



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗

เทศบาลตำบลห้วยวังทอง
อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี

คำนำ

เทศบาลตำบลห้วยวังทอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕- พ.ศ. ๒๕๕๗) เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ พร้อมทั้ง มีระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนนั้น แต่เนื่องจากแผนอัตรากำลังดังกล่าว ได้ครบกำหนดระยะเวลาลงแล้ว เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๗) ของเทศบาลตำบลห้วยวังทอง เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๘๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.ท.จ.สุพรรณบุรี) ตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างให้เหมาะสมต่อไป

เทศบาลตำบลห้วยวังทอง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕- พ.ศ. ๒๕๕๗) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ค.ต.

(ชูชาติ สุขสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยวังทอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๒
๕. การกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๓
๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลต้องดำเนินการ	๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง	๑๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่	๑๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เทศบาล	๒๑
๑๓. ข้อมูพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕-พ.ศ. ๒๕๕๗	๒๒
๑๕. ประกาศเทศบาลตำบลห้วยวังทอง เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม	๒๔
ภาคผนวก	
- คำสั่งเทศบาลตำบลห้วยวังทอง ที่ ๑๘๒/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๔ (คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน)	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และ มาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนด การกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนด แนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล โดยให้เสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การ วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงาน เทศบาลแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้น

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตาม ข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ให้ความเห็นชอบ แล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.ท.จ. ครั้งที่ ๖/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการ จังหวัดสุพรรณบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ลงนามเมื่อ วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลห้วยวังทองได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕- พ.ศ. ๒๕๕๗ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยวังทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยวังทอง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขึ้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลโคกครามให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลมีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงาน เทศบาล

เพื่อให้การบริหารเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การ ปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๓. ขอบเขตแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕- พ.ศ. ๒๕๕๗)

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลห้วยวังทอง ซึ่งนายกเทศมนตรีตำบลห้วยวังทอง เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลห้วยวังทอง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนขึ้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยวังทอง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยวังทองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๕ ให้พนักงานเทศบาลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน เทศบาลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลห้วยวังทอง ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๑.๑ ปัญหาการพัฒนาอาชีพเสริมในกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้ว่างงาน

๔.๑.๒ ปัญหาค่าครองชีพต่ำของประชาชนในหมู่บ้าน

๔.๑.๓ ปัญหาขาดความรู้และ โอกาสในการประกอบอาชีพ

๔.๑.๔ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกร

๔.๒ ปัญหาด้านสังคม

๔.๒.๑ ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๒.๒ ปัญหาด้านการศึกษาของเยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๔.๒.๓ ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ด้อยโอกาสที่ถูกต้อง

๔.๒.๔ ปัญหาสุขภาพจิตในกลุ่มวัยรุ่น

๔.๒.๕ การป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

๔.๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๓.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน ไม่สะดวก
- ๔.๓.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๔.๓.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๔. ปัญหาด้านอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

- ๔.๔.๑ ปัญหาน้ำอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๔.๔.๓ ปัญหาแหล่งเก็บน้ำธรรมชาติไม่เพียงพอ
- ๔.๔.๔ การขาดแคลนภาชนะเก็บกักน้ำสะอาด

๔.๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๔.๕.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่ทั่วถึง
- ๔.๕.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๔.๕.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๔.๕.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์และ

สุขอนามัยของประชาชน

๔.๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๔.๖.๑ ปัญหาฝุ่นละอองข้าวฟุ้งกระจายจากโรงสีข้าว
- ๔.๖.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๔.๖.๓ ปัญหากลิ่นเหม็นจากฟาร์มเลี้ยงหมูเลี้ยงไก่
- ๔.๖.๔ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
- ๔.๖.๕ ปัญหาการกำจัดมูลฝอย

๔.๗. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๗.๑ ความจำเป็นด้านบุคลากรที่มีความรู้ในการพัฒนาชุมชน
- ๔.๗.๒ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๗.๓ ขาดแคลนเทคโนโลยี การรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย
- ๔.๗.๔ รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล (เลือกใช้ตามภารกิจหน้าที่ของแต่ละ อปท.)

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก(มาตรา ๖๗(๑))
- ๕.๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๕.๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘(๒))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

๕.๒.๒ ส่งเสริมกิจกรรมประชาคม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

๕.๒.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘)

๕.๓.๒ การป้องกันโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗)(๓)

๕.๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

๕.๔.๒ สนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น (มาตรา ๖๘(๑๒))

๕.๔.๓ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

๕.๕.๒ รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

๕.๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๗.๑ สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๗.๒ สนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

๖.๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๖.๑.๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑.๓ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๖.๑.๔ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๑.๕ การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา

- ๖.๑.๖ การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
- ๖.๑.๗ การป้องกัน ปรามปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒.๒ ส่งเสริมการเกษตร
- ๖.๒.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๖.๒.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๒.๕ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลห้วยวังทอง ได้จัดส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา มีพนักงานเทศบาลไม่เพียงพอและบางส่วนที่ยังขาดประสิทธิภาพในการทำงาน จึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะได้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ สำนักปลัดเทศบาล มีภารกิจด้านงานธุรการ งานบริหารทั่วไป งานกิจการสภาเทศบาล งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานควบคุมเทศาภิบาล งานการเจ้าหน้าที่ งานป้องกันและรักษาความสงบ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน และงานประชาสัมพันธ์

๘.๒ กองคลัง มีภารกิจด้านงานการเงิน งานการบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๘.๓ กองช่าง มีภารกิจด้านงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานสาธารณูปโภค งานสวนสาธารณะ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ และงานธุรการ

๘.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจด้านงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานสัตว์แพทย์ และงานธุรการ

๘.๕ กองการศึกษา มีภารกิจด้านงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม งานศึกษาปฐมวัย และงานธุรการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑.สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานธุรการ -งานบริหารทั่วไป -งานกิจการสภา -งานควบคุมเทศพาณิชย์ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมายและคดี -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานประชาสัมพันธ์ -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาชุมชน <p>๒.กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานการบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ <p>๓.กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานสาธารณูปโภค -งานสวนสาธารณะ -งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ -งานธุรการ <p>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ -งานรักษาความสะอาด -งานธุรการ 	<p>๑.สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานธุรการ -งานบริหารทั่วไป -งานกิจการสภา -งานควบคุมเทศพาณิชย์ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมายและคดี -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานประชาสัมพันธ์ -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาชุมชน <p>๒.กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานการบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ <p>๓.กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานสาธารณูปโภค -งานสวนสาธารณะ -งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ -งานธุรการ <p>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ -งานรักษาความสะอาด -งานธุรการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๕.กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none">-งานบริหารการศึกษา-งานส่งเสริมประเพณีศิลปและวัฒนธรรม-งานศึกษาปฐมวัย-งานธุรการ	<p>๕.กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none">-งานบริหารการศึกษา-งานส่งเสริมประเพณีศิลปและวัฒนธรรม-งานศึกษาปฐมวัย-งานธุรการ

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลห้วยวังทอง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๗) ดังนี้

กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕ ๕๕	๒๕ ๕๖	๒๕ ๕๗	๒๕ ๕๕	๒๕ ๕๖	๒๕ ๕๗	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บุคลากร ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔ / ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร ๓-๕/๖ว	-	-	-	๑	-	-	+๑	(ว่าง)
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๒-๔/๕	-	-	-	-	-	-	-	(ว่าง)
กองคลัง								
หัวหน้ากองคลัง (นักบริหารงานคลัง ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕ / ๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓-๕/๖ว	๑	-	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการคลัง ๒-๔/๕	๑	-	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	-	-	๑	-	-	-	-
กองช่าง								
หัวหน้ากองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ๒-๔/๕ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข ๖	-	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
กองการศึกษา								
หัวหน้ากองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา ๖)	-	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	๑๘	๑๗	๑๙	๒๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๙	๑๘	๒๐	๒๓	-	-	-	

๕. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ (๑)		จำนวนคนที่ต้องการ เพิ่ม (+) ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (บาท)	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	๓	๑	-	๓๐๘,๔๖๐	+๑	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๕๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๙,๕๖๐	๓๒๕,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐
๒	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	๖	๑	๑	๓๐๗,๕๒๐	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๓๒๐,๕๘๐	๓๒๐,๗๐๐	๓๔๔,๘๒๐
	สำนักปลัดเทศบาล													
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๑	๑	๑๗,๓๑๐	-	-	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๒๔๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๓,๕๖๐
๔	นิติกร	๕	๑	๑	๑๒,๕๓๐	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๑๕๗,๕๒๐	๑๖๕,๒๔๐	๑๗๒,๕๖๐
๕	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	๑	-	๑๐๐,๐๘๐	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๐๔,๘๘๐	๑๐๕,๖๘๐	๑๑๔,๔๘๐
๖	บุคลากร	๔	๑	๑	๑๒๕,๒๘๐	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๑๒๐	๑๓๑,๔๐๐	๑๓๗,๔๐๐	๑๔๓,๕๒๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑	-	๘๕,๕๒๐	-	-	-	๔,๐๘๐	๓,๘๔๐	๓,๕๖๐	๕๗,๖๐๐	๕๗,๕๔๐	๖๑,๔๐๐
๘	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๓	๑	๑	๕๗,๕๖๐	-	-	-	๔,๕๒๐	๔,๖๘๐	๔,๕๒๐	๑๐๖,๕๘๐	๑๐๗,๖๐๐	๑๑๒,๐๘๐
๙	นักพัฒนาชุมชน	๓	๑	๑	๑๐๐,๐๘๐	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๐๔,๘๘๐	๑๐๕,๖๘๐	๑๑๔,๔๘๐
	กองคลัง													
๑๐	หัวหน้ากองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๖	๑	๑	๑๕๔,๒๘๐	-	-	-	๘,๗๖๐	๕,๒๔๐	๕,๐๐๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๑,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๔	๑	๑	๑๑๖,๔๐๐	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๒๒,๒๘๐	๑๒๘,๔๐๐	๑๓๔,๔๐๐
๑๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๔	๑	๑	๑๑๖,๔๐๐	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๒๒,๒๘๐	๑๒๘,๔๐๐	๑๓๔,๔๐๐
	กองช่าง													
๑๓	หัวหน้ากองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๖	๑	-	๒๕๒,๒๔๐	-	-	-	๑๐,๐๒๐	๑๐,๐๒๐	๑๐,๐๒๐	๒๖๒,๒๖๐	๒๗๒,๒๘๐	๒๘๒,๓๐๐
๑๔	นายช่างโยธา	๓	๑	๑	๑๐๒,๔๘๐	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๕๒๐	๔,๘๐๐	๑๐๗,๖๖๐	๑๑๒,๐๘๐	๑๑๖,๘๘๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ (๑)		จำนวนคนที่ต้องการเพิ่ม (+) ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (บาท)	๒๕ ๕๕	๒๕ ๕๖	๒๕ ๕๗	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													
๑๕	หัวหน้ากองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๖	๑	-	๒๕,๒๔๐	-	-	-	๑๐,๐๒๐	๑๐,๐๒๐	๑๐,๐๒๐	๒๖,๒๖๐	๒๗,๒๘๐	๒๘,๓๐๐
	กองการศึกษา													
๑๖	หัวหน้ากองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	๖	๑	-	๒๕,๒๔๐	-	-	-	๑๐,๐๒๐	๑๐,๐๒๐	๑๐,๐๒๐	๒๖,๒๖๐	๒๗,๒๘๐	๒๘,๓๐๐
๑๗	นักวิชาการศึกษา	๕	๑	๑	๑๓๕,๗๒๐				๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๔๓,๐๔๐	๑๕๐,๓๖๐	๑๕๗,๕๒๐
๑๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๑	-	๑๐๐,๐๘๐	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวม	-	๑๘	๑๑	๒,๖๗๐,๒๖๐	+๒	-	-	๑๑,๑๐๐	๑๑,๕๘๐	๑๑,๕๘๐	๒,๘๗๕,๔๐๐	๓,๐๐๐,๕๐๐	๓,๑๒๒,๓๒๐
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น											๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐
	ค่าจ้างพนักงานจ้าง											๖๘๓,๖๔๐	๖๓๕,๐๐๐	๗๐๒,๓๖๐
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											๓,๘๖๑,๐๔๐	๓,๙๓๕,๕๐๐	๓,๙๒๔,๖๘๐
	รวมร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี											๖,๔๖๑,๗๗๖	๗,๑๐๗,๕๕๖	๗,๘๒๖,๗๕๒
	คิดเป็นร้อยละ											๒๓.๕๑	๒๒.๑๗	๒๐.๐๗

หมายเหตุ

-ประมาณการรายรับประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ แยกรายได้ ๘,๕๖๒,๗๐๐ บาท และเงินอุดหนุน ๖,๑๒๓,๑๖๐.- บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๔,๖๘๕,๘๖๐.- บาท

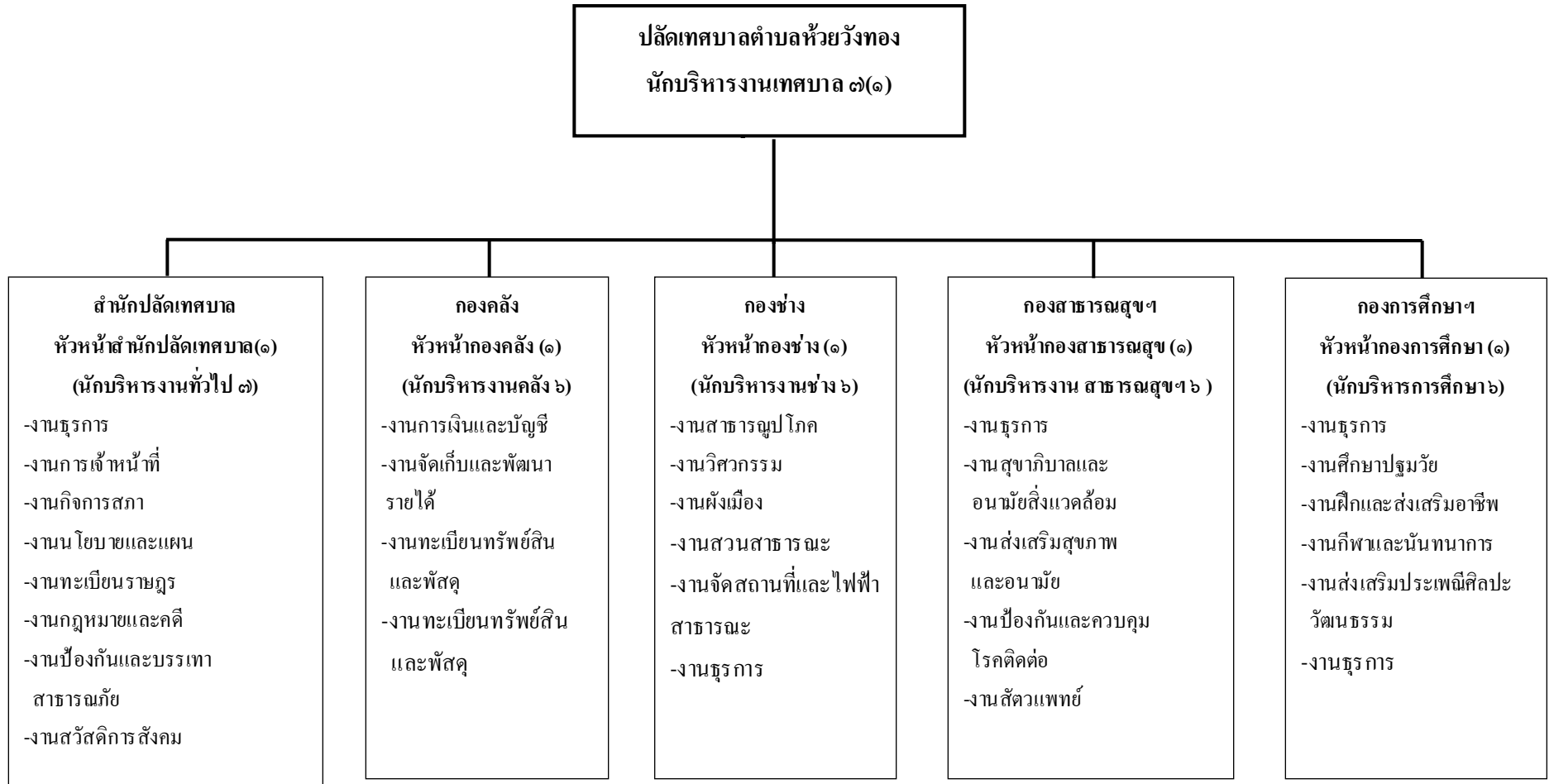
ประมาณการรายรับประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นเงิน (ประมาณการฯ ๒๕๕๔ + ๑๐%) ๑๖,๑๕๔,๔๔๖

ประมาณการรายรับประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นเงิน (ประมาณการฯ ๒๕๕๕ + ๑๐%) ๑๗,๗๖๘,๘๙๐

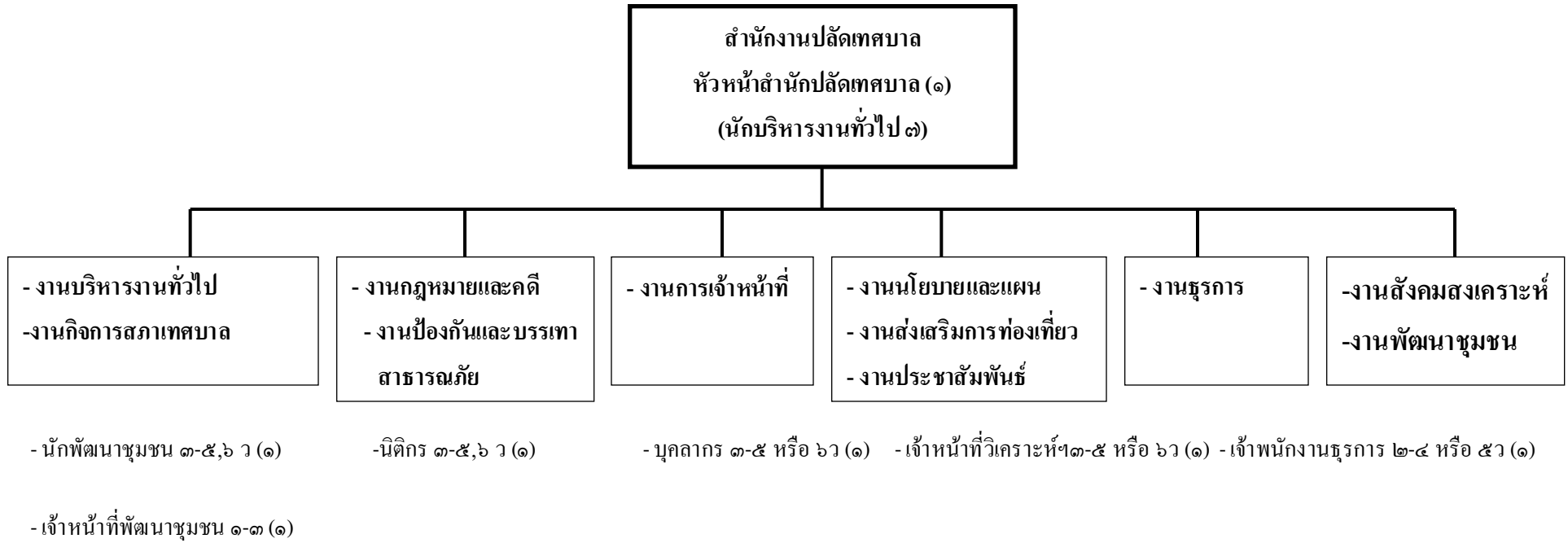
ประมาณการรายรับประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นเงิน (ประมาณการฯ ๒๕๕๖ + ๑๐%) ๑๙,๕๔๖,๘๗๘

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๗)

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลห้วยวังทอง

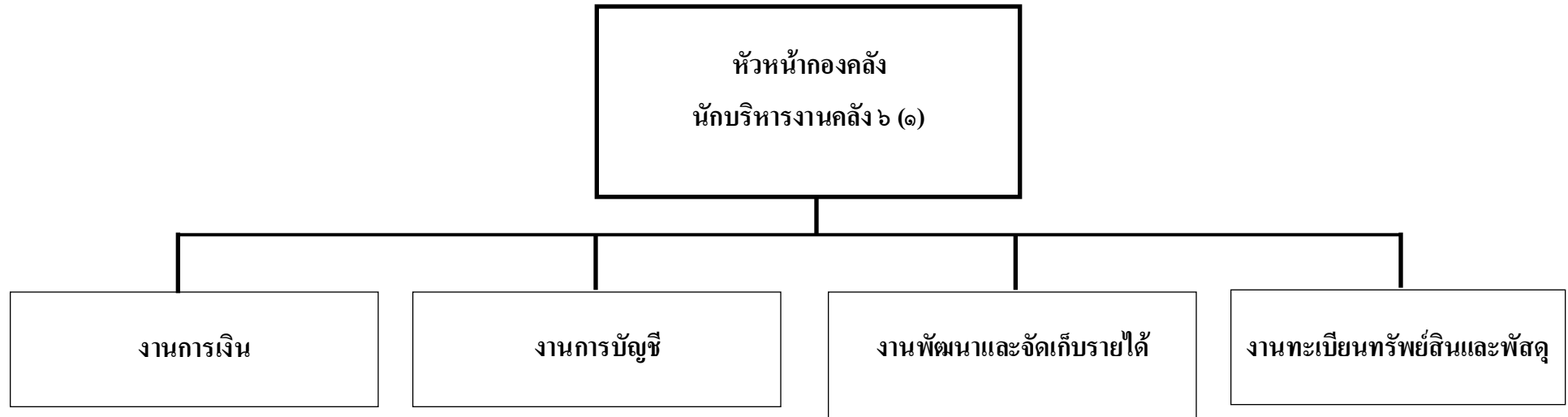


โครงสร้างของสำนักงานปลัดเทศบาล



ระดับ	๓	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	-	๑	-	๓	๑	๒	-	-	-

โครงสร้างองค์กร



- นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕ หรือ ๖ว (๑)

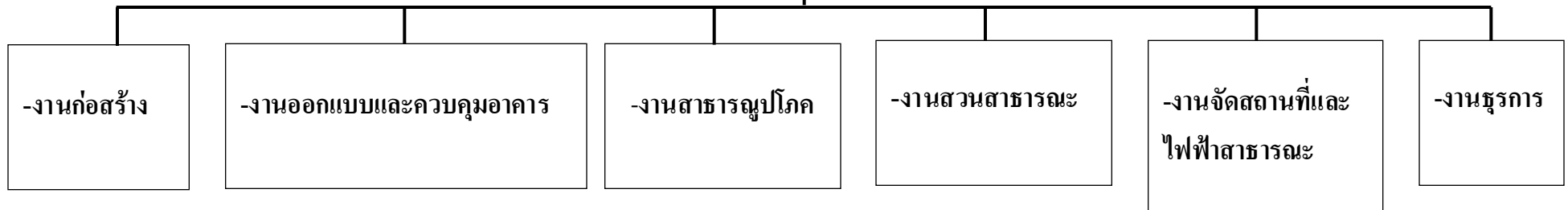
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔ หรือ ๕ (๑)

-

ระดับ	๗	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	-	๑	-	-	๒	-	๑	-	๑

โครงสร้างกองช่าง

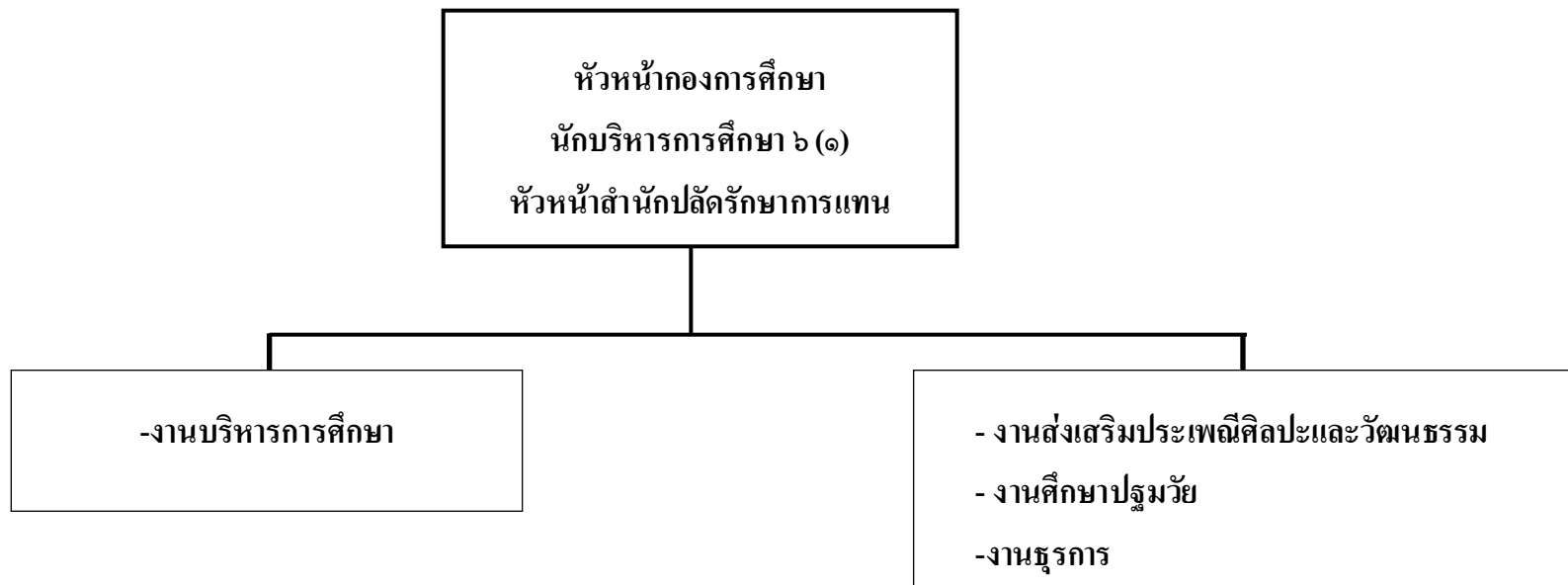
หัวหน้ากอง
นักบริหารงานช่าง ๖ (๑)



นายช่างโยธา ๒-๔/๕ (๑)

ระดับ	๓	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-

โครงสร้างกองการศึกษา



นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว (๑) ครูผู้ดูแลเด็ก ๓-๕/๖ว (๑)

ระดับ	๓	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลห้วยวังทอง

เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลห้วยวังทองทุกคนได้เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลทุกคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ – พ.ศ. ๒๕๕๗) ดังต่อไปนี้

วิธีการ	๒๕๕๕				๒๕๕๖				๒๕๕๗			
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
	การปฐมนิเทศ	○				○				○		
การฝึกอบรม เช่น อบรมคอมพิวเตอร์		○		○		○		○		○	○	
การศึกษาดูงาน เช่น ดูงานสิ่งแวดลอม	○	○	○		○	○		○	○	○	○	
จัดกิจกรรม ๕ ส	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
การประชุม ประจำเดือน	○	○	○	○		○	○					○

หมายเหตุ รายละเอียดเพิ่มเติมอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗

ข้อมูลประกอบการพิจารณาขอปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลห้วยวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี

๑. ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลห้วยวังทอง

- เขตพื้นที่รับผิดชอบ	๑๓.๒	ตร.กม.	- จำนวนประชากร	๓,๑๗๘	คน
- จำนวนครัวเรือน	๕๓๐	ครัวเรือน	- จำนวนหมู่บ้าน	๓	หมู่
- สำนักงานสาธารณสุข	-	แห่ง	- วัด	๑	วัด
- จำนวนโรงเรียนประถม	๑	โรงเรียน			
- จำนวนศูนย์เด็กเล็ก	๑	ศูนย์			
- จำนวนถนนในเขตพื้นที่					
- ถนนคอนกรีต	๑๒	สาย			
- ถนนลาดยาง	-	สาย			
- ถนนหินคลุก	๔๓	สาย			
- จำนวนแม่น้ำ	-	สาย			
- ข้อมูลอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้					
- รถบรรทุกน้ำ	-	คัน	- รถยนต์	๒	คัน
- รถดับเพลิง	-	คัน	- รถจักรยานยนต์	๓	คัน
- รถขยะ	-	คัน	- เครื่องคอมพิวเตอร์	๕	เครื่อง
- เครื่อง pocket PC	๑	เครื่อง	- เครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุค	๑	เครื่อง

๒. ฐานงบประมาณ (งบประมาณรายจ่ายประจำปี (ตามเทศบัญญัติที่บังคับใช้)) ๑๔,๖๘๕,๘๖๐ บาท

๒.๑ งบประมาณการรายรับประจำปี ๒๕๕๔ (ตามเทศบัญญัติที่บังคับใช้) ๑๔,๖๘๕,๘๖๐ บาท

(๑) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๘,๕๖๒,๗๐๐ บาท

(๒) รายได้รวมเงินอุดหนุน ๖,๑๒๓,๑๖๐ บาท

๒.๒ งบประมาณการรายรับประจำปี และรายรับจริง ๓ ปีซ้อนหลัง

(๑) งบประมาณการรายรับประจำปี ๒๕๕๓ ๑๕,๐๖๓,๕๐๐ บาท

 รายรับจริงปี ๒๕๕๓ ๑๒,๕๖๖,๐๕๕.๐๒ บาท

(๒) งบประมาณการรายรับประจำปี ๒๕๕๒ ๑๓,๑๐๘,๗๒๓ บาท

 รายรับจริงปี ๒๕๕๒ ๑๑,๓๗๗,๓๗๗.๗๕ บาท

(๓) งบประมาณการรายรับประจำปี ๒๕๕๑ ๑๒,๐๖๕,๕๔๔ บาท

 รายรับจริงปี ๒๕๕๑ ๑๑,๒๗๖,๑๑๐.๒๖ บาท

๓ รายได้ที่จัดเก็บเอง ๓ ปี ย้อนหลัง

(๑) ปี ๒๕๕๓	๕๑,๒๑๗,๕๘	บาท
(๒) ปี ๒๕๕๒	๗๖,๑๘๒,๖๕	บาท
(๓) ปี ๒๕๕๑	๗๘,๒๖๔,๖๕	บาท

๔ จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทั้งหมด

รวมประโยชน์ตอบแทนอื่น เช่น เงินเดือน ค่าจ้างประจำและค่าจ้างพนักงานจ้าง โบนัส ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง เงินสะสมกองทุนบำเหน็จบำนาญ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม เงินค่าครองชีพ เป็นต้น ที่นำมาจ่ายให้พนักงาน/ลูกจ้าง

(๑) ปี ๒๕๕๓	ค่าใช้จ่ายหมวดรายจ่ายประจำ ๔,๐๘๑,๐๔๐ บาท	งบพัฒนา ๓,๘๒๑,๖๕๐ บาท
(๒) ปี ๒๕๕๒	ค่าใช้จ่ายหมวดรายจ่ายประจำ ๓,๖๔๗,๕๖๐ บาท	งบพัฒนา ๑,๔๔๘,๖๒๐ บาท
(๓) ปี ๒๕๕๑	ค่าใช้จ่ายหมวดรายจ่ายประจำ ๒,๔๕๖,๐๕๗ บาท	งบพัฒนา ๑,๔๐๘,๕๕๘ บาท

๕. ข้อมูลตำแหน่งที่ขอปรับ

๕.๑ จำนวนพนักงานที่มีอยู่จริง

พนักงาน	๑๑	คน
ลูกจ้างประจำ	๑	คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗	คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๖	คน
รวมทั้งหมด	๒๕	คน

๕.๒ จำนวนพนักงานที่มีตามแผน

พนักงาน	๑๕	คน
ลูกจ้างประจำ	๑	คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗	คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๖	คน
รวมทั้งหมด	๓๓	คน

๕.๓ จำนวนตำแหน่งพนักงานที่ขอเพิ่ม ๒ อัตรา ขอยุบตำแหน่ง - อัตรา

๕.๔ ภาระค่าใช้จ่ายก่อนปรับแผน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๔ %

๕.๓ ภาระค่าใช้จ่ายหลังปรับแผน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๗ %

รับรองว่าถูกต้อง

ค.ต.

(ชูชาติ สุขสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยวังทอง



ประกาศเทศบาลตำบลห้วยวังทอง
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลห้วยวังทอง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
 ๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
 ๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
 ๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
 ๕. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- เทศบาลตำบลห้วยวังทองขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลห้วยวังทอง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

ด.ต.

(ชชาติ สุขสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยวังทอง

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลห้วยวังทอง

ที่ ๑๘๒ /๒๕๕๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๗)
ของเทศบาลตำบลห้วยวังทอง

.....

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๔,๑๕,๑๖,๑๗ เทศบาลตำบลห้วยวังทอง จึงขอแต่งตั้งบุคคลที่มีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็น คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลห้วยวังทอง ประกอบด้วย

- | | | |
|------------------------------|----------------------------|-------------------|
| ๑. คาบตำรวจชูชาติ สุขสวัสดิ์ | นายกเทศมนตรีตำบลห้วยวังทอง | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางนิตยา เกตุสุวรรณ | ปลัดเทศบาลตำบลห้วยวังทอง | กรรมการ |
| ๓. นางศิอร พงษ์เสื่อ | หัวหน้ากองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นางรัชชนก แสงดาว | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๕. นางสาวทิวา ศรีเหรา | บุคลากร | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้ผู้ได้รับแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๗) ของเทศบาล ตำบลโคกคราม โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของ งาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๗) และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และ ต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตรา สูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้นดังนี้

ก. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการของเทศบาล

ข. การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลประจำในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.ท.จ.) แล้ว

ค. ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ที่กำหนดในส่วนราชการตาม (ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ ๒ หรือระดับ ๓ ทุกตำแหน่งสายงานให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับควบ เป็นระดับ ๑-๓ ระดับ ๒-๔ ระดับ ๓-๕ แล้วแต่กรณี

ง. การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังของเทศบาลทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเป็นรอบปีทีหนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม

๖. ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามอัตรากำลังของเทศบาลที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกตามประกาศนี้ ให้เทศบาลกำหนดตำแหน่งสายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาล

ทั้งนี้ นับตั้งแต่นี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

ค.ต.

(ชชาติ สุขสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยวังทอง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗

ของเทศบาลตำบลห้วยวังทอง

ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔

วันที่ ๒๐ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลห้วยวังทอง

.....

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	ดาบตำรวจชูชาติ สุขสวัสดิ์	ประธานกรรมการ	ชูชาติ สุขสวัสดิ์
๒	นางนิตยา เกตุสุวรรณ	กรรมการ	นิตยา เกตุสุวรรณ
๓	นางศิอร พงษ์เสื่อ	กรรมการ	ศิอร พงษ์เสื่อ
๔	นางธัญชนก แสงดาว	กรรมการ	ธัญชนก แสงดาว
๕	นางสาวทิวา ศรีเหรา	กรรมการ/เลขานุการ	ทิวา ศรีเหรา

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
-	-	-	-

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
-	-	-	-

เริ่มประชุมเวลา

๑๐.๐๐ น.

ประธานกรรมการ

เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้วขอเปิดการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ –
๒๕๕๗) ตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลห้วยวังทอง ที่ ๑๘๒/๒๕๕๔ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ –
๒๕๕๗) ของเทศบาลตำบลห้วยวังทอง ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ โดย
ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พ.ศ.
๒๕๕๕ - ๒๕๕๗ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด
แผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้าน
บุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผน
อัตรากำลังของพนักงานเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าว
อย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของ
เทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วง
ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะ
สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังเพิ่มขึ้น
เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละ
ปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้
มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมิน
ความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่
ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู
ความสามารถของแต่ละบุคคล

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ
รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนด
ตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการของเทศบาล

ข. การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลประจำในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.ท.จ.) แล้ว

ค. ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ที่กำหนดในส่วนราชการตาม (ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ ๒ หรือระดับ ๓ ทุกตำแหน่งสายงานให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับควบ เป็นระดับ ๑,๓ ระดับ ๒,๔ ระดับ ๓,๕ แล้วแต่กรณี

ง. การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังของเทศบาลทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเป็นรอบปีที่หนึ่ง ปีที่สองและปีที่สาม

จ. ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามอัตรากำลังของเทศบาลที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกตามประกาศนี้ ให้เทศบาลกำหนดตำแหน่งสายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาล

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๗)

โครงสร้างของเทศบาลตำบลห้วยวังทอง ปัจจุบันมี ๕ กอง คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ซึ่งจากการที่ได้มีการขยายภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลลงสู่ตำแหน่งต่างๆ ตามแผนอัตรากำลังสามปี อันจะส่งผลให้ศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน สำหรับรายละเอียดการกำหนดตำแหน่ง ผมขอให้เลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ครัวเรือนการกำหนดตำแหน่งแต่ละส่วนได้พิจารณาจากรายได้ของเทศบาล และภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีแล้ว ปรากฏว่าค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนั้นยังไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของรายได้ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยวังทองเกิดประโยชน์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ และรองรับการถ่ายโอนต่างๆ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗ ดังต่อไปนี้

สำนักปลัดเทศบาล

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๖)	จำนวน ๑ อัตรာ
๒. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ๖)	จำนวน ๑ อัตรာ
๓. นักพัฒนาชุมชน ๓-๕, ๖ ว	จำนวน ๑ อัตรာ
๔. บุคลากร ๓-๕, ๖ ว	จำนวน ๑ อัตรာ
๕. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕, ๖ ว	จำนวน ๑ อัตรာ
๖. เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔, ๕	จำนวน ๑ อัตรာ
๗. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ๑-๓	จำนวน ๑ อัตรာ

หมายเหตุ -

กองคลัง

๑. หัวหน้ากองคลัง (นักบริหารงานคลัง ๖)	จำนวน ๑ อัตรာ
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕, ๖ ว	จำนวน ๑ อัตรာ
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔, ๕	จำนวน ๑ อัตรာ

กองช่าง

๑. หัวหน้ากองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๖)	จำนวน ๑ อัตรာ
๒. นายช่างโยธา ๒-๔, ๕ ว	จำนวน ๑ อัตรာ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. หัวหน้ากองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ๖)	จำนวน ๑ อัตรာ
--	---------------

หมายเหตุ -

กองการศึกษา

๑. หัวหน้ากองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ๖)	จำนวน ๑ อัตรာ
๒. นักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรာ

หมายเหตุ - เพิ่มครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรာ

มติที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗)

ประธานกรรมการ

๓.๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลห้วยวังทอง

เพื่อให้พนักงานเทศบาลตำบลห้วยวังทองทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะหน้าที่ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำทุกคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗) ดังต่อไปนี้

๑. การปฐมนิเทศ ให้มีการปฐมนิเทศในไตรมาสที่ ๑ ของปี ๒๕๕๕ , ๒๕๕๖ และ ๒๕๕๗

๒. การฝึกอบรม เช่นอบรมคอมพิวเตอร์ ให้มีการฝึกอบรม ในไตรมาสที่ ๑,๒,๓ ของปี ๒๕๕๕ ไตรมาสที่ ๒,๔ ของปี ๒๕๕๖ และ ไตรมาสที่ ๒,๓ ของปี ๒๕๕๗

๓. การศึกษาดูงาน เช่น ดูงานสิ่งแวดล้อม ในไตรมาสที่ ๒ ของปี ๒๕๕๕

๔. จัดกิจกรรม ๕ ส ทุกไตรมาส ของปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗

๕. การประชุมประจำเดือน ทุกไตรมาส ของปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗

มติที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ประธานกรรมการ

๓.๓ ประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลห้วยวังทอง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๗/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๑ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

เทศบาลตำบลห้วยวังทอง ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลห้วยวังทอง

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

ให้นำแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลห้วยวังทอง และประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลห้วยวังทองบรรจุไว้ในแผนอัตรากำลังปี พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗ ด้วย

มติที่ประชุม
ประธานกรรมการ

ระเบียบวาระที่ ๔

ประธานกรรมการ

เรื่อง อื่น ๆ

มีกรรมการท่านใดจะเสนอญัตติให้ที่ประชุมพิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมก็ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้และขอปิดการประชุมแต่เวลานี้

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

ลงชื่อ

(นางสาวทิวา ศรีเหรา)

กรรมการ/เลขานุการ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

ลงชื่อค.ต.

(ชูชาติ สุขสวัสดิ์)

ประธานคณะกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม