมาณงานรวมทุกส่วนราชการ วิเคราะห์เป็นอัตรากำลังที่ต้องการ จำนวน ๘๗.๙๕๗ คิดเป็น ๘๗ ราย
สรุปจำนวนตำแหน่งที่ต้องการทั้งสิ้น ๖๕ อัตรา ประกอบด้วย

จำแนกเป็นกรอบเดิม ๖๓ อัตรา ยิบเล็ก ๑ ตำแหน่ง กำหนดเพิ่ม ๓ ตำแหน่ง รายละเอียดดังนี้

นักบริหารงานท้องถิ่นวิเคราะห์ปริมาณงานรวมเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ จำนวน ๒.๑๑๘ คิดเป็น ๒ ราย

สรุปจำนวนนักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา

ลำดับ	รายการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราที่มี คนครอง	อัตรา ว่าง	อัตรา ยิบเล็ก	อัตราที่ ต้องการเพิ่ม	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล	๑	-	๑	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒	๑	๑	๐	๐	๒

หน่วยตรวจสอบภายในคิดปริมาณงานรวมเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ จำนวน ๑.๐๖ คิดเป็น ๑ ราย

หน่วยตรวจสอบภายในวิเคราะห์ปริมาณงานเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ จำนวน ๑ อัตรา

ลำดับ	รายการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราที่มี คนครอง	อัตรา ว่าง	อัตรา ยิบเล็ก	อัตราที่ ต้องการเพิ่ม	หมายเหตุ
๑	พนักงานเทศบาล	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑	๑	๐	๐	๐	๑

สำนักปลัดเทศบาลคิดปริมาณงานรวมเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ จำนวน ๒๓.๕๗๔ คิดเป็น ๒๓ ราย

สรุปจำนวนตำแหน่งที่สำนักปลัดเทศบาลต้องการทั้งสิ้น จำนวน ๑๖ อัตรา

ลำดับ	รายการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราที่มี คนครอง	อัตรา ว่าง	อัตรา ยิบเล็ก	อัตราที่ ต้องการเพิ่ม	หมายเหตุ
๑	พนักงานเทศบาล	๙	๙	-	-	-	
๒	ลูกจ้างประจำ	๓	๒	-	๑	-	
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๔	-	-	-	
๔	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๑	
รวม		๑๖	๑๕	๐	๑	๑	๑๖

*หมายเหตุ - ยิบตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ) จำนวน ๑ อัตรา (เกษียณ ปี๖๔)

- กำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา (ปี ๖๔)

กองคลังวิเคราะห์ปริมาณงานรวมเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ จำนวน ๑๔.๐๓๖ คิดเป็น ๑๔ ราย
สรุปจำนวนตำแหน่งที่กองคลังต้องการทั้งสิ้น จำนวน ๑๐ อัตรา

ลำดับ	รายการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราที่มี คนครอง	อัตรา ว่าง	อัตรา ยุบเลิก	อัตราที่ ต้องการเพิ่ม	หมายเหตุ
๑	พนักงานเทศบาล	๕	๕	๐	-	๑	
๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	๑	
๓	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๑	๑	-	-	
รวม		๘	๗	๑	๐	๒	๑๐

*หมายเหตุ - กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา (ปี๖๔)

- กำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา (ปี๖๔)

กองช่างวิเคราะห์ปริมาณงานรวมเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ จำนวน ๑๓.๑๓ คิดเป็น ๑๓ ราย
สรุปจำนวนตำแหน่งที่กองช่างต้องการทั้งสิ้น จำนวน ๑๑ อัตรา

ลำดับ	รายการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราที่มี คนครอง	อัตรา ว่าง	อัตรา ยุบเลิก	อัตราที่ ต้องการเพิ่ม	หมายเหตุ
๑	พนักงานเทศบาล	๖	๕	๑	-	-	
๒	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	-	-	
๓	พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๔	-	-	-	
รวม		๑๑	๑๐	๑	๐	๐	๑๑

กองสาธารณสุข วิเคราะห์ปริมาณงานรวมเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ จำนวน ๒๒.๐๐๑ คิดเป็น ๒๒ ราย

สรุปจำนวนตำแหน่งที่กองสาธารณสุข ต้องการทั้งสิ้น จำนวน ๑๓ อัตรา

ลำดับ	รายการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราที่มี คนครอง	อัตรา ว่าง	อัตรา ยุบเลิก	อัตราที่ ต้องการเพิ่ม	หมายเหตุ
๑	พนักงานเทศบาล	๔	๓	๑	-	-	
๒	ลูกจ้างประจำ	๒	๒	-	-	-	
๓	พนักงานจ้างทั่วไป	๗	๗	-	-	-	
รวม		๑๓	๑๒	๑	๐	๐	๑๓

กองการศึกษาวิเคราะห์ปริมาณงานรวมเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ จำนวน ๑๒.๐๓๘ คิดเป็น ๑๒ ราย

สรุปจำนวนตำแหน่งที่กองการศึกษาต้องการทั้งสิ้น จำนวน ๑๒ อัตรา

ลำดับ	รายการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราที่มี คนครอง	อัตรา ว่าง	อัตรา ยุบเลิก	อัตราที่ ต้องการเพิ่ม	หมายเหตุ
๑	พนักงานเทศบาล/พนักงานครูเทศบาล	๕	๒	๓	-	-	
๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๔	๑	-	-	
๓	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๑	๑	-	-	
รวม		๑๒	๗	๕	๐	๐	๑๒

/กรอบอัตรา ...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต่ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมนักบริหารท้องถิ่น	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต่ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต่ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
กลุ่มสนับสนุน								
เจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานช่าง								
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเมื่อว่าง
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

/กรอบอัตรา...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวมสำนักปลัดเทศบาล	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
กองคลัง (๐๒)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมกองคลัง	๘	๑๐	๑๐	๑๐	+๒	-	-	

/กรอบอัตรา...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองช่าง (๐๓)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
<u>กลุ่มงานช่าง</u>								
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>รวมกองช่าง</u>	<u>๑๑</u>	<u>๑๑</u>	<u>๑๑</u>	<u>๑๑</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น)								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
<u>กลุ่มบริการพื้นฐาน</u>								
คนงานประจำขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำขยะ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<u>รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>	<u>๑๓</u>	<u>๑๓</u>	<u>๑๓</u>	<u>๑๓</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	

/กรอบอัตรา...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองการศึกษา	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทุกส่วนราชการ	๖๓	๖๕	๖๕	๖๕	+๒	-	-	

/กรอบอัตรา...

นายศิลา ทองนุช
ประธานกรรมการ

- ในฐานะผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ที่ผ่านการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ บางตำแหน่งยังไม่สามารถสรรหาผู้ใดมาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังดังกล่าวได้ แต่ก็ได้บริหารงานบุคคลไปได้ด้วยดี โดยภาพรวมแล้ว เห็นว่าอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ กับภาระหน้าที่ก็เหมาะสมแล้ว ไม่มากเกินไป
- เชิญคณะกรรมการท่านอื่นอภิปรายเพิ่มเติม (ให้เวลาพอสมควร)
เมื่อไม่มีผู้ใดมีความเห็นจะเพิ่มหรือลด หรือแสดงความเห็นอย่างอื่น ผมขอมติที่ประชุมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

มติที่ประชุม

เห็นชอบในการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๕.๖

พิจารณาค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. ประเมินการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีเป็นเครื่องมือการควบคุมการค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดการค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจึงต้องใช้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมการค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด

๑.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์การค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบคำนวณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๑.๓ การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับขยายให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง สำหรับกรณีตำแหน่งว่าง ที่ขอกำหนดขั้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งแรกบรรจุกับอัตราขั้นสูงของตำแหน่งที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือนตามอัตราบัญชีเงินเดือนในระบบแห่ง (บัญชี ๕) ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

- ๑.๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารงานท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่างขอ
กำหนดขึ้นใหม่ หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำกับ
อัตราขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสอง เมื่อได้อัตราเงินเดือนที่เป็นค่ากลางนั้นแล้วให้รวม
กับเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม หรือเงินค่าตอบแทนอื่น (ถ้ามี) คูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชี
เงินเดือนในระบบแห่ง (บัญชี ๕) ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ และ
อัตราเงินประจำตำแหน่งในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙
- ๑.๓.๓ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่เป็นตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่ หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณ
ใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๑ กับอัตราขั้นสูงสุดของอันดับ
คศ. ๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติ
เงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓)
พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖
กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากร
ทางการศึกษาท้องถิ่นที่ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
- ๑.๔ การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง โดย
ใช้ข้อมูลบัญชีอัตราค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด
ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง
มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔)
และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)
- ๑.๕ กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นตำแหน่งว่างและได้ปรับปรุงชื่อตำแหน่ง
สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแล้ว ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดย
ใช้ฐานอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น เมื่อปรับปรุงชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง
ตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ให้คำนวณอัตราค่าตอบแทน
ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยการคำนวณอัตราค่าจ้างของพนักงานจ้างให้ใช้ข้อมูล
บัญชีอัตราค่าจ้างของพนักงานจ้าง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท
๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐาน
ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง
- ๗.๖ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
และพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลังให้
ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา
๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรรให้นำเงินส่วนที่จ่าย
เกินนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย
- ๗.๗ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างใน
แต่ละปี

๘. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๙. อัตราเงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๔๗ และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

แนวทางการคำนวณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๑ กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

ตัวอย่าง นายธีรภัทรฯ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง) อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๖๙,๗๔๐ บาท

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน} \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๖๙,๗๔๐ \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๘๓๖,๘๘๐ \end{aligned}$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$\begin{aligned} & \text{การคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่ง บวกเงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ คูณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๑๐,๐๐๐) + (๑๐,๐๐๐) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๒๔๐,๐๐๐ \text{ บาท} \end{aligned}$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

$$\begin{aligned} &= (๗๑,๙๙๐ - ๖๙,๗๔๐) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๒๗,๐๐๐ \end{aligned}$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$\begin{aligned} &= (๗๔,๓๖๐ - ๗๑,๙๙๐) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๒๘,๔๔๐ \end{aligned}$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$\begin{aligned} &= (๗๖,๘๐๐ - ๗๔,๓๖๐) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๒๙,๒๘๐ \end{aligned}$$

๔. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

$$= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องเงินประจำตำแหน่ง(๒)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔}$$

$$= ๘๓๖,๘๘๐ + ๒๔๐,๐๐๐ + ๒๗,๐๐๐$$

$$= ๑,๑๐๓,๘๘๐$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕}$$

$$= ๑,๑๐๓,๘๘๐ + ๒๘,๔๔๐$$

$$= ๑,๑๓๒,๓๒๐$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖}$$

$$= ๑,๐๑๖,๐๔๐ + ๒๙,๒๘๐$$

$$= ๑,๐๔๕,๓๒๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๑	๘๓๖,๘๘๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๗,๐๐๐	๒๘,๔๔๐	๒๙,๒๘๐	๑,๑๐๓,๘๘๐	๑,๑๓๒,๓๒๐	๑,๐๔๕,๓๒๐

๑.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม

ตัวอย่าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับกลาง เป็นตำแหน่งว่าง

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๒๒,๗๐๐ + ๖๘,๖๔๐)}{๒} \times ๑๒ \text{ เดือน} = ๕๔๘,๐๔๐$$

๒

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

การคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่ง บวกเงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๕,๖๐๐) + (๕,๖๐๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๓๔,๔๐๐ \text{ บาท}$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

$$= (\text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง}) +$$

$$(\text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นสูงสุดของประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง}) \text{ หาร}$$

$$๒ \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= \frac{(๒๓,๘๓๐ - ๒๒,๗๐๐) + (๖๘,๖๔๐ - ๖๖,๔๙๐)}{๒} \times ๑๒ \text{ เดือน} = ๑๙,๖๘๐$$

๒

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕ และปี ๒๕๖๖

ให้ใส่ยอดประมาณการเดียวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔
(๑๙,๖๘๐)

๔. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

$$\begin{aligned}
 &= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องเงินประจำตำแหน่ง} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่} \\
 &\quad \text{เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔} \\
 &= ๕๔๘,๐๔๐ + ๑๙,๖๘๐ + ๑๓๔,๔๐๐ \\
 &= ๗๐๒,๑๒๐
 \end{aligned}$$

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

$$\begin{aligned}
 &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕} \\
 &= ๗๐๒,๑๒๐ + ๑๙,๖๘๐ \\
 &= ๗๒๑,๘๐๐
 \end{aligned}$$

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

$$\begin{aligned}
 &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖} \\
 &= ๗๒๑,๘๐๐ + ๑๙,๖๘๐ \\
 &= ๗๔๑,๔๘๐
 \end{aligned}$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๔๘,๐๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๒๑,๘๐๐	๗๔๑,๔๘๐

๑.๓ กรณีเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่

ตัวอย่าง เทศบาลประสงค์กำหนดตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/
ชำนาญการ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑. ช่องเงินเดือน (๑) = ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลข ๐

๒. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

๒.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

คือ การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือน จำนวน ๑๒ เดือน ดังนี้
= (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ
ขั้น ๑ อัตรา ๙,๗๔๐ + อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภท
วิชาการ ระดับชำนาญการ ขั้น ๓๒.๕ อัตรา ๔๙,๔๘๐ บาท)
หาร ๒

/= (๙,๔๗๐

$$= \frac{(๙,๔๗๐ - ๔๙,๔๘๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}}{๒}$$

$$= ๓๕๕,๓๒๐$$

๒.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

คือ การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน ดังนี้

$$= (\text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ}) +$$

$$(\text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ}) \text{ หาร } ๒$$

$$\times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= \frac{(๑๐,๒๕๐ - ๙,๗๔๐) + (๔๗,๔๘๐ - ๔๗,๙๙๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}}{๒}$$

$$= ๑๒,๐๐๐$$

๒.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

ให้ใส่ยอดประมาณการเดียวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕ (๑๒,๐๐๐)

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) คำนวณได้ ดังนี้

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

$$= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔}$$

$$= ๐ + ๓๓๕,๓๒๐$$

$$= ๓๓๕,๓๒๐$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕}$$

$$= ๓๓๕,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐$$

$$= ๓๔๗,๓๒๐$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖}$$

$$= ๓๔๗,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐$$

$$= ๓๕๙,๓๒๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	-	๐	๐	๓๓๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๓๕,๓๒๐	๓๔๗,๓๒๐	๓๕๙,๓๒๐

๒. ลูกจ้างประจำ

ให้ใช้แนวทางการคำนวณลักษณะเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกรณีผู้ดำรงตำแหน่ง โดยอนุโลม

๓. พนักงานจ้าง

๓.๑ กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

ตัวอย่าง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๙,๓๔๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{๑. ช่างเงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๑๙,๓๔๐ \times ๑๒ \\ &= ๒๓๒,๐๘๐ \end{aligned}$$

๒. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือ การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน จึงคำนวณได้ ดังนี้

๒.๑ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

$$\begin{aligned} &= (๑๙,๓๔๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๙๘๐ \times ๑๒ \\ &= ๙,๓๖๐ \end{aligned}$$

๒.๒ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$\begin{aligned} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๑}) \times ๔\% \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๒๐,๑๒๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๙๘๐ \times ๑๒ \\ &= ๙,๙๖๐ \end{aligned}$$

๒.๓ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$\begin{aligned} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๒}) \times ๔\% \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๒๐,๙๓๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๙๙๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๐,๐๘๐ \end{aligned}$$

๓. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) คำนวณได้ ดังนี้

๓.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

$$\begin{aligned} &= \text{ช่างเงินเดือน (๑)} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔} \\ &= ๒๓๒,๐๘๐ + ๙,๓๖๐ \\ &= ๒๔๑,๔๔๐ \end{aligned}$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

$$\begin{aligned}
 &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕} \\
 &= ๒๔๑,๔๔๐ + ๙,๗๑๐ \\
 &= ๒๕๑,๑๖๐
 \end{aligned}$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

$$\begin{aligned}
 &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖} \\
 &= ๒๕๑,๑๖๐ + ๑๐,๐๘๐ \\
 &= ๒๖๑,๒๔๐
 \end{aligned}$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๒๓๒,๐๘๐	๐	๓๓๕,๓๒๐	๙,๓๖๐	๙,๗๑๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๕๑,๑๖๐

๓.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่าง จากแผนอัตรากำลังเดิม

ตัวอย่าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน เดิมตำแหน่งกำหนดเป็นตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน เป็นตำแหน่งว่าง ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและให้คำนวณอัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

$$\begin{aligned}
 ๑. \text{ ช่องเงินเดือน (๑)} &= \text{อัตราค่าตอบแทนบรรจุใหม่ (๑ ม.ค.๒๕๕๗)} \times ๑๒ \text{ เดือน} \\
 &= ๑๑,๕๐๐ \times ๑๒ \text{ เดือน} \\
 &= ๑๓๘,๐๐๐
 \end{aligned}$$

๒. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

๒.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

= ให้ใส่เลข ๐ เนื่องจากไม่มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เพราะพนักงานจ้างไม่มีคุณสมบัติที่อาจเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนระหว่างปี ๒๕๖๑

๒.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$\begin{aligned}
 &= \text{อัตราค่าตอบแทนบรรจุใหม่ (๑ ม.ค.๒๕๕๗)} \times ๔\% \times ๑๒ \text{ เดือน} \\
 &= (๑๑,๕๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\
 &= ๕๖๐ \times ๑๒ \\
 &= ๕,๕๒๐
 \end{aligned}$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐

๒.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$\begin{aligned} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๒}) \times ๔\% \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๕,๖๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๔๘๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๗๖๐ \end{aligned}$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) คำนวณได้ ดังนี้

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔} \\ &= ๑๓๘,๐๐๐ + ๐ \\ &= ๑๓๘,๐๐๐ \end{aligned}$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕} \\ &= ๑๓๘,๐๐๐ + ๕,๕๒๐ \\ &= ๑๔๓,๕๒๐ \end{aligned}$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖} \\ &= ๑๔๓,๕๒๐ + ๕,๗๖๐ \\ &= ๑๔๙,๒๘๐ \end{aligned}$$

หมายเหตุ

- ยอดคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม
- อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุใหม่ (๑ ม.ค.๒๕๕๗) คือบัญชีกำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. รับรองคุณวุฒิ หรือผู้มีทักษะประสบการณ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๓.๒ กรณีเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่

ตัวอย่าง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑. ช่างเงินเดือน (๑)

= ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลข ๐

๒. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

๒.๑ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

= อัตราค่าตอบแทนบรรจุใหม่ (๑ ม.ค.๒๕๕๗) $\times$ ๔% $\times$ ๑๒ เดือน

= ๑๕,๐๐๐ $\times$ ๑๒

= ๑๘๐,๐๐๐

๒.๒ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

= (อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๑) $\times$ ๔% $\times$ ๑๒ เดือน

= (๑๕,๐๐๐ $\times$ ๔%) $\times$ ๑๒

= ๖๐๐ $\times$ ๑๒

= ๗,๒๐๐

๒.๓ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

= (อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๒) $\times$ ๔% $\times$ ๑๒ เดือน

= (๑๕,๖๐๐ $\times$ ๔%) $\times$ ๑๒

= ๖๓๐ $\times$ ๑๒

= ๗,๕๖๐

๓. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) คำนวณได้ ดังนี้

๓.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

= ช่างเงินเดือน (๑) + ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

= ๐ + ๑๘๐,๐๐๐

= ๑๘๐,๐๐๐

๓.๒ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

= ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔ + ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

= ๑๘๐,๐๐๐ + ๗,๒๐๐

= ๑๘๗,๒๐๐

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

= ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

= ๑๘๗,๒๐๐+ ๗,๕๖๐

= ๑๙๔,๗๖๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐

หมายเหตุ - ยอดคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม

-อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุใหม่ (๑ ม.ค.๒๕๕๗) คือบัญชีกำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. รับรองคุณวุฒิ หรือผู้มีทักษะประสบการณ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แนะนำ กำกับ ติดตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขึ้นได้

๙. แบบการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการ ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า						อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566							
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	-	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเต็ม			
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	(36,310)			
	รวม	-	2	1	983,760	210,000	2	2	2	-	-	-	32,880	33,000	33,000	1,226,640	1,259,640	1,292,640				
	สำนักงานปลัดเทศบาล																					
3	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	349,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	(29,110)			
4	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	389,400	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	420,720	434,160	447,240	(32,450)			
5	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	1	1	298,440	0	1	1	1	-	-	-	9,600	9,960	10,200	308,040	318,000	328,200	(24,870)			
6	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	1	1	317,520	0	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	(26,460)			
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	1	1	249,240	0	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	(20,770)			
8	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก.	1	1	303,240	0	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,560	312,960	323,040	333,600	(25,270)			
9	นักประชาสัมพันธ์	ช.ก.	1	1	349,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	(29,110)			
10	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ช.ก.	1	1	291,240	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	(24,270)			
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	1	1	113,280	0	1	1	1	-	-	-	4,320	4,320	4,320	117,600	121,920	126,240	(9,440)			
	ลูกจ้างประจำ																					
	กลุ่มสนับสนุน																					
12	เจ้าพนักงานการเกษตร	-	1	1	271,200	0	1	1	1	-	-	-	8,880	8,880	9,240	280,080	288,960	298,200	(22,600)			
	กลุ่มงานช่าง																					
13	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	1	-	-	-	-	-	-	-1	-	-							ยุบเมื่อว่าง			
14	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	1	1	266,760	0	1	1	1	-	-	-	9,000	8,760	8,880	275,760	284,520	293,400	(22,230)			