



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐



ของ

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

สำนักปลัดเทศบาล (งานบริหารงานบุคคล)
โทรศัพท์ ๐-๕๔๔๒-๘๘๒๙ ต่อ ๑
โทรสาร(แฟกซ์) ๐-๕๔๔๒-๘๘๒๙ ต่อ ๕
เว็บไซต์ www.rjp.go.th
อีเมล ruamjaipat@gmail.com

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้สามารถตอบสนองและสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ซึ่งเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จำเป็นจะต้องจัดให้มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีสรรณนะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจ อย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพสูงสุด และ เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชนและผู้รับบริการ

ในการจัดทำจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ของ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา นอกจากจะเป็นการดำเนินการตามแนวทางของหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘- ๒๕๖๐) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ เทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน แล้ว ยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือ ในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน และพัฒนาคน ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและองค์กร อีกด้วย

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา
สิงหาคม ๒๕๕๗

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
หลักการและเหตุผล	ค
วัตถุประสงค์	ด
ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
สภาพปัญหา ของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๓
สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๕
แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานจ้างเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา	๓๑
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานจ้างเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา	๓๒
ภาคผนวก	๓๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๖๐) ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

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

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๕ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ตามพระราชบัญญัติ พ.ศ.๒๕๔๖ และที่ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๕ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพะเยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีความครบถ้วน โดยคณะกรรมการพัฒนาเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ร่วมกับประชาคมตำบลรวมใจพัฒนา ได้ร่วมกันกำหนดหัวข้อวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา โดยยึดประเด็นปัญหา ความต้องการของท้องถิ่นตลอดจนกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา เป็นทิศทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

" ชุมชนน่าอยู่ ประชาชนมีรายได้ที่มั่นคง และดำรงชีวิตภายใต้แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง "

๔.๑ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๕๙)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบส่งน้ำเพื่อการเกษตร
- แนวทางที่ ๓ พัฒนาความเข้มแข็งให้แก่องค์กรภาคการเกษตรและกลุ่มอาชีพในชุมชนท้องถิ่น
- แนวทางที่ ๔ พัฒนาอาชีพ ผลผลิตทางการเกษตร และสินค้าชุมชน
- แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ
- แนวทางที่ ๖ ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และเศรษฐกิจพอเพียง
- แนวทางที่ ๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- แนวทางที่ ๘ ส่งเสริมการผลิต และใช้พลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการออกกำลังกายและเล่นกีฬา
- แนวทางที่ ๒ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส
- แนวทางที่ ๓ อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมสถาบันศาสนา
- แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- แนวทางที่ ๖ ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพ การสาธารณสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- แนวทางที่ ๗ ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการสังคมโดยชุมชน
- แนวทางที่ ๘ เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว
- แนวทางที่ ๙ ส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชนและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางที่ ๑ อนุรักษ์ และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- แนวทางที่ ๒ บูรณาการการบริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

แนวทางที่ ๑ ปกป้องและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

แนวทางที่ ๒ พัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและภัยพิบัติฉุกเฉิน

แนวทางที่ ๓ พัฒนาระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยและป้องกันอาชญากรรม

แนวทางที่ ๔ สร้างภูมิคุ้มกันการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

แนวทางที่ ๕ สร้างความเข้มแข็งของชุมชน และการปกครองในระบอบ
ประชาธิปไตย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการที่ดี

แนวทางการพัฒนา

แนวทางที่ ๑ พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร การรับเรื่องราวร้องทุกข์และอำนวยความสะดวก
เป็นธรรมสำหรับประชาชน

แนวทางที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพและศักยภาพของบุคลากร

แนวทางที่ ๓ พัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารและการบริการประชาชน

แนวทางที่ ๔ พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้

แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ
พัฒนาท้องถิ่น

๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดพะเยา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย และการค้า การลงทุน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ

ในการแข่งขัน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้านการผลิตปลอดภัยเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและโอกาส
ทางการตลาด การพัฒนา บุคลากร การพัฒนาคุณภาพผลผลิตและบรรจุภัณฑ์ การประชาสัมพันธ์และ
ด้านการตลาด

๒. สนับสนุนการสร้างเครือข่ายภาคเกษตรกรและภาคธุรกิจ อบรมพัฒนาทักษะ
ความรู้ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันเกษตรกรให้เกิดความเข้มแข็งพร้อมรับการแข่งขันทาง
ธุรกิจ

๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว จัดกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวตลอดปี ส่งเสริมการตลาด
และประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว พัฒนาศูนย์บริการด้านการท่องเที่ยวสู่การให้บริการอย่างมีคุณภาพและ
มาตรฐานในระดับสากล

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๕. พัฒนาความพร้อมบุคลากรด้านภาษา สนับสนุนข้อมูลด้าน กฎ ระเบียบและการ
อำนวยความสะดวกทางการค้าเพื่อการส่งออก สนับสนุนการเชื่อมโยงตลาดการค้าสู่ประเทศเพื่อนบ้านรวมทั้ง
การเชื่อม ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง (GMS) อาเซียน (AEC) และประเทศอื่นๆ

๖. พัฒนาเส้นทางคมนาคม การวางระบบผังเมือง และการให้บริการเชื่อมต่อในระบบ
โลจิสติกส์ รองรับ การเชื่อมโยงตามแนวระเบียงเศรษฐกิจเหนือ – ใต้ (North-South Economic Corridor)

๗. พัฒนาแหล่งน้ำและโครงสร้างพื้นฐาน

๘. ส่งเสริมการค้า การลงทุน กับประเทศในกลุ่ม GMS และการส่งเสริมความสัมพันธ์

กับประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการเข้าถึงอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้ และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๒. ส่งเสริมเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และครอบครัว ให้เข้าถึงบริการภาครัฐเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา วัฒนธรรม และ ด้านการสาธารณสุข

๓. ส่งเสริมการเข้าถึงสวัสดิการสังคมในการมีส่วนร่วมของชุมชน

๔. ส่งเสริมศักยภาพ และเพิ่มพื้นที่สร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชน เพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๕. สร้างกลไกป้องกันทางสังคมเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงของมนุษย์โดยให้ความสำคัญด้านการพัฒนาเครือข่าย

๖. ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาทักษะภาษาและความเชี่ยวชาญในด้านอาชีพเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียว ในเขตป่า เขตชุมชน และเขตเมือง

๑.๑ ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

๑.๒ สร้างจิตสำนึก ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๓ ส่งเสริมการปลูกไม้ ๓ อย่างประโยชน์ ๔ อย่าง และเพาะซากกล้าไม้เพื่อ

แจกจ่ายแก่ประชาชน และหน่วยงานนำไปปลูกเพื่อพื้นที่สีเขียว

๒. สนับสนุนการจัดการดินและน้ำ

๒.๑ ก่อสร้างฝายต้นน้ำลำธาร ปลูกแฝกตามแนวพระราชดำริ

๒.๒ ฝึกระวังและพัฒนาแหล่งน้ำสำคัญ

๒.๓ บริหารจัดการแหล่งน้ำขนาดเล็กเพื่อการอุปโภค บริโภคของชุมชน

๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

๓.๑ รณรงค์ประชาสัมพันธ์ รวมถึงการใช้มาตรการบังคับในการลดการเกิด

หมอกควันและไฟป่า

๓.๒ ผลักดันส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารจัดการ

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชน และกลุ่มพลังมวลชน

ให้แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๒. บูรณาการสกัดการนำเข้า ฝึกระวังกลุ่มเสี่ยง จับกุมผู้ค้า บำบัดผู้เสพ

๓. บูรณาการงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทางเลือก

๔. สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้นำท้องที่ ข้าราชการในพื้นที่ ตลอดจนเยาวชนชนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๔.๓ สภาพปัญหาในพื้นที่เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีดังนี้

๔.๓.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ทุกครัวเรือน

๔.๓.๒. ด้านเศรษฐกิจ

(๑) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและมีรายได้ต่ำ เนื่องจากราคาผลผลิตต่ำกว่าต้นทุน

(๒) ประชาชนขาดความรู้ในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตและสินค้าเกษตรผลผลิต เช่น การแปรรูป

(๓) ปัญหาหนี้สินภาคประชาชน

(๔) องค์กร/กลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็งและขาดการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ต้องรอการสนับสนุนจากภาครัฐ

๔.๓.๓. ด้านสังคม

(๑) ประชาชนในพื้นที่ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมน้อยและไม่เข้าใจหลักการปกครองในระบบประชาธิปไตยที่แท้จริง

๔.๓.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

(๑) เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นเทศบาลขนาดเล็ก งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นในแต่ละปีมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีขนาดพื้นที่ใกล้เคียงกัน แต่มีประชาชนมากกว่า ทำให้เทศบาลฯ ไม่มีศักยภาพในการก่อสร้างหรือจัดทำบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่มีขนาดใหญ่และต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก เช่น ก่อสร้างสะพานข้ามแม่น้ำ ก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่ง การขยายเขตระบบประปาภูมิภาค เป็นต้น

(๒) ความไม่ชัดเจนด้านการถ่ายโอนภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนลาดยาง สะพาน เนื่องจากไม่ปรากฏข้อมูลในการถ่ายโอนและหน่วยงานที่รับผิดชอบ ทำให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ไม่อาจตั้งงบประมาณหรือประสานแจ้งขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการซ่อมสร้าง หรือบำรุงรักษา เพื่อแก้ไขและบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

(๓) การถ่ายโอนภารกิจ อำนาจและงบประมาณยังมีข้อติดขัดทำให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ เช่น กรมเจ้าท่า หากเทศบาลฯ จะจัดทำบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานซึ่งเกี่ยวกับการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ เช่น ก่อสร้างสะพานข้ามแม่น้ำ การก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่ง เป็นต้น ต้องยื่นขออนุญาตต่อกรมเจ้าท่า ทำให้การจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลฯ เป็นไปด้วยความล่าช้าและทำให้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ไม่ได้รับการแก้ไขหรือได้รับการแก้ไขล่าช้า

๔.๓.๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย เช่น การเผาป่าทำให้เกิดหมอก ควันมลพิษ น้ำเสีย และปัญหาขยะ

๔.๓.๖. ด้านการสาธารณสุข

(๑) พฤติกรรมการบริโภคที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ส่งผลต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน

๔.๓.๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๑) งบประมาณในด้านการดำเนินการศึกษาไม่เพียงพอในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา เช่น การปรับปรุงอาคารเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสิ่งแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการศึกษา

(๒) บุคลากรทางการศึกษา ยังไม่ได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๔.๔ ความต้องการของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีดังนี้

๔.๔.๑ พัฒนาระบบชลประทานและการบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตรที่มีประสิทธิภาพ

๔.๔.๒ พัฒนาอาชีพ และส่งเสริมการดำเนินชีวิตภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๔.๓ ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๔.๔.๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรภาคการเกษตร

๔.๔.๕ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๔.๔.๖ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๔.๔.๗ พัฒนาการศึกษาควคู่กับการสร้างสังคมคุณธรรม

๔.๔.๘ เสริมสร้างสุขภาพอนามัยของประชาชน

๔.๔.๙ อนุรักษ์ ป่าพุ่มและสืบสานประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๔.๑๐ เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว คู่สมรสและเยาวชน

๔.๔.๑๑ จัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และสร้างหลักประกันทางสังคมให้แก่ผู้สูงอายุ

ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสและผู้อยู่ในสถานะลำบาก

๔.๔.๑๒ ส่งเสริมและสนับสนุนค่านิยมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๔.๑๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ คู่สมรส

อนุรักษ์ ป่าพุ่ม บำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๔.๔.๑๔ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านความรู้ ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมของ

ประชาชน เกี่ยวกับการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๔.๔.๑๕ พัฒนาระบบและสร้างเครือข่ายในการรักษาสงบเรียบร้อยและการป้องกัน

และบรรเทาสาธารณภัยและภัยพิบัติฉุกเฉินให้มีประสิทธิภาพ

๔.๔.๑๖ พัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน

ของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๔.๔.๑๗ จัดระบบการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารงานและการจัดทำและให้บริการ

สาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วมและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างสะดวก

๔.๕ สวต

๕. การกิจ อธิบดีฯ แห่งที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและ

สิ่งปฏิกูล

- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นไปตามหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่การพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
 (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 (๙) การจัดการศึกษา
 (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
 (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
 (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
 (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
 (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
 (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
 (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
 (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
 (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
 (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และ
- สาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
 (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
 (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
 (๒๘) การควบคุมอาคาร
 (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- ดังนั้น ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่จะต้องดำเนินการมีดังนี้
- ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น
- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
 (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
 (๔) การสาธารณสุข
 (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
 (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ

แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

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

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล และ มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ตามข้อ ๕ (ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จึงได้นำ กำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจ ที่เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนาจะดำเนินการดังนี้

๒.๑ ภารกิจหลัก

๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการด้าน ก่อสร้างและซ่อมแซมสาธารณูปโภคขั้น พื้นฐานตามความต้องการของประชาชน และปรับปรุงทรัพย์สินของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

๑.๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติดำเนินการด้าน ปลูกต้นไม้ทดแทน ปลูกหญ้าแฝก ให้ความรู้กับประชาชนในพื้นที่ถึงประโยชน์ในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และมีโครงการ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในตำบลแม่ใจ

๑.๓ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยดำเนินการดังนี้

(๑) การจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ครอบคลุมทุกด้านตาม พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. ๒๕๕๐

(๒) การจัดอบรมบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ การอบรมสมาชิก อปพร. ให้ครบร้อยละ ๒ ของจำนวนประชากร

(๓) การจัดอบรมสมาชิก อปพร. ตามโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ชีพกู้ภัย

(๔) การจัดอบรมและซ้อมแผนในการป้องกันและระงับอัคคีภัย

(๕) การจัดหาวัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้เพียงพอสำหรับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ในแต่ละด้าน

(๖) การออกคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๔ การพัฒนาการเมืองและการบริหารดำเนินการด้านส่งเสริมให้ความรู้กับบุคลากรทางการเมือง และผู้บริหาร โดยให้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง มีการส่งเสริมให้บุคลากรทางการเมืองและ ผู้บริหารได้รับการศึกษาต่อ

๑.๕ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตดำเนินการด้าน

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชนให้มีงานทำและรายได้

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการทางสังคม

(๓) ส่งเสริมด้านการศึกษาและสุขภาพอนามัย

๑.๖ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยดำเนินการด้าน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ และหน่วยงานส่วนราชการต่างๆ ในกาบูรณาการ โครงการพัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อใช้งบประมาณในการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมกับ อปพร.

๑.๗ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ดำเนินการด้าน มีการจัดสร้างศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลแม่ใจ เพื่อใช้เป็นห้องสมุดประชาชนเปิดให้บริการทุกวันไม่เว้นวันหยุดราชการ

๖.๒ ภารกิจรอง

๑.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ดำเนินการด้านส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรมและประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกับประชาชนในท้องถิ่นและ ถ่ายทอดให้กับชนรุ่นหลังต่อไป เช่น สนับสนุนงบประมาณในการจัดทำพิธีสืบชะตาลำน้ำแม่ปืม ร่วมกับ ประชาชนจัดทำเทียนพรรษา, สนับสนุนงบประมาณเทศบาลชาติเดือนยี่เป็ง ,ลอยกระทง, การจัดพิธีรดน้ำดำหัว ผู้สูงอายุ

๑.๒ การส่งเสริมการเกษตรดำเนินการด้านส่งเสริมเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตาม หลักวิชาการเป็นเกษตรอินทรีย์ปลอดภัย และตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากกรมส่งเสริมการเกษตร

๑.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน ดำเนินการด้านจัดโครงการหนึ่ง ตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (การแปรรูปอาหาร) , โครงการอบรมทักษะกลุ่มอาชีพ (เน้นการใช้วัสดุในท้องถิ่นในการ ผลิตภัณฑ์ เช่น ผลิตภัณฑ์จากไม้ไผ่ , การสานเสื่อ , ไม้กวาด)

๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ดำเนินการตั้งโครงการเงินทุนหมุนเวียนเศรษฐกิจ ชุมชนขึ้นเพื่อให้ผู้ลงทุนสามารถกู้ยืมเงินได้

กรมการปกครอง
- กรมการปกครอง
- นกข
- นกข

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามที่เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) และกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และได้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา กรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา จากแผนอัตรากำลังในปีที่ผ่านมา เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ประสบปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังโดยแยกเป็นรายกอง ดังนี้

(๑) สำนักปลัดเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ในรอบปีที่ผ่านมา มีปัญหาเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่สูงถึงร้อยละ ๓๑.๑๔ เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรสังกัดสำนักปลัดเทศบาล ยังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงได้ยุบเลิกตำแหน่งว่างพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร อันดับ จ. ๓ จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ อันดับ จ. ๑ จำนวน ๑ อัตรา โดยมีเหตุผลในการยุบเลิก เนื่องจากเพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และบุคลากรตำแหน่งอื่นสามารถปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังในลักษณะดังกล่าว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว และชะลอการรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังกล่าวข้างต้นไว้ก่อน

(๒) กองคลัง ในรอบ ๓ ปีที่ผ่านมา กองคลังมีจำนวนพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงาน จำนวน ๔ ตำแหน่ง จำนวน ๔ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างสังกัดกองคลัง สามารถปฏิบัติงานหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ ดังนั้น เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองคลังแล้ว บุคลากรสังกัดกองคลังยังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับบุคลากรในตำแหน่งอื่นสามารถปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังในลักษณะดังกล่าว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จึงชะลอการรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๓) กองช่าง ในรอบ ๓ ปีที่ผ่านมา กองช่าง มีพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างสังกัดกองช่าง สามารถปฏิบัติงานหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ ดังนั้น เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองช่างแล้ว บุคลากรสังกัดกองช่างยังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับบุคลากรในตำแหน่งอื่นสามารถปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังในลักษณะดังกล่าว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จึงชะลอการรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ได้กำหนดไว้ว่า ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่นำมา จากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนด สูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ ประกอบกับ ปัจจุบันได้มีการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม สำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลรับรองว่าคุณวุฒินั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับ แต่งตั้ง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ จึงทำให้ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลเพิ่มสูงขึ้น หากแต่ละกองเพิ่มอัตรากำลังมากขึ้น อาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้นด้วย จึงเห็น ว่าควรมีการมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ปฏิบัติงานในภารกิจที่ยังไม่มีบุคลากรรับผิดชอบงานนั้น ๆ เพื่อให้การบริหารงบประมาณด้านบุคคลเป็นไปตามระเบียบ และหนังสือสั่งการ ดังนั้น จึงยุบเลิกตำแหน่งของ พนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่างลง และให้บุคลากรในสังกัดกองนั้นๆ เป็นผู้รับผิดชอบงานแทน

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังของข้าราชการกับเทศบาลตำบล เจริญราษฎร์ เทศบาลตำบลศรีถ้อย เทศบาลตำบลป่าแฝก เนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบติดต่อกัน มีลักษณะ ภูมิอากาศ ลักษณะภูมิประเทศ ลักษณะความเป็นอยู่ของประชากรในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน มีขนบธรรมเนียม ประเพณีที่เหมือนกัน มีจำนวนประชากรในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน และประชากรมีการประกอบอาชีพที่ เหมือนกัน อีกทั้งท้องถิ่นดังกล่าว ได้มีการติดต่อประสานงานกันในการพัฒนาท้องถิ่นที่อยู่เป็นประจำ ทำให้ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้นำกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ เทศบาลตำบลศรีถ้อย เทศบาลตำบลป่าแฝก มาเปรียบเทียบเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลรวมใจ พัฒนา ในอีก ๓ ปีข้างหน้า ตามตารางเปรียบเทียบดังนี้

เทศบาล	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๕๗	สำนักปลัด เทศบาล	กอง คลัง	กอง ช่าง	สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	กอง การศึกษาฯ	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม ทั้งหมด
ตำบลรวมใจ พัฒนา	๒๐,๓๘๔,๑๐๐	๘	๔	๒	-	-	๑๐	๓	๒๗
ตำบล เจริญราษฎร์	๒๐,๓๖๗,๕๐๐	๙	๕	๓	๑	-	๕	๓	๒๖
ตำบล ศรีถ้อย	๑๘,๕๐๐,๐๐๐	๘	๔	๒	๒	๔	๙	๓	๓๒
ตำบล ป่าแฝก	๒๓,๐๐๐,๐๐๐	๑๑	๕	๓	-	-	๑๐	๒	๓๑

จะเห็นได้ว่าเทศบาลที่ทำการเปรียบเทียบทั้ง ๔ แห่ง มีจำนวนบุคลากรปฏิบัติงานที่ ใกล้เคียงกัน สืบเนื่องจากรายได้ที่ใกล้เคียงกัน แต่เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้เล็งเห็นว่าควรที่จะมีการปรับลดอัตรากำลังของพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ ของพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และ บุคลากรที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานทดแทนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จึงได้ยุบเลิกตำแหน่งว่าง ของพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร อันดับ จ. ๑ จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ ของพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และขอเพิ่มอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ในหน่วยงานตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ๓- ๕/๖๖ โดยมีเหตุผลความจำเป็นเนื่องจากภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น และเป็นการกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างขนาดเทศบาล และเพื่อเป็นการรองรับการดำเนินการตามภารกิจตามระเบียบคตง. ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. ๒๕๔๔

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นเทศบาลขนาดเล็ก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕ และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จะกำหนดภารกิจด้านงานตรวจสอบภายใน จึงกำหนดให้มีงานตรวจสอบภายในขึ้น ในหน่วยงานตรวจสอบภายใน เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้าง เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและ ลูกจ้าง <p>๑.๓ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานงบประมาณ <p>๑.๔ ฝ่ายนิติการและการพาณิชย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านนิติการ - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ - งานดำเนินการกิจการพาณิชย์ - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ฯ <p>๑.๕ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ - งานฟื้นฟู <p>๑.๖ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานกิจการสภาเทศบาล - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - รายงานการประชุม <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๓ งานแผนและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานวิชาการ <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ - งานดำเนินการกิจการพาณิชย์ - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ฯ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ - งานฟื้นฟู <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๗ ฝ่ายกิจการสภาเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - รายงานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน 	<p>๑.๗ งานการศึกษา ประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา <p>๑.๘ งานสาธารณสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานด้านสุขภาพทั่วไป - งานด้านสาธารณสุขมูลฐาน - งานด้านส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข <p>๑.๙ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ - งานด้านสังคมสงเคราะห์ - งานด้านส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี <p>๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ-ครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายกองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ ฝ่ายงานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ ฝ่ายผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี <p>๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ-ครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานวิศวกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานสถาปัตยกรรม - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร <p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานตรวจสอบการดำเนินงาน - งานตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง - งานติดตาม วิเคราะห์และพัฒนา 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้วิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยจะนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๗) สำนักงานปลัดเทศบาล	๑	๑/	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นบ.ทั่วไป ๖)	๑	๑/	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ๖ว	๑	๑/	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ๕	๑	๑/	๑	๑	-	-	-	
บุคลากร ๕	๑	๑/	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่หน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕	๑	๑/	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๔	๑	๑/	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา ๒	๑	๑/	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย	๑	๑/	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ๓-๕/๖ว	-	-	-	๑	-	-	+๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ๒-๔/๕	-	๑/	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	-	๑/	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ	-	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นบท.คลัง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕	-	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ จ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นบท.ช่าง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ๓-๕/๖ว	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ จ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างโยธา จ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า จ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ๓-๕/๖ว	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
รวม	๒๗	๓๔	๓๔	๓๕	+๖/-๓	-	+๑	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ กำหนดว่า “ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

๙.๒ ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

(๑.๑) เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)

(๑.๒) เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)

(๑.๓) เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

(๑.๔) เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)

- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)

- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

- เงินวิทยฐานะ

- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

(๒) คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒

(๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) คือประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๓) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) หารด้วย งบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

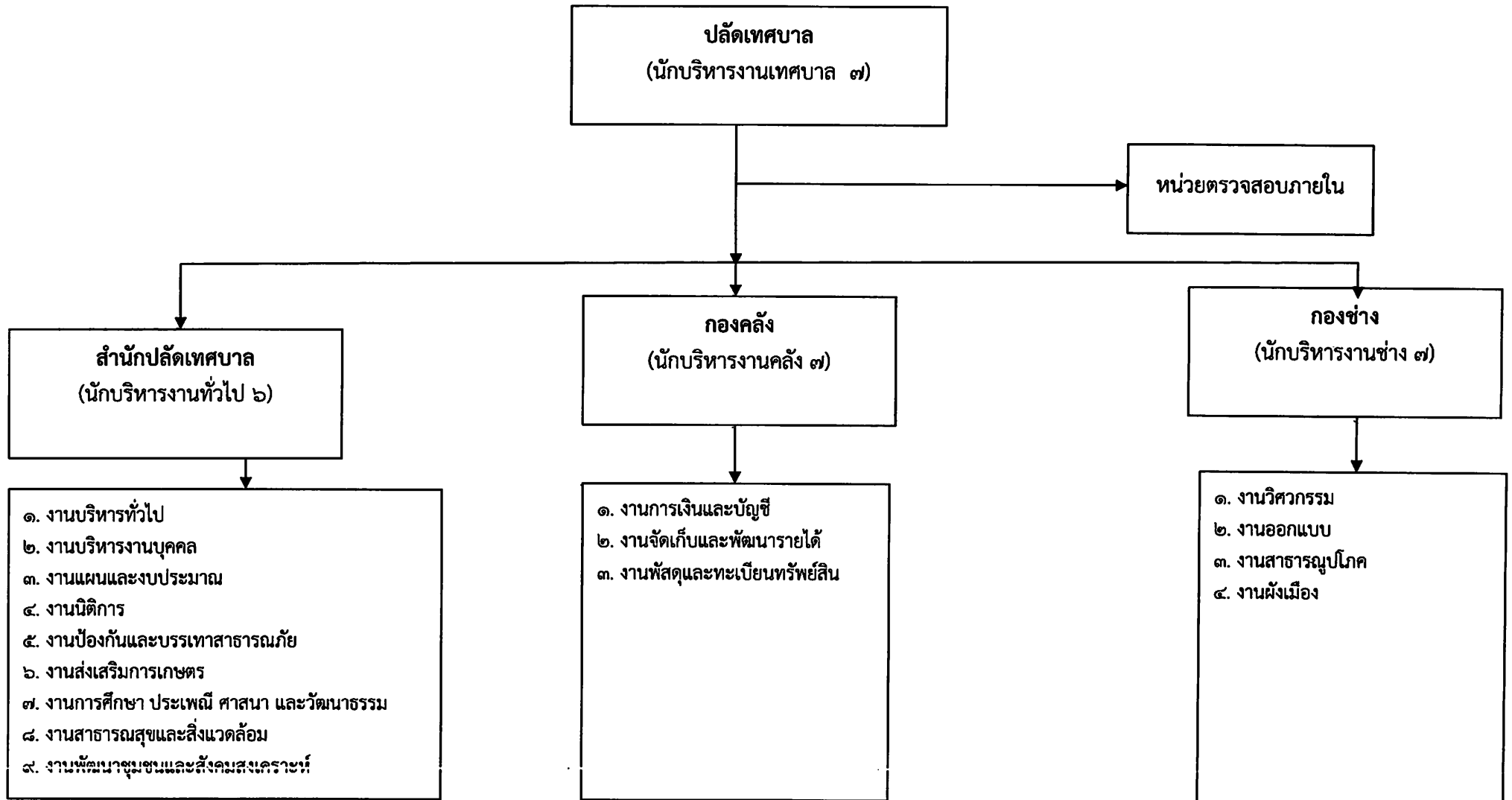
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	ปลัดเทศบาล (นบพ.เทศบาล)	๗	๑	๓	๓๙๘,๑๖๐	๑ /	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๕๐	๔๑๑,๕๘๐	๔๑๑,๒๔๐	๔๑๑,๖๐๐	
ส่วนักปลัดเทศบาล																		
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นบพ.ทั่วไป)	๖	๑	๑	๓๑๑,๘๘๐	๑ /	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๒,๔๔๐	๓๒๒,๖๘๐	๓๒๒,๙๒๐	
๓	นักพัฒนาชุมชน	๖	๑	๑	๒๓๐,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๐,๑๒๐	๒๔๐,๕๘๐	
๔	นักวิชาการการศึกษา	๕	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๗๑,๕๖๐	
๕	บุคลากร	๕	๑	๑	๒๑๘,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๒๗,๔๐๐	๒๒๗,๒๘๐	๒๒๗,๖๔๐	
๖	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๕	๑	๑	๑๘๓,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๙๑,๐๔๐	๑๙๑,๐๔๐	๑๙๑,๒๘๐	
๗	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	๑	๑	๒๓๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๕๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๒,๐๐๐	๒๒๒,๐๐๐	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๒	๑	๑	๑๒๓,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๘,๑๖๐	๑๒๘,๒๘๐	๑๒๘,๔๐๐	
๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	คณ.ช.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๐	นักวิชาการเกษตร	๓-๕/๖	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๔๒,๗๐๐	-	-	๒๔๒,๗๐๐	
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๒-๔/๕	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๓,๑๒๐	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/๕	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๓,๑๒๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๘๗,๘๐๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๑๗,๗๒๐	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๑๗,๗๒๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๑๗,๗๒๐	
๑๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง																		
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นบพ.คลัง)	๗	๑	๑	๕๕๖,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๒๑,๓๖๐	๒๒,๒๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๗๘,๐๔๐	๕๗๘,๘๘๐	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๕	๑	๑	๒๒๓,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๘,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๓๑,๙๖๐	๒๓๑,๘๔๐	
๒๒	นักวิชาการพัสดุ	๔	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๐๓,๔๐๐	๒๐๓,๕๒๐	
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๔	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๗๕,๒๐๐	๑๗๕,๓๒๐	
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒-๔/๕	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๓,๑๒๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/๕	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๓,๑๒๐		
๒๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๓๘,๙๖๐	๑๓๙,๒๐๐		
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ		๑	๑	๑๑๔,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๘๐๐	๕,๐๕๐	๑๑๙,๒๘๐	๑๑๙,๔๐๐	๑๑๙,๖๔๐		
	กองช่าง																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นบพ.ช่าง)	๗	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๓๐,๑๒๐	๓๓๐,๕๘๐	๓๓๐,๙๖๐		
๒๙	นายช่างโยธา	๕	๑	๑	๑๘๓,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๙๑,๐๔๐	๑๙๑,๐๔๐	๑๙๑,๒๘๐		
๓๐	วิศวกรโยธา	๓-๕/๖	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๒,๗๐๐	๘,๕๕๐	๘,๕๕๐	๒๕๒,๗๐๐	๒๕๑,๒๘๐	๒๕๙,๘๖๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑	๑	๑๒๕,๖๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๖๘๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๑,๑๖๐		
๓๑	ผู้ช่วยช่างโยธา		๑	๑	๑๒๐,๘๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๗๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๒๖,๑๒๐		
๓๓	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๑๘,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๑๒๓,๖๐๐	๑๒๓,๘๔๐	๑๒๓,๙๖๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๔	คนงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๓๕	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	๓-๕/๖	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๒๕๒,๗๐๐	๘,๕๕๐	๘,๕๕๐	๒๕๒,๗๐๐	๒๕๑,๒๘๐	๒๕๙,๘๖๐	กำหนดใหม่	
(๔)	รวม	-	๓๔	๒๘	๕,๐๔๕,๕๐๐	๓๔	๓๔	๒๕	+๑	-	-	๑,๒๑๒,๐๖๐	๒๑๙,๐๖๐	๔๖๖,๙๒๐	๖,๒๕๗,๕๖๐	๖,๓๐๓,๐๐๐	๖,๕๘๗,๗๖๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๒๕๑,๔๙๒	๑,๒๖๐,๖๐๐	๑,๓๑๗,๕๕๒		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๗,๕๐๘,๙๕๒	๗,๕๖๓,๖๐๐	๗,๙๐๕,๓๑๒		
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๔.๙๓	๓๓.๕๐	๓๓.๓๕		

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ เป็นเงิน= ๒๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ (กรณีประกาศใช้ไม่ทันให้ใช้ปีที่แล้วมา)
 ทั้งนี้ ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู ออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายก่อน
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ เป็นเงิน= ๒๒,๕๗๕,๐๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ (๒๑,๕๐๐,๐๐๐x๕%+๒๑,๕๐๐,๐๐๐=๒๒,๕๗๕,๐๐๐)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน= ๒๓,๗๐๓,๗๕๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ (๒๒,๕๗๕,๐๐๐x๕%+๒๒,๕๗๕,๐๐๐=๒๓,๗๐๓,๗๕๐)

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดหมายเลขที่ตำแหน่งในสำนักงานราชการ

๒๗

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสมบุรณ์ หลวงบุญมี	ร.ป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	๗	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	๗	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐

สำนักงานปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายคณิศร ปันสุวรรณ	ร.ม. สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	๖	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	๖	๒๙๖,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๓๘,๘๘๐
๒	นายบัญชา อุทธโยธา	ร.ป.บ. รัฐประศาสนศาสตร์	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๖ว	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๖ว	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐
๓	นางสาวพวงนวล วงศ์ตะวัน	ว.ท.ม. สถิติประยุกต์	๐๑-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๖ว	๐๑-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๖ว	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๔	นางสาวขวัญจิตต์ ทอมดอก	ศ.บ. การจัดการทั่วไป	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๕	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๕	๒๑๘,๗๖๐ (๑๘,๒๓๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๗๖๐
๕	นางจิระนันต์ อินพิจิต	ร.ป.บ. รัฐประศาสนศาสตร์	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๕	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๕	๑๘๓,๔๘๐ (๑๕,๒๙๐x๑๒)	-	-	๑๘๓,๔๘๐
๖	นางสาวบุหลิน ทาจุมปู	ร.ม. สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๗	นายสุรเดช ศรีจันทร์	ศ.บ. อุตสาหกรรมศิลป์	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๑๒๓,๓๖๐ (๑๐,๒๘๐x๑๒)	-	-	๑๒๓,๓๖๐
๘	นางจันทร์จิรา ยะคำ	ศ.บ. การศึกษาปฐมวัย	๕๖-๒-๐๒๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ.๑	๕๖-๒-๐๒๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู คศ.๑	๒๐๗,๗๒๐ (๑๗,๓๑๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๗๒๐
๙	-	ป.ตรี	๐๗-๐๗๐๘-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	๓-๕/ ๖ว	๐๗-๐๗๐๘-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	๓-๕/ ๖ว	๒๔๒,๗๐๐	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๐	-	ปวส.	๐๑-๐๔๒๒- ๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุขชุมชน	๒-๔/ ๕	๐๑-๐๔๒๒- ๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชุมชน	๒-๔/ ๕	๑๙๘,๙๖๐	-	-	ว่างเดิม
๑๑	-	ปวส.	๐๑-๐๒๑๒- ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/ ๕	๐๑-๐๒๑๒- ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/ ๕	๑๙๘,๙๖๐	-	-	ว่างเดิม
๑๒	นายสุทธิพล เทพสิงห์	บ.บ. ระบบสารสนเทศ ทางคอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ระบบงานคอมพิวเตอร์	จ.๓	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ระบบงานคอมพิวเตอร์	จ.๓	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๓	นายนพพล คำวัง	ท.บ. สาธารณสุขศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน	จ.๑	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนา ชุมชน	จ.๑	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๔	นางสาวชฎาภรณ์ อ้ายแปง	ปวช. คหกรรม ศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ศูนย์ เยาวชน	จ.๑	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ศูนย์ เยาวชน	จ.๑	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๕	นางสาวจริยา สารแก่ง	ศศ.บ. เศรษฐศาสตร์ และสหกรณ์	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ประชาสัมพันธ์	จ.๑	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ประชาสัมพันธ์	จ.๑	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๖	นางนงลักษณ์ ยาสมุทร	ค.บ. การศึกษา ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ.๑	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ.๑	-	-	-	-
๑๗	นายธีระวัฒน์ ตี๋บุญเรือง	ม. ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นางแก้วภา กำขุ่ม	ม.ปลาย	-	นักรการโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	นักรการโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางอุไรวรรณ ทองเดชศรี	บช.บ. การบัญชี	๐๔-๐๑๐๓- ๐๐๑	นักบริหารงานการ คลัง	๗	๐๔-๐๑๐๓- ๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	๗	๕๓๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๕,๖๘๐
๒	นางสาวชุลี สุริโย	บช.บ. การบัญชี	๐๔-๐๓๑๐- ๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	๕	๐๔-๐๓๑๐- ๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๕	๒๒๓,๐๘๐ (๑๘,๕๙๐x๑๒)	-	-	๒๒๓,๐๘๐
๓	นายณัฐวุฒิ ปิงยอง	บธ.บ. การตลาด	๐๔-๐๓๑๑- ๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๔	๐๔-๐๓๑๑- ๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๔	๑๘๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๖,๐๘๐
๔	นางรัตนาภรณ์ สิบเบียง	ปวส. การบัญชี	๐๔-๐๓๐๙- ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	๔	๐๔-๐๓๐๙- ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	๔	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๕	-	ปวส.	๐๔-๐๓๐๖- ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	๒-๔/ ๕	๐๑-๐๓๐๖- ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	๒-๔/ ๕	๑๙๘,๙๖๐	-	-	ว่างเดิม
๖	-	ปวส.	๐๔-๐๒๑๒- ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/ ๕	๐๑-๐๒๑๒- ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/ ๕	๑๙๘,๙๖๐	-	-	ว่างเดิม
๗	นางวันเพ็ญ คำดี	ร.บ. การปกครอง ท้องถิ่น	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ การเงินและบัญชี	จ.๑	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี	จ.๑	๑๓๓,๓๒๐ (๑๑,๑๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๓,๓๒๐
๘	นางสาวศศิธร ต๊ะคำ	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	จ.๑	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	จ.๑	๑๑๔,๖๐๐ (๙,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๑๔,๖๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายบรรทด ภาชนะนนท์	วท.บ. เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	๗	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	๗	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๑๘,๙๖๐
๒	นายศราวุฒิ ห่วงศร	วท.บ. เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๕	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๕	๑๘๓,๔๘๐ (๑๕,๒๘๐x๑๒)	-	-	๑๘๓,๔๘๐
๓	-	ป.ตรี	๐๕-๐๕๑๕-๐๐๒	วิศวกรโยธา	๓-๕/ ๖๖	๐๕-๐๕๑๕-๐๐๒	วิศวกรโยธา	๓-๕/ ๖๖	๒๔๒,๗๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔	นายทรงชิต บุญหนู	ร.บ. การปกครองท้องถิ่น	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.๑	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.๑	๑๒๕,๖๔๐ (๑๐,๔๗๐x๑๒)	-	-	๑๒๕,๖๔๐
๕	นายจักรพงษ์ สุวรรณณี	ค.บ. อุตสาหกรรมศิลป์	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	ผู้ช่วยช่างโยธา	จ.๑	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	จ.๑	๑๒๐,๘๔๐ (๑๐,๐๗๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๘๔๐
๖	นายชัยวัฒน์ อุทธโยธา	ปวส. ช่างไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	จ.๑	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	จ.๑	๑๑๘,๘๐๐ (๙,๙๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๘,๘๐๐
๗	นายนิคม สุรินทร์แก้ว	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คนงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	คนงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	-	ป.ตรี	-	-	-	๐๔-๐๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	๓-๕/ ๖๖	๒๔๒,๗๐๐	-	-	กำหนดเพิ่มใหม่

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสรณภูมิพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ การให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้กับ ข้าราชการหรือพนักงานจ้าง เป็นเรื่องที่หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการอบรมให้ความรู้และการศึกษาดูงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำมาปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

ดังนั้น เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง เรียนรู้บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่ดี จึงได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนา ในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลสรณภูมิพัฒนา ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

- กลยุทธ์ ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
- กลยุทธ์ ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

- กลยุทธ์ ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้ม
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- กลยุทธ์ ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จะดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษา จัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำ ปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดลงความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. ข้าราชการ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุทิศเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. ข้าราชการ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. ข้าราชการ และพนักงานจ้าง จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพ เรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กตขี้หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ


และให้ข้าราชการ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและเทศบาลฯ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน แลไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา
รับที่ 19.98
วันที่ 28 ต.ค. 2557
เวลา 16.00 น.
ลงชื่อ 
สำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา
ศาลากลางจังหวัดพะเยา
ถนนพหลโยธิน พย ๕๖๐๐๐



ที่ พย ๐๐๒๓.๒ / ว ๘๒๗

๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗
เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ นายกเทศมนตรีเมืองพะเยา และนายกเทศมนตรีเมืองดอกคำใต้
สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสรุปมติที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ จำนวน ๘๐ แผ่น

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๗ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตั้งรายละเอียดตามบัญชีสรุปมติการประชุมฯ ที่ส่งมาพร้อมนี้ ดังนั้น จึงให้เทศบาลถือปฏิบัติตามมติ ก.ท.จ.พะเยา และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑) การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน และการรับโอนต้องไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.พะเยามีมติเห็นชอบ โดยให้เทศบาลที่มีการย้าย การโอน หรือ รับโอน ทำความตกลงกันเพื่อดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งหรือให้พ้นจากตำแหน่งเป็นวันเดียวกัน ทั้งนี้ ให้รายงานเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาลให้สำนักงาน ก.ท. และ ก.ท.จ.พะเยาทราบภายใน ๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง

๒) กรณีการโอนไปดำรงตำแหน่งต่างจังหวัด ให้พนักงานเทศบาลนำสำเนาคำสั่งพร้อมบัตรประวัติ (ฉบับที่เก็บรักษาไว้ที่เทศบาล) มาขอรับบัตรประวัติฯ ฉบับที่เก็บรักษาไว้ที่จังหวัด เพื่อนำไปรายงานตัวต่อต้นสังกัดใหม่ต่อไป

๓) กรณีที่เทศบาลได้รับความเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำสั่ง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๕ -๒๕๕๗) และประกาศใช้แผนอัตรากำสั่งพนักงานจ้าง ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙) ให้เทศบาลประกาศบังคับใช้แผนฯ ตามที่ได้รับความเห็นชอบ และให้จัดส่งสำเนาแผนฯ ให้สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.พะเยา จำนวน ๑ ชุด

๔) การอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ อันเนื่องมาจากคำสั่งทางปกครองที่กระหตลลลลลล ซึ่งออกตามมติที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ให้ยื่นอุทธรณ์หรือคำร้องทุกข์ต่อประธาน ก.ท.จ.พะเยา ตามกฎหมายที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะสำหรับเรื่องนั้น กรณีที่ไม่มีกฎหมายกำหนดเป็นการเฉพาะสำหรับเรื่องนั้น ให้ดำเนินการตามนัยมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๔

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการ สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบลในพื้นที่ทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดาวน์โหลดสิ่งที่ส่งมาด้วยได้ทาง www.phayao.go.th

ขอแสดงความนับถือ


(นายเลียดไท วงศ์ใหญ่)
ท้องถิ่นจังหวัดพะเยา
เลขานุการ ก.ท.จ.พะเยา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพะเยา
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐๕๔-๔๔๙-๖๒๓-๔ ต่อ ๑๒ โทรสาร ต่อ ๑๘

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เห็นควรเสนอปลัดเทศบาลฯ

เพื่อเสนอนายกเทศมนตรีฯ

เพื่อโปรดทราบ

เพื่อโปรดพิจารณา

สนว. กทจ. ๒๖๑๕. เกี่ยวต้งกับ กท.จ. ๖๖/๗
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖. เพื่อใน ๒๗/๓.๓.๕๖. ราชว.๕๐๐๓
ปกกฏาคมหน้า๕๖

๒๖

(นางสาวขวัญจิตต์ หอมดอก)

บุคลากร

๒๗/๓.๓.๕๖

เรียน ปลัดเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

เห็นควรเสนอนายกเทศมนตรีฯ

เพื่อโปรดทราบ

เพื่อโปรดพิจารณา

คืนเงิน ๑๑๐/-

(นายบรรทด ภาชนะนนท์)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๒๗/๓.๓.๕๖

เรียน นายกเทศมนตรีฯ

เพื่อโปรดทราบ

เพื่อโปรดพิจารณา ให้อำนาจเทศบาล

ให้ช่างก่อสร้างเทศบาล

O.A

(นางอุไรวรรณ ทองเดชศรี)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

๒๗/๓.๓.๕๖

คำสั่ง/ความเห็น นายกเทศมนตรีตำบลรวมใจพัฒนา

ทราบ

อนุญาตตามที่เสนอ

อนุมัติตามที่เสนอ

อื่นๆ... อนุมัติตาม ๑/๕๖

๒๗

(นายเจริญ คัมพะย)

รองนายกเทศมนตรีฯ รักษาราชการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลรวมใจพัฒนา

สรุปมติ ก.ท.จ.พะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๗
เรื่อง การประกาศบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และ
พนักงานจ้าง (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าปัจจุบันมีเทศบาลจำนวนหลายแห่งที่มีการระงับการจ่ายค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคลที่ค่อนข้างสูง สุ่มเสี่ยงเป็นอย่างมากต่อการบริหารงบประมาณด้านบุคคลของเทศบาล ไม่เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๒ เมื่อพิจารณาอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) เห็นว่าเป็นคณะกรรมการที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลมิให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ประกอบกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลของเทศบาล นั้น มีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเป็นไปด้วยความถูกต้อง และมีความเหมาะสม อันจะเป็นการป้องกัน มิให้เทศบาลบริหารงบประมาณด้านบริหารงานบุคคลเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด จึงไม่ควรที่เทศบาลจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลเกินกว่าร้อยละ ๓๕ โดยให้เทศบาลที่มีการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเกินกว่าร้อยละ ๓๕ พิจารณาทบทวนการจัดทำแผนฯ นั้น

ข้อเท็จจริง

คณะอนุกรรมการด้านการพิจารณาแผนอัตรากำลังฯ ได้ตรวจสอบข้อมูลของเทศบาลที่มีการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเกินกว่าร้อยละ ๓๕ จำนวน ๑๘ แห่ง และ เทศบาลที่มีการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ โดยประมาณการงบประมาณในปี ๒๕๕๘ สูงจนเป็นที่สังเกตว่าอาจมีการดำเนินการจัดหางบประมาณคลาดเคลื่อนจากระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล อีกจำนวน ๔ แห่ง ซึ่งคณะอนุกรรมการได้ร่วมประชุมพิจารณาตรวจสอบในวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ปรากฏดังนี้

๑.กลุ่มที่สามารถปรับลดได้ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕

มีเทศบาลจำนวน ๘ แห่งที่สามารถปรับลดค่าใช้จ่ายได้ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕ ดังนี้

๑.๑ ทต.รวมใจพัฒนา	ร้อยละ ๓๔.๙๓
๑.๒ ทต.สบง	ร้อยละ ๓๔.๘๔
๑.๓ ทต.เวียง	ร้อยละ ๓๔.๘๔
๑.๔ ทม.ดอกคำใต้	ร้อยละ ๓๔.๙๓
๑.๕ ทต.ห้วยลาน	ร้อยละ ๓๐.๗๗
๑.๖ ทต.เชียงม่วน	ร้อยละ ๓๔.๙๓
๑.๗ ทต.ฝายกวาง	ร้อยละ ๓๓.๙๖
๑.๘ ทต.บ้านสา	ร้อยละ ๓๔.๖๕

อนุกรรมการฯ เห็นควรให้ความเห็นชอบการประกาศบังคับใช้แผนฯ

๒. กลุ่มที่ได้ดำเนินการปรับลดอัตราลงบางส่วนแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถลดค่าใช้จ่ายได้ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕ จำนวน ๘ แห่ง ดังนี้

๒.๑ ทต.ท่าวังทอง	ร้อยละ ๓๕.๗๖
๒.๒ ทต.เชียงคำ	ร้อยละ ๓๘.๖๑
๒.๓ ทต.จุน	ร้อยละ ๓๕.๖๑
๒.๔ ทต.แม่ใจ	ร้อยละ ๓๗.๙๓
๒.๕ ทต.บ้านด้า	ร้อยละ ๓๘.๖๒
๒.๖ ทต.หงส์หิน	ร้อยละ ๓๘.๓๓
๒.๗ ทต.ดงเจน	ร้อยละ ๓๖.๑๙
๒.๘ ทต.ห้วยข้าวกล้า	ร้อยละ ๓๕.๕๖

อนุกรรมการฯ เห็นควรให้ความเห็นชอบการประกาศบังคับใช้แผนฯ

๓. กลุ่มที่ไม่ดำเนินการปรับลด และยืนยันว่าไม่สามารถดำเนินการปรับลดอัตราตำแหน่งตามข้อเสนอแนะของ ก.ท.จ.พะเยา และปรากฏว่ามีภาระค่าใช้จ่ายสูงเกินกว่าร้อยละ ๓๕ จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้

๓.๑ ทต.บ้านใหม่	ร้อยละ ๗๖.๐๙
๓.๒ ทม.พะเยา	ร้อยละ ๓๗.๙๒

คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นควรจัดทำข้อเสนอให้ยุบเลิกตำแหน่งบางส่วน เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๔. กลุ่มที่ตรวจสอบการจัดทำแผนงบประมาณว่าถูกต้องตามหลักวิธีการงบประมาณหรือไม่ และแผนอัตรากำลังมีความถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ดังนี้

๔.๑ ทต.ป่าแฝก พิจารณาแล้วเห็นว่ามีการจัดทำงบประมาณรายรับสูงเกินกว่าความเป็นจริง คือ ๒๕,๐๐๐,๐๐๐ ดังนั้น ในทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลจึงควรให้ใช้ฐานในการคำนวณเพียง ๒๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท เท่านั้น สำหรับการกำหนดอัตราตำแหน่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมกับเทศบาลขนาดเล็ก โดยเทศบาลจะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลอยู่ที่ร้อยละ ๓๑.๕๖

๔.๒ ทต.ปง พิจารณาแล้วเห็นว่ามีการจัดทำงบประมาณรายรับเหมาะสมแล้ว แต่ให้หักฐานเงินอุดหนุนทั่วไปทางด้านการศึกษาออกไปจำนวน ๑,๕๖๖,๐๐๐ บาท จากยอดเงิน ๔๕,๐๐๐,๐๐๐ ดังนั้น ในทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลจึงควรให้ใช้ฐานในการคำนวณเพียง ๔๓,๔๓๔,๐๐๐ บาท เท่านั้น สำหรับการกำหนดอัตราตำแหน่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมกับเทศบาลขนาดกลาง ทั้งนี้ เทศบาลได้จัดทำข้อเสนอแนวทางในการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลมาด้วย โดยเทศบาลจะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลอยู่ที่ร้อยละ ๓๘.๑๙

๔.๓ ทต.หนองหล่ม พิจารณาแล้วเห็นว่ามีการจัดทำงบประมาณรายรับสูงเกินกว่าความเป็นจริง คือ ๒๗,๐๐๐,๐๐๐ ดังนั้น ในทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลจึงควรให้ใช้ฐานในการคำนวณเพียง ๒๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท เท่านั้น สำหรับการกำหนดอัตราตำแหน่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมกับเทศบาลขนาดเล็ก ทั้งนี้ เทศบาลได้จัดทำข้อเสนอแนวทางในการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลมาด้วย โดยเทศบาลจะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลอยู่ที่ร้อยละ ๓๕.๓๑

๔.๔ ทต.เวียงลอ พิจารณาแล้วเห็นว่ามีการจัดทำงบประมาณรายรับสูงเกินกว่าความเป็นจริง คือ ๓๓,๐๐๐,๐๐๐ ดังนั้น ในทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลจึงควรให้ใช้ฐานในการคำนวณเพียง ๒๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท เท่านั้น สำหรับการกำหนดอัตราตำแหน่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมกับเทศบาลขนาดกลาง ทั้งนี้ เทศบาลได้จัดทำข้อเสนอแนวทางในการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลมาด้วย โดยเทศบาลจะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลอยู่ที่ร้อยละ ๓๘.๕๔
รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายวาระการประชุม

หลักเกณฑ์

ประกาศ ก.ท.จ.พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕

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

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

ข้อ ๑๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลังขอเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (๔) พนักงานเทศบาลคนหนึ่งที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

ข้อ ๒๐ ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ให้เหมาะสม ในกรณี queปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสมก็ดี การใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่ ก.ท.จ.กำหนดก็ดี หรือลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งใดที่ ก.ท.จ. กำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี ก.ท.จ. อาจพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม ทั้งนี้ ก.ท.จ. จะมอบหมายให้เทศบาลดำเนินการแทนก็ได้

ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ก.ท.จ.หรือเทศบาลที่ ก.ท.จ.มอบหมาย มีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เทศบาลดำเนินการให้เป็นไปตามมติหรือคำสั่งนั้น

ข้อพิจารณา

สำนักงานเลขานุการฯ ได้สรุปรายละเอียดความเห็นของคณะอนุกรรมการฯ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว และเป็นอำนาจของ ก.ท.จ.พะเยา ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบ

จึงขอให้ประชุม ก.ท.จ.พะเยา พิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามความเห็นของคณะอนุกรรมการฯ ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๗

๑๐.