

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันพุธที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมชั้น ๙

ผู้มาประชุม	๑. นายวิชัย บรรดาศักดิ์	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
	๒. นายเสรี ทองเทศ	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการวางแผน	กรรมการ
	๓. นายสุทร บุญศิริชูโต	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
	๔. น.ส.พนารีย์ กิมฮู	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
	๕. นางตลพร จินดามณี	ผู้อำนวยการส่วนพัฒนารายได้	กรรมการ
	๖. นายพลกฤต สุทธิจันทร์	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักการคลัง	
		ผู้อำนวยการส่วนควบคุมอาคารและผังเมือง	กรรมการ
		(แทนผู้อำนวยการสำนักการช่าง)	
	๗. น.ส.กาญจนา วิไลรัตน์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
	๘. น.ส.เพชรดา เวชศรี	ผู้อำนวยการกองวิชาการฯ	กรรมการ
	๙. นางอัครลักษณ์ ศรีวิชัย	ผู้อำนวยการกองทะเบียนราษฎรฯ	กรรมการ
	๑๐. นายธนศักดิ์ อุดร	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	
		(แทนผู้อำนวยการกองการศึกษา)	กรรมการ
	๑๑. นางนลินา หวังพราย	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
			และเลขานุการ
	๑๒. น.ส.กาญจนา สามวัง	หัวหน้าฝ่ายอำนาจการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
	๑๓. น.ส.ทิพวรรณ วงษ์จันทร์	หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นางปริญดา เซาว์อริญ รองปลัดเทศบาล

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการฯ มาครบองค์ประชุมแล้ว นายวิชัย บรรดาศักดิ์ ประธานกรรมการฯ ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี-

/ระเบียบวาระที่ ๓...

ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องเพื่อทราบ
ประธาน	เชิญฝ่ายเลขาได้ชี้แจงเรื่องเพื่อทราบ
ฝ่ายเลขา	๓.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ด้วยเทศบาลนครปากเกร็ดได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลนครปากเกร็ด ประกอบด้วย
	๑. นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ
	๒. นายเสรี ทองเทศ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการวางแผน เป็นกรรมการ
	๓. ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
	๔. รองปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
	๕. หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
	๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ
	๗. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
	๘. หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่

- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล และแสดงถึงข้อมูลที่ครอบคลุมเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับอัตรากำลังของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของเทศบาลนครปากเกร็ด และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาลอันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๒ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ กำหนดไว้

- เสนอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลนครปากเกร็ด ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี

จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

๓.๒ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑.ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

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

/ในการจัดทำ...

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น และเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท.จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียว และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณ เข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

ข้อ ๑๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (๔) พนักงานเทศบาลคนหนึ่งที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

/ก. โครงสร้าง...

ก. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ข. กำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

ก. เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้นๆด้วย

ข. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค. ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว ให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ. ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ช. การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือจะต้องรายงานตามแบบ ๑ - ๕ อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

(๗) กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ ๒๐ ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ในกรณีที่ปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสมก็ดี การใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่ ก.ท.จ. กำหนดก็ดี หรือลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งใดที่ ก.ท.จ. กำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี ก.ท.จ. อาจพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม ทั้งนี้ ก.ท.จ. จะมอบหมายให้เทศบาลดำเนินการแทน ก็ได้

/ในการปรับปรุง...

ในการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ก.ท.จ. หรือเทศบาลที่ ก.ท.จ.มอบหมาย มีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เทศบาลดำเนินการ ให้เป็นไปตามมติหรือคำสั่งนั้น

กรณีตำแหน่งใดใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้ ก.ท.จ.มีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือ ตัดโอนตำแหน่งหรือตัดโอนพนักงานเทศบาล หรือตัดโอนตำแหน่งและตัดโอนพนักงานเทศบาลที่เกินอยู่ใน สถานศึกษาหนึ่งไปกำหนดในอีกสถานศึกษาหนึ่งของเทศบาลเดียวกัน หรือที่เกินอยู่ในเทศบาลใด ไปกำหนดในเทศบาลอื่น ได้ตามความจำเป็น เมื่อยุบเลิกตำแหน่งหรือตัดโอนตำแหน่งแล้ว ให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อรายงาน ก.ท. ทราบต่อไป

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่งและวรรคสองต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.ก่อน

ข้อ ๒๑. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๐ ก.ท.จ. หรือเทศบาล ผู้ได้รับมอบหมายมีอำนาจเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลได้

ข้อ ๒๒. การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ตาม ข้อ ๒๐ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งว่างที่ไม่มีความจำเป็น ต่อเทศบาล

(๒) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งจะต้องดำเนินการเฉพาะตำแหน่งว่าง ที่ไม่มีคนครองตำแหน่งเท่านั้นเว้นแต่ในประกาศนี้จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ได้แก่

ก. ปรับปรุงตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงสายงานของตำแหน่งแต่อยู่ใน งานเดิมส่วนราชการเดิม เช่น ปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ - ๓ (๐๕-๑-๐๐๒) เป็นเจ้าพนักงานธุรการ ๒ - ๔ เลขที่ตำแหน่งเดิม และงานเดิม ส่วนราชการเดิมเป็นต้น

ข. ปรับขยายระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับขยายระดับตำแหน่ง ในสายงานเดิม สังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่นปรับขยายระดับ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑ - ๓ (๐๓-๔-๐๐๓) เป็นเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๔ เลขที่ตำแหน่งและส่วนราชการเดิม เป็นต้น

ค. ปรับลดระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับลดระดับตำแหน่งในสายงาน เดิม สังกัดงานส่วนราชการเดิม เช่น ปรับลดระดับ พยาบาลวิชาชีพ ๖ (๐๕-๖-๐๐๒) เป็นพยาบาลวิชาชีพ ๓ - ๕ เลขที่ตำแหน่งงานและส่วนราชการเดิม เป็นต้น

ง. ตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งในสายงานและระดับเดิม จากงานหนึ่งไปไว้ที่งานหนึ่ง เช่นตัดโอนตำแหน่งงานโยธา ๑ - ๓ (๐๔-๒-๐๐๒) งานวิศวกรรม กองช่างไปไว้ในงานแผนที่ภาษี กองคลัง (๐๓-๒-๐๒) เป็นต้น

จ. เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งของ ตำแหน่งเดิม ในงานเดียวกัน เช่น เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่งของ เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร ๓ - ๕ จาก ๐๑-๕-๐๐๒ เป็น ๐๑-๕-๐๐๑ เป็นต้น

ฉ. ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การเกลี่ยตำแหน่งที่ว่าง จากงานหนึ่งไปไว้ที่งานหนึ่ง (ส่วนราชการเดียวกันหรือไม่ก็ได้) ซึ่งจะเป็นการปรับปรุงทั้งชื่อตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง เช่น เกลี่ยตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล ๓ - ๕ (๐๕-๒-๐๐๒) งานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไปเป็นนักวิชาการคลัง ๓ - ๕ (๐๓-๒-๐๐๒) งานแผนที่ภาษี กองคลัง เป็นต้น

/ (๓) ให้คณะกรรมการ...

(ค) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งตามข้อเสนอของเทศบาลหากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบตามข้อเสนอของเทศบาลถือว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบแล้ว หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลไม่เห็นชอบด้วยกับข้อเสนอของเทศบาล และเทศบาลยืนยันข้อเสนอให้เสนอผ่านคณะกรรมการพนักงานเทศบาลให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบต่อไป

(๔) การพิจารณาขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานประจำปี ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเป็นเกณฑ์ หากมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบาก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

(๕) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ

(๖) การขออนุมัติขอยกเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งนอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดปัญหางานล้นมือ หรือปัญหาอื่นตามมา

(๗) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งให้พิจารณาถึงความสำคัญกับความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย

(๘) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้นจึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้องกล่าวคือ จะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๖ อย่างครบถ้วนรายละเอียดตามแบบแนบท้าย

(๙) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ ในกรณีที่ตำแหน่งนั้นมีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่และผู้ครองตำแหน่งดังกล่าวมีคุณสมบัติตรงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ก็ให้สามารถปรับปรุงตำแหน่งนั้นได้

ข้อ ๓๙๙ การกำหนดจำนวนตำแหน่งลูกจ้างของเทศบาล ยกเว้นลูกจ้างที่รับค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล ให้ ก.ท.จ. กำหนดว่าจะมีตำแหน่งใดในหน่วยงานหรือส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของลูกจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ต่วนมาก ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แจ้งชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑- ๒๕๖๔) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังคนในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

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

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่าการกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่างให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ.๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๔. ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัดและ ก.เมืองพัทยา ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้น โดยอาจใช้การเปรียบเทียบลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนดและให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีโดยเคร่งครัด

๖. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น สายงานผู้ปฏิบัติ(ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัดและ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณายุบเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งให้กำกับการใช้ตำแหน่งที่รายงานให้ กสท. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งซับซ้อนขึ้นได้

๗. การรายงาน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำเนาแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัดและ ก.เมืองพัทยา) เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการใช้อัตราตำแหน่งให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ต่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง)

ได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) โดยให้เทศบาลดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. เมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เห็นชอบบัญชีการจัดตำแหน่งแล้ว ให้ถือว่าเป็นการเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการบัญชีอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้นด้วย โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงรายการนั้นต่อไป

๒. รายการในแผนอัตรากำลังที่ต้องจัดทำประกาศแก้ไขเปลี่ยนแปลง ได้แก่ หัวข้อการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในเรื่องการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง จึงให้แก้ไขปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ประเภท และระดับตำแหน่งให้ถูกต้อง ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙

๓. เลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๔. ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุ และเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง

๕. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น

๖. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น

๗. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๗.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้

๗.๒ การประมาณการเงินเดือนของตำแหน่ง ที่กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับขยาย ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งแรกบรรจุ กับอัตราขั้นสูงของตำแหน่งที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ ตามอัตราบัญชีเงินเดือนในระบบแห่ง (บัญชี ๕) สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น ที่เป็นตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่ หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำกับอัตราขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสอง เมื่อได้อัตราเงินเดือนที่เป็นค่ากลางนั้นแล้วให้รวมกับเงินประจำตำแหน่งเงินเพิ่ม (ถ้ามี) และคูณด้วย ๑๒ ตามอัตราบัญชีเงินเดือนในระบบแห่ง (บัญชี ๕)

๗.๓ การประมาณการค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น เดิมกำหนดให้ประมาณการในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือน / ค่าจ้าง นั้น ให้พิจารณาประมาณการในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือน / ค่าจ้าง หรือการค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงของปีที่ผ่านมา

๗.๔ ในกรณีที่ประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดมาตรการปรับลดการค่าใช้จ่ายให้อยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เห็นชอบ

๗.๕ ข้อมูลการประมาณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่กำหนดไว้อยู่เดิมนั้น ไม่จำเป็นต้องแก้ไข แต่หากมีการปรับปรุงตำแหน่งหรือปรับโครงสร้างขึ้นใหม่ ก็ให้นำแนวทางการคำนวณการค่าใช้จ่ายตามที่กำหนดนี้ ไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๘. กรณีลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ด้วย

๙. กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ด้วย

๑๐. กรณีผู้ดำรงตำแหน่งและสายงานผู้บริหาร ที่ ก.ท. (เต็ม) กำหนด ได้แก่ ตำแหน่งสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง ซึ่งไม่มีตำแหน่งและสายงานดังกล่าว ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระบบแห่ง ให้จัดผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในตำแหน่งที่มีคุณวุฒิ การศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในบัญชีกลุ่มประเภทตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกี่ยวคู่กันของตำแหน่งประเภทเดียวกัน

๑๑. กรณีบัญชีการจัดตำแหน่งประสบปัญหา ที่ไม่อาจดำเนินการได้ตามระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่นี้ ให้กำหนดตำแหน่งรองรับเป็นการเฉพาะราย โดยกำหนดรหัสส่วนราชการเป็น ๙๙ รหัสประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน และสายงาน เป็น ๙๙๙๙ และรายงานสภาพปัญหาและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง เสนอคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) โดยเร็ว

๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

ได้กำหนดประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑.๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

(๑.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

/ (๑.๓) ตำแหน่ง...

(๑.๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๑.๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(๒) ระดับตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับ ดังนี้

(๒.๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒.๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๒.๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

๕. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนัก ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในฐานะผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เห็นชอบแนวทางดังกล่าวด้วยแล้วจึงขอชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด ทุกแห่งและประธาน ก. เมืองพัทยา ถือปฏิบัติ และขอร่วมมือผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการทำหน้าที่เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเคร่งครัด ดังนี้

๑. การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้าง

การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติว่า “ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

๒. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

การพิจารณาความหมายของงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น ให้ยึดถือตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งได้นิยามศัพท์ว่า งบประมาณรายจ่าย หมายความว่า งบประมาณที่สภาท้องถิ่นให้ความเห็นชอบและผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภออนุมัติ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ

ดังนั้น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีซึ่งหมายความรวมถึงงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม และงบประมาณเฉพาะการ ก็ให้คิดคำนวณเทียบกับงบประมาณรายจ่ายที่สภาท้องถิ่นเห็นชอบและได้รับอนุมัติ มิใช่คิดจากข้อมูลงบประมาณจากรายรับจริงแต่อย่างใด

๓. เงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูที่รัฐบาลจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนทั่วไปจะต้องนำมาคิดเป็นค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนตามกฎหมาย หรือไม่

รัฐบาลจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูเป็นเงินอุดหนุนทั่วไป จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องนำเงินอุดหนุนทั่วไปนั้นตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่มีต้องนำรายการดังกล่าวมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เนื่องจากเป็นรายการที่ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐจัดสรรให้

ในกรณีนี้ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้

๔. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องตั้งรายการเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การตั้งข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายรายการเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ตั้งตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นว่าด้วย หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งโดยให้จัดสรรเงินงบประมาณสำหรับตั้งจ่ายเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งให้สอดคล้องกัน

ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่า อัตรากำลังตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น ทำให้ค่าใช้จ่ายสูงและอาจเกินกรอบที่กฎหมายกำหนด ก็ให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อยุบตำแหน่งว่างนั้น ต่อไป

๕. กลุ่มข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

/ภาระค่าใช้จ่าย...

การใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ซึ่งจะนำมาคำนวณตามที่กฎหมายบัญญัตินั้นให้พิจารณาจากเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ลูกจ้าง ที่เป็นบุคคลซึ่งได้รับเงินเดือนและค่าจ้างจากองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นในหมวดเงินเดือนและค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นตามนิยามศัพท์ในประกาศหลักเกณฑ์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

๖. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

หมวด ๒ โครงสร้างและระดับตำแหน่ง

ข้อ ๔ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล กำหนดให้เทศบาลมี ๒ ประเภทได้แก่ ประเภทสามัญและประเภทพิเศษ แบ่งออกเป็นเทศบาลประเภทสามัญ เทศบาลประเภทสามัญระดับสูง เทศบาลประเภทพิเศษ และเทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง

ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทเทศบาล

ข้อ ๘ เทศบาลประเภทพิเศษหมายถึง เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง ที่มีฐานะเป็นเทศบาลเมืองหรือเทศบาลนครซึ่งกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ได้จำนวนไม่เกิน ๓ อัตรา โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง เป็นระดับสูงได้ จำนวน ๑ อัตรา รวมทั้งอาจปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับสูงได้ ตามเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธาน

เชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงเรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ การวิเคราะห์ภารกิจของท้องถิ่นตามกฎหมายโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจของเทศบาลนครปากเกร็ด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แบ่งเป็น ๗ ด้าน ตามสภาพปัญหา ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๘) การผังเมืองและควบคุมการก่อสร้าง
- (๙) หน้าที่อื่นที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

/๒. ด้านส่งเสริม...

	<p><u>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>(๑) การจัดการศึกษา</p> <p>(๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล</p> <p>(๓) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ</p> <p>(๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และ</p>
ผู้ด้อยโอกาส	
บริการอื่น	(๕) การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงแรมที่พัก และสถาน
ฝอยและสิ่งปฏิภูล	(๖) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
เสื่อมโทรม	(๗) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูล
	(๘) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
	(๙) การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การปรับปรุงชุมชนแออัดและการปรับปรุงแหล่ง
	(๑๐) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
	(๑๑) การควบคุมสัตว์เลี้ยง
	(๑๒) การจัดให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
	(๑๓) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
	(๑๔) ส่งเสริมการฝึกอาชีพให้ราษฎร
	(๑๕) หน้าที่อื่นที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
	<u>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</u> มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้	(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
	(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	(๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา
	(๔) หน้าที่อื่นที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
	<u>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว</u>
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้	(๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
ตามระเบียบที่กำหนด	(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
	(๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
	(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
	(๕) การดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

/๕. ด้านการบริหารจัดการ...

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๕) หน้าที่อื่นที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ท้องถิ่น
- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - (๒) การส่งเสริมการศึกษา
 - (๓) การศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
 - (๔) หน้าที่อื่นที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- อื่น
- (๑) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - (๒) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 - (๓) หน้าที่อื่นที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

ได้มีการวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจของเทศบาลตามกฎหมาย กำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง ของเทศบาลนครปากเกร็ด ได้ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การจัดการศึกษา บำรุงรักษาศาสนา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๒. การจัดการปรับปรุง บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พื้นที่สาธารณะและดินที่อยู่อาศัย
๓. การพัฒนาปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ทางบกและทางน้ำ การจราจร การสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการในพื้นที่
๔. การจัดการบริการและการส่งเสริมการสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการสังคมสงเคราะห์
๕. การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ ในการพัฒนาท้องถิ่น

/ภารกิจรอง...

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน ส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนาการท่องเที่ยว

๒. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการบุคลากร และอาคารสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

๔.๑.๒ การวิเคราะห์องค์กรในการดำเนินการตามภารกิจ โดยใช้เทคนิค SWOT

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์ จุดแข็ง(Strengths) และ จุดอ่อน (Weakness) ประกอบด้วย

(๑) บุคลากร

จุดแข็ง(Strengths)

- บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานที่รับผิดชอบโดยตรงได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการให้บริการและประสานงานกับประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี
- บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและทำงานร่วมกันเป็นทีม
- มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของเทศบาลนครปากเกร็ด และเผยแพร่ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ
- ให้โอกาสการฝึกอบรมความรู้ในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ

จุดอ่อน(Weakness)

- บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภารกิจของเทศบาล ที่เป็นความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และระเบียบที่ใช้ในการบริการประชาชน
- บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน แต่ไม่มีความรู้/ความสนใจเกี่ยวกับงานของส่วนราชการอื่นในเทศบาล
- บุคลากรบางส่วนซึ่งไม่มีหน้าที่ในงานบริการประชาชนโดยตรงไม่ตระหนักถึงบทบาทของตนเองในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของเทศบาล

(๒) เงินงบประมาณและการเบิกจ่าย

จุดแข็ง(Strengths)

- มีการควบคุมการจัดทำงบประมาณและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- การจัดสรรงบประมาณในส่วนของรายจ่ายประจำเป็นไปอย่างเหมาะสมและพอเพียง
- มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การจัดสรรงบประมาณประจำปีให้ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ
- การพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้แต่ละส่วนราชการเป็นไปอย่างเหมาะสมกับภารกิจในความรับผิดชอบ
- ส่วนราชการมีการควบคุมการใช้งบประมาณในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย และสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายของโครงการและนโยบายของผู้บริหาร
- มีการรายงานติดตามการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบทุกเดือน และติดตามประเมินผล การใช้งบประมาณของโครงการพัฒนาในทุกไตรมาสเพื่อรายงานผู้บริหาร

/จุดอ่อน...

จุดอ่อน(Weakness)

- การกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติเฉพาะในงบประมาณหมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง มักจะคลาดเคลื่อน ทำให้เป็นภาระของผู้บริหารในการขอแก้ไขคำชี้แจงเทศบาล และเป็นสาเหตุให้บางโครงการไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปตามภารกิจถ่ายโอนขาดความชัดเจน และความแน่นอนในช่วงเวลา การจัดสรรทำให้ไม่สามารถวางแผนดำเนินงานโครงการได้อย่างเหมาะสม และบางโครงการต้องยกเลิกไป

(๓) เครื่องมือเครื่องใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายคอมพิวเตอร์

จุดแข็ง(Strengths)

- เทศบาลนครปากเกร็ดให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ สำหรับการปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชนและสามารถเชื่อมต่อกับระบบโปรแกรมต่างๆของหน่วยงานส่วนกลาง
- มีการจ้างบริษัทเอกชนดูแล ปรับปรุง พัฒนา และซ่อมแซมระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพและพร้อมใช้งานตลอดเวลา
- มีการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรระบบฯ จึงได้ใช้อย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน
- มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการให้บริการประชาชนในการสอบถามข้อมูล การแจ้งปัญหา การร้องเรียนร้องทุกข์และเป็นช่องทางในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของเทศบาลที่รวดเร็วและเข้าถึงประชาชนได้ที่ CALL CENTER ๑๑๓๒ และเว็บไซต์เทศบาล
- มีศูนย์เรียนรู้นครปากเกร็ด ซึ่งให้บริการอินเทอร์เน็ตฟรี พร้อมทั้งข้อมูลข่าวสารสำคัญของเทศบาลและองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ โดยเปิดบริการสำหรับประชาชนทั่วไป ในพื้นที่สวนสมเด็จพระศรีนครินทร์ นนทบุรี และโรงเรียนในสังกัดเทศบาล

จุดอ่อน(Weakness)

- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ในการจัดพิมพ์เอกสาร ส่วนราชการจัดเก็บไฟล์ข้อมูลเป็นส่วนใหญ่โดยยังไม่ได้ใช้ประโยชน์ในการจัดทำระบบจัดเก็บ ค้นหา และเรียกข้อมูลเพื่อการบริหารและการปฏิบัติงาน

(๔) การบริหารจัดการ

จุดแข็ง(Strengths)

- มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ครอบคลุม งานในความรับผิดชอบ
- ผู้บริหารมีการติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายในการบริหารงานแต่ละด้าน
- การบริหารงานเป็นไปโดยยึดแนวทางปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง
- ผู้บริหารฝ่ายการเมืองให้การยอมรับวิธีปฏิบัติของทางราชการ พร้อมรับฟังความคิดเห็นและแนวทางการดำเนินงานของข้าราชการประจำ
- ผู้บริหารมีประสบการณ์และเข้าใจในปัญหาของพื้นที่และได้กำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน

/-มีการประชุม...

- มีการประชุมหัวหน้าส่วนราชการเป็นประจำทุกเดือนเพื่อรับทราบนโยบายกำหนด
แนวทางปฏิบัติที่สำคัญและแก้ไขปัญหาในองค์กร

- สามารถใช้ระเบียบข้อกฎหมายเป็นหลักในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาข้อ
ขัดแย้ง

- มีการจัดทำ/ปรับปรุงเทศบัญญัติให้เหมาะสมและครอบคลุมภารกิจของเทศบาล
- มีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการจัดทำเทศบัญญัติที่มี
ผลกระทบต่อประชาชน

จุดอ่อน((Weakness)

- นโยบายบางด้านยังขาดความชัดเจนในการปฏิบัติ เช่น การส่งเสริมการท่องเที่ยว
ในพื้นที่ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ

- โครงการพัฒนาในพื้นที่ที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาเป็นโครงการย่อยมากเกินไปขาด
ความต่อเนื่อง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เป็นการวิเคราะห์โอกาส(Opportunity)
และ อุปสรรค (Threat) ประกอบด้วยปัจจัย ตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่

(๑) นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานส่วนกลาง

โอกาส(Opportunity)

- นโยบายการกระจายอำนาจและทรัพยากรสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นได้บริหารจัดการโครงการ/ กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นได้มากขึ้น

- นโยบายการให้ความสำคัญต่อการจัดทำแผนชุมชน ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วน
ร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น ผ่านทางคณะกรรมการชุมชน

- นโยบายต่อต้านยาเสพติดทำให้เกิดกระแสตอบรับจากชุมชนมากขึ้น

อุปสรรค (Threat)

- หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่รับนโยบายเร่งด่วนจากรัฐบาลโดยเฉพาะ
โครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วม เช่น การจัดทำแผนชุมชน โดยเน้นกระบวนการประชาคมในชุมชน
ที่เน้นในลักษณะปริมาณอาจทำให้การจัดทำแผนชุมชนทำได้ล่าช้า

- นโยบายของรัฐบาลในการจัดสรรงบประมาณให้ชุมชนโดยตรง ในขณะที่ชุมชนบาง
ชุมชนยังไม่พร้อมในการดำเนินการ

- การสั่งการจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีระยะเวลาที่กระชั้นชิด องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นมีระยะเวลาในการดำเนินการค่อนข้างน้อย

- แนวทางการปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลางในการพัฒนาท้องถิ่น มุ่งเน้นการมี
ส่วนร่วมของประชาชนโดยผ่านทางเวทีประชาคม เป็นแนวทางที่ยากต่อการปฏิบัติจริงในท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่มี
ความเป็น ชุมชนเมืองสูง

(๒) สภาพสังคม

โอกาส(Opportunity)

- คณะกรรมการชุมชนให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม

- ผู้บริหารมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาสังคม โดยเฉพาะการสนับสนุนงบประมาณ
ให้แก่ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและปัญหาอาชญากรรม รวมถึง
การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

/-ประชาชน...

- ประชาชนให้ความสำคัญและสนใจปัญหาทางสังคม มีการแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การแจ้งข้อมูล/ปัญหาที่พบ ผ่านทางสมาชิกสภาเทศบาล คณะกรรมการชุมชน ผู้บริหารเทศบาล ศูนย์บริการร่วม ศูนย์ดำรงธรรม และ CALL CENTER ๑๑๓๒

อุปสรรค (Threat)

- การมีประชากรแฝงเป็นจำนวนมาก ทำให้การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเพื่อให้ท้องถิ่นนำมาพัฒนาพื้นที่ ไม่สอดคล้องกับจำนวนประชากรที่มีอยู่จริง
- วิถีชีวิตของคนในพื้นที่ปากเกร็ด มีความแตกต่าง บางพื้นที่มีสภาพเป็นสังคมเมือง บางพื้นที่ยังมีสภาพเป็นสังคมชนบท ทำให้ความต้องการในการพัฒนาต่างกัน
- ความก้าวหน้าทางสังคมและเทคโนโลยี ทำให้เกิดสภาพบันเทิง และแหล่งมั่วสุมที่เป็นอันตรายต่อเยาวชน
- สภาพเศรษฐกิจตกต่ำทำให้เกิดปัญหายาเสพติดและอาชญากรรมเพิ่มขึ้น
- กลุ่มประชากรแฝงไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการป้องกันและแก้ไข

ปัญหาที่เกิดขึ้น

(๓) สภาพสังคมการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

โอกาส(Opportunity)

- มี พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ ซึ่งกำหนดให้มีกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจมาให้ท้องถิ่น
- การได้รับการถ่ายโอนภารกิจบางประเภทเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้มากขึ้น

อุปสรรค (Threat)

- ขาดความชัดเจนในเรื่องข้อมูล กระบวนการและแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานที่ถ่ายโอนภารกิจ
- หน่วยงานระดับจังหวัดไม่มีบทบาทที่ชัดเจนในการประสานงาน ระหว่างส่วนราชการผู้ถ่ายโอนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับถ่ายโอน

(๔) สภาพแวดล้อมทางกายภาพของพื้นที่

โอกาส(Opportunity)

- การขยายตัวของเมืองจากกรุงเทพมหานครสู่ปากเกร็ดทำให้เป็นที่ตั้งของหน่วยราชการ สถาบันการศึกษาและศูนย์การประชุมขนาดใหญ่ทำให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ตามมา
- ประชาชนและส่วนราชการได้รับความสะดวกในการติดต่อประสานงานหรือรับบริการจากหน่วยงาน/องค์กรที่ย้ายเข้ามาในพื้นที่มากขึ้น
- มีเส้นทางการคมนาคมสะดวกทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ โดยเฉพาะการสร้างสะพานพระรามสี่เชื่อมต่อกับพื้นที่จังหวัดนนทบุรีฝั่งตะวันตกและถนนวงแหวนกาญจนาภิเษก ทำให้การคมนาคมคล่องตัว และเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่พื้นที่มากขึ้น และมีโครงการขยายเส้นทางรถไฟฟ้าเข้ามาในพื้นที่
- เป็นเส้นทางผ่านไปสู่แหล่งวัฒนธรรมดั้งเดิม ทั้งทางด้านเกาะเกร็ด และเกาะรัตนโกสินทร์ในกรุงเทพมหานคร
- มีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่านทำให้ภูมิทัศน์สวยงาม และสามารถพัฒนาเป็นเส้นทางท่องเที่ยวที่น่าสนใจ

/อุปสรรค (Threat)...

อุปสรรค (Threat)

- ในฤดูน้ำหลาก
- การมีอาณาเขตติดแม่น้ำเจ้าพระยาทำให้พื้นที่ที่ลุ่มต้องเผชิญกับปัญหาน้ำท่วมขัง
 - สภาพพื้นที่ในชุมชนดั้งเดิมและหมู่บ้านจัดสรรเก่ามีปัญหาถนนชำรุดและท่อระบายน้ำ อยู่ต่ำกว่าระดับถนนและท่อระบายน้ำของเทศบาลและหน่วยงานอื่น ทำให้มีปัญหาน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน โดยเฉพาะพื้นที่ซึ่งไม่ได้ยกให้เป็นพื้นที่ สาธารณะ ซึ่งเทศบาลไม่สามารถเข้าไปดำเนินการปรับปรุงพัฒนา
 - ขาดการดูแลทรัพยากรธรรมชาติ น้ำในลำคลองเน่าเสียและตื้นเขิน
 - โครงการของหน่วยงานต่างๆ ที่ดำเนินการในพื้นที่ไม่ได้คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเป็นการทำลายทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ เช่น การถมคูน้ำ เพื่อขยายถนนโดยไม่คำนึงถึงปัญหาการระบายน้ำในอนาคต การย้ายหน่วยงานเข้ามาอยู่ในพื้นที่ และการสร้างบ้านเอื้ออาทรเป็นจำนวนมากในพื้นที่ซึ่งมีปัญหาสิ่งแวดล้อมอยู่เดิมและยากต่อการขยายบริการสาธารณสุขไป
 - ในช่วงที่มีการก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่ของหน่วยงานส่วนกลางทำให้เกิดปัญหาการจราจรในพื้นที่

(๕) การมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้นำชุมชน

โอกาส(Opportunity)

- คณะกรรมการชุมชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือกับเทศบาลในการพัฒนาท้องถิ่น และเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เป็นอย่างดี
- ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารการจัดกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลผ่านทางผู้นำชุมชน
- ประชาชนในพื้นที่มีความรู้และกล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์หรือทักท้วงการดำเนินงานของเทศบาล

อุปสรรค (Threat)

- สภาพสังคมแบบชุมชนเมืองทำให้ขาดการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างแท้จริง ความร่วมมือที่มีอยู่เป็นไปในระดับคณะกรรมการชุมชนเท่านั้น
- ประชาชนส่วนใหญ่เป็นว่าเป็นหน้าที่ของเทศบาล/ราชการที่จะต้องแก้ไขปัญหา และจัดบริการให้อย่างครบถ้วน โดยไม่ตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองในการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและพัฒนาความเจริญของถิ่นที่อยู่อาศัย เช่น การดูแลสิ่งแวดล้อมบริเวณรอบบ้านเรือน การแก้ไขปัญหายขยะมูลฝอยโดยการคัดแยกขยะ การติดตั้งถังดักไขมันป้องกันปัญหาน้ำเน่าเสีย
- ผู้นำชุมชนบางส่วนมีงานประจำ ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมการประชุมหรือร่วมกิจกรรมของเทศบาลได้อย่างสม่ำเสมอ

(๖) สถานศึกษาในพื้นที่

โอกาส(Opportunity)

- มีสถานศึกษาครบทุกระดับในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดตั้งแต่ปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา
- เยาวชนมีทางเลือกในการศึกษาที่หลากหลาย

อุปสรรค (Threat)

- สถานศึกษาของรัฐบาลในพื้นที่มีคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาที่แตกต่างกันมาก

/- จำนวนสถานศึกษา...

- จำนวนสถานศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานมีจำนวนไม่เพียงพอทำให้เยาวชนบางส่วนต้องไปเรียนนอกเขตพื้นที่

- การถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษายังขาดความชัดเจนและมีปัญหาอุปสรรคในทางปฏิบัติมาก ทำให้สถานศึกษาไม่พร้อมที่จะถ่ายโอนมาสังกัดเทศบาล และเทศบาลขาดงบประมาณที่จะรับโอนสถานศึกษาเพิ่มขึ้น

จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๔.๒ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ซึ่งจะครบกำหนดเวลาการใช้แผนในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ แล้ว จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป เพื่อประกาศใช้ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ซึ่งทุกส่วนราชการได้เสนอกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑) สำนักปลัดเทศบาล

๑. ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ (พนักงานเทศบาล) จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา คือ

๑.๑ เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

- งานเลขานุการผู้บริหารและสภาเทศบาล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนัก

ปลัดเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา

- งานพัฒนาบุคลากร ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา

- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑

อัตรา

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ

สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล

๑.๓ นักพัฒนาการท่องเที่ยว ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล

๑.๔. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

จำนวน ๒ อัตรา งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ สำนักปลัดเทศบาล

๒. ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา คือ

๒.๑ พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๖ อัตรา งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ สำนักปลัดเทศบาล

๒.๒ พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑๒ อัตรา งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ สำนักปลัดเทศบาล

๒) สำนักการคลัง

๑. ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ (พนักงานเทศบาล) จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา คือ

๑.๑ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ฝ่ายผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ส่วนพัฒนารายได้ สำนักการคลัง

๑.๒ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ฝ่ายผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ส่วนพัฒนารายได้ สำนักการคลัง

๑.๓ นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ส่วนพัฒนารายได้ สำนักการคลัง

๓) สำนักการช่าง

๑. ข้อกำหนดตำแหน่งใหม่ (พนักงานเทศบาล) จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา คือ

๑.๑ เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา งานธุรการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักการช่าง

๑.๒ วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา งานวิศวกรรม ฝ่ายควบคุมการก่อสร้าง ส่วนควบคุมการก่อสร้าง สำนักการช่าง

๑.๓ นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา งานสถาปัตยกรรมและจัดทำแบบ ฝ่ายควบคุมการก่อสร้าง ส่วนควบคุมการก่อสร้าง สำนักการช่าง

๑.๔ สถาปนิก ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา งานขออนุญาตก่อสร้าง และควบคุมอาคาร ฝ่ายควบคุมอาคาร ส่วนควบคุมอาคารและผังเมือง สำนักการช่าง

๑.๕ นายช่างเครื่องกล ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา งานศูนย์เครื่องจักรกล ฝ่ายสาธารณูปโภค ส่วนการโยธา สำนักการช่าง

๑.๖ นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑๐ อัตรา ดังนี้
- งานประมาณราคา ฝ่ายวิศวกรรมโยธา ส่วนควบคุมการก่อสร้าง สำนักการช่าง จำนวน ๓ อัตรา

- งานขออนุญาตก่อสร้างและควบคุมอาคาร ฝ่ายควบคุมอาคาร ส่วนควบคุมอาคารและผังเมือง สำนักการช่าง จำนวน ๔ อัตรา

- งานสำรวจและรังวัดแนวเขต ฝ่ายควบคุมอาคาร ส่วนควบคุมอาคารและผังเมือง สำนักการช่าง จำนวน ๑ อัตรา

- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า ฝ่ายสาธารณูปโภค ส่วนการโยธา สำนักการช่าง จำนวน ๑ อัตรา

- งานวิศวกรรมจราจร ฝ่ายสาธารณูปโภค ส่วนการโยธา สำนักการช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๒. ข้อกำหนดตำแหน่งใหม่ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ) จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๒.๑ ผู้ช่วยวิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา งานวิศวกรรม ฝ่ายควบคุมการก่อสร้าง ส่วนควบคุมการก่อสร้าง สำนักการช่าง

๒.๒ ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน ๑ อัตรา งานควบคุมผังเมืองและข้อมูลสารสนเทศ ฝ่ายควบคุมอาคาร ส่วนควบคุมอาคารและผังเมือง สำนักการช่าง

๒.๓ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า ฝ่ายสาธารณูปโภค ส่วนการโยธา สำนักการช่าง

๓. ข้อกำหนดตำแหน่งใหม่ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๓.๑ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ สังกัดงานวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม ฝ่ายจัดการคุณภาพน้ำ ส่วนช่างสุขาภิบาล สำนักการช่าง

/๔) กองสาธารณสุข...

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ (พนักงานเทศบาล) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ
 - ๑.๑ นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- งานพัฒนาระบบจัดเก็บขยะมูลฝอย ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕) กองสวัสดิการสังคม

๑. ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ (พนักงานเทศบาล) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ
 - ๑.๑ นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- งานสังคมสงเคราะห์ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ กองสวัสดิการสังคม
๒. ขอขยับเลิกตำแหน่ง (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ
 - ๒.๑ ตำแหน่งพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา งานธุรการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองสวัสดิการสังคม
 - ๒.๒ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา งานธุรการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองสวัสดิการสังคม

๖) กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน

๑. ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ (พนักงานเทศบาล) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา คือ
 - ๑.๑ นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้
- งานทะเบียนราษฎร ฝ่ายทะเบียนราษฎร กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน จำนวน ๑ อัตรา
 - งานบัตรประจำตัวประชาชน ฝ่ายบัตรประจำตัวประชาชน กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน จำนวน ๒ อัตรา
๒. ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา คือ
 - ๒.๑ ตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา งานธุรการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
 - ๒.๒ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา งานธุรการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
 - ๒.๓ ตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร จำนวน ๑ อัตรา งานบัตรประจำตัวประชาชน ฝ่ายบัตรประจำตัวประชาชน กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
 - ๒.๔ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน จำนวน ๒ อัตรา งานทะเบียนราษฎร ฝ่ายทะเบียนราษฎร กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
 - ๒.๕ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน จำนวน ๓ อัตรา งานบัตรประจำตัวประชาชน ฝ่ายบัตรประจำตัวประชาชน กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
๓. ขอขยับเลิกตำแหน่ง (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๖ อัตรา คือ
 - ๓.๑ ตำแหน่งพนักงานทะเบียน จำนวน ๕ อัตรา
- งานทะเบียนราษฎร ฝ่ายทะเบียนราษฎร กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน จำนวน ๓ อัตรา
 - งานบัตรประจำตัวประชาชน ฝ่ายบัตรประจำตัวประชาชน กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน จำนวน ๒ อัตรา
- ๓.๒ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา งานทะเบียนราษฎร ฝ่ายทะเบียนราษฎร กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน

จึงนำเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ

/๔.๓ การกำหนดภารกิจ...

๔.๓ การกำหนดภารกิจของแต่ละส่วนราชการ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย ๑)

มติที่ประชุม เห็นชอบ
จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา


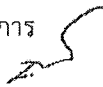
๔.๔ การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย ๒)


มติที่ประชุม เห็นชอบ
จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

คณะกรรมการฯ ท่านใด มีข้อราชการที่จะนำเสนอที่ประชุมในระเบียบวาระอื่นๆ หรือไม่ หากไม่มีขอขอบคุณทุกท่าน และขอปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

ลงชื่อ..........ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวทิพวรรณ วงษ์จันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ 

ลงชื่อ..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางนลินา หวังพราย)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการและเลขานุการ