



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....สำนักปลัดเทศบาล.....เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด.....

ที่ นม.๕๒๘๐๑/๖๓๔.....วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕.....

เรื่อง รายงานผลการฝึกอบรมโครงการเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายและสมรรถนะทางการบริหาร ตามประกาศ ก.ท. เรื่องการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔).....

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวสะอาด

ตามที่ข้าพเจ้า นางสาวมาริสา ลือเทพ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เข้ารับการฝึกอบรมโครงการเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายและสมรรถนะทางการบริหาร ตามประกาศ ก.ท. เรื่องการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในระหว่างวันที่ ๔ - ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเลอ แคสเซีย อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้รัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๖ คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๓๖ คน (๑๒-๑๒-๑๒) มีนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน มีผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน ๑๒ คน ประกอบด้วยผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๒ คน ผู้บริหารเทศบาล ๓ คน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ๕ คน ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารเมืองพัทยาหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่กฎหมายจัดตั้งขึ้นรวม ๒ คน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๑๒ คน มีวาระ ๔ ปี และต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า ๓๕ ปี

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๒ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้รักษาการตามกฎหมาย คณะกรรมการจังหวัด (ก.จังหวัด) คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จำนวน ๑๒ คน แบ่งเป็น (๔+๔+๔) คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา (ก.เมืองพัทยา) จำนวน ๑๒ คน แบ่งเป็น (๔+๔+๔) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จำนวน ๑๘ คน แบ่งเป็น (๖+๖+๖) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.อบต.จ.) จำนวน ๒๗ คน แบ่งเป็น (๙+๙+๙) คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มีจำนวน ๑๗ คน ประธานกรรมการ จำนวน ๑ คน กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน ๖ คน ผู้แทนคณะกรรมการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๕ คน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน อำนาจหน้าที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น(ก.ถ.) กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรม เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น , กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น, กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้คุณวุฒิของคณะกรรมการกลาง , ส่งเสริมให้มีการศึกษาวิเคราะห์หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ให้

คำปรึกษา คำแนะนำและพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ ฯลฯ ,ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ผู้รักษาการตามกฎหมาย ปลัดกระทรวงมหาดไทย กรณีที่งบประมาณรายจ่ายประจำปีออกใช้ไม่ทันปีงบประมาณใหม่ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณที่ล่วงแล้วไปพลางก่อน รายจ่ายตามแผนงาน จำแนกเป็นสองลักษณะ คือ รายจ่ายประจำ ก. งบบุคลากร หมายถึง รายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายเพื่อการบริหารงานบุคลากรท้องถิ่น ข. งบดำเนินงาน หมายถึง รายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายเพื่อการบริหารงานประจำ ค. งบเงินอุดหนุน หมายถึง เงินที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งงบประมาณอุดหนุนให้แก่หน่วยงานที่ขอรับเงินอุดหนุน ง. งบรายจ่ายอื่น หมายถึง รายจ่ายที่ไม่เข้าลักษณะประเภทงบรายจ่ายใด

เงินสำรองจ่าย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดให้มีเงินสำรองจ่ายในงบกลาง เพื่อกรณีฉุกเฉินที่มีเหตุสาธารณภัยเกิดขึ้น หรือกรณีการป้องกันและยับยั้งก่อนเกิดสาธารณภัย หรือ คาดว่าจะเกิดสาธารณภัย หรือกรณีฉุกเฉินเพื่อบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนเป็นส่วนร่วม

สมรรถนะทางการบริหาร หลักการสำคัญสมรรถนะทางการบริหารแนวคิดสมรรถนะ(Competency) เกิดในปี ค.ศ. ๑๙๗๐ เจ้าของแนวคิดคือ David C.McClelland สมรรถนะมีที่มาจาก โมเดลภูเขา น้ำแข็ง ก.พ. กำหนดคำนิยามของคำว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย

ระบบบริหารผลงาน (Performance Management System) คือ ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร

การพิจารณาระดับของสมรรถนะจะต้องคำนึงถึงมิติ ๔ ด้าน ดังนี้

- ระดับความเข้มข้นหรือความสมบูรณ์ของกิจกรรม
- ระดับขนาดของผลกระทบ
- ระดับความซับซ้อนของพฤติกรรม
- ระดับความพยายามที่ส่งไป

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ๓๑ ด้าน

๑. สมรรถนะหลัก

๑.๑ มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คือ ตั้งใจและขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงาน

๑.๒ ยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity) คือ สามารถครองตนและประพฤติตนถูกต้องเหมาะสม

๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organization and Process Understanding) คือ การเข้าใจ และสามารถเชื่อมโยงระบบการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุ

๑.๔ การบริการเป็นเลิศ (Service Mind) คือ การให้บริการด้วยความใส่ใจและความพึงพอใจของประชาชนเป็นหลัก

๑.๕ ทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ การร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

๒. สมรรถนะประจำตัวผู้บริหาร

กำหนดให้เฉพาะตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่นซึ่งต้องกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้นำ เพื่อนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี ทั้งหมด ๔ สมรรถนะ

๒.๑ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) คือ สามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความ ต้องการในการปรับเปลี่ยน

๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ (Leadership) คือ สามารถเป็นผู้นำกลุ่มและกำหนดนโยบาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน (Developing and Coaching) คือ การพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรเพื่อประโยชน์ขององค์กร

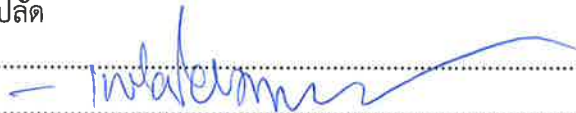
๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) คือ การนำเอาความรู้และประสบการณ์มา ประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมาย



(นางสาวมารีสา ลือเทพ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด



(นางสาววริทยา อ่อนชมภู)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

- ความเห็นของปลัดเทศบาล



(นายโอฬัชฌาญจน์ คิดเห็น)

ปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

- ความเห็นของรองนายกเทศมนตรี



(นายจรัส ทวีโชค)
รองนายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวสะอาด

ความเห็น/คำสั่งของนายกเทศมนตรี



(นายอุดม หล้าสระเกษ)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวสะอาด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด โทร ๐-๔๔๗๕-๖๒๕๗ ต่อ ๑๔
ที่ นม ๕๒๘๐๑ / ๖๗๘ วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอรายงานเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหลักสูตรเชิงวิชาการ “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่”

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวสะอาด

เรื่องเดิม

ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด ที่ ๗๕๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มอบหมายให้ นางสาว จริญญา วงษ์ชาติ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน ได้เข้าร่วมโครงการโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหลักสูตรเชิงวิชาการ “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่” ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมแกรนด์บอลรูม ชั้น ๒ โรงแรมสตาร์เวิลด์ บาห์ลี รีสอร์ท บายพาส-เลียงเมือง ตำบลหนองกระทุ่ม อำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา

บัดนี้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการอบรมดังต่อไปนี้

๑.การเข้าร่วมอบรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ หลักปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบระเบียบทางวินัยของข้าราชการ

๑.๒ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติในการดำเนินการทางวินัย และการปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

๑.๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นพนักงานและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขและวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๕

๑.๔ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์อื่น เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน การเบิกค่าเดินทางไปราชการ การเข้ารับการฝึกอบรมและการเบิกค่าอาหาร ทำการนอกเวลา ระเบียบ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.เนื้อหาและหัวข้อการเข้าร่วมอบรม

๒.๑ วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕

- ลงทะเบียนฝึกอบรม / รับเอกสารประกอบการอบรม

/๒.๒วันที่ ๒๕...

๒.๒ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕

- สิทธิและสวัสดิการของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- สวัสดิการเกี่ยวกับการเบิกค่ารักษาพยาบาล/ค่าเล่าเรียนบุตร/ค่าศึกษาบุตร
- สวัสดิการเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เช่น
- สวัสดิการเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าเช่าบ้าน
- การเบิกจ่ายค่าปฏิบัติงานนอกเวลา
- การบริหารงานพัสดุตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐

- ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐
- การขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง
- อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกำหนดราคากลาง
- อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจรับงานจ้าง

บรรยายโดย นางวิภา ชูสรานนท์

อดีตรองผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม

๒.๓ วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕

- โครงสร้างและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
- การเลื่อนระดับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- สิทธิเกี่ยวกับการลาของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- หลักเกณฑ์เงื่อนไขและวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘

บรรยายโดย นายทองใบ หนูไพล

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา

๒.๔ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕

- วินัยและการรักษาวินัย ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.๒๕๖๕
- กระบวนการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์
- สรุปขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงและการดำเนินการอย่างร้ายแรง
- ความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง
- สิทธิของผู้ถูกลงโทษและขั้นตอนการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์
- การเลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างการถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย
- การปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง
- การออกคำสั่งทางปกครองและการแก้ไขคำสั่งทางปกครอง
- การอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง

- การแจ้งคำสั่งทางปกครอง

บรรยายโดย นายประวิทย์ เป็รื่องกลาง

ผู้ชำนาญการพิเศษ/อนุกรรมการด้านมาตรฐานวินัย อรรถและร้องทุกข์ของ
ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.

๓.ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

☐ ต่อตนเอง ได้แก่ ได้รับความรู้ ความเข้าใจ มากขึ้น สามารถปฏิบัติได้ถูกต้องและสามารถ
ปฏิบัติงานได้จริง

☐ ต่อหน่วยงาน ได้แก่ สามารถนำกระบวนการพัฒนาตนเอง มาดำเนินการในหน่วยงาน
เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดอันนำมาซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการ

ผู้เข้าร่วมอบรมจะนำความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ หรืออื่น ๆ ที่ได้รับในการอบรมใน
ครั้งนี้ เพื่อมาพัฒนาด้านการปฏิบัติงานในตำแหน่งของข้าพเจ้า

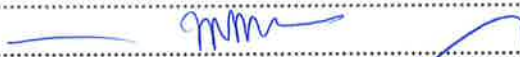
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ



(นางสาวจริญญา วงษ์ชาลี)

เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

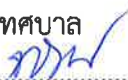


(ลงชื่อ).....

(นางสาววริทยา อ่อนชมภู)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

- ความเห็นของปลัดเทศบาล



(ลงชื่อ).....

(นายโอฬภูมิกาญจน์ คิตเห็น)

ปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

/ความเห็น...

- ความเห็นของรองนายกเทศมนตรี

- รณภพ



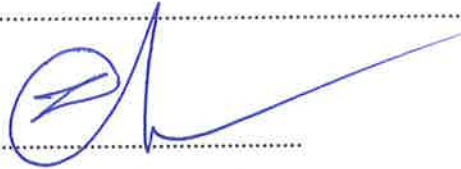
(ลงชื่อ).....

(นายจรัส ทวีโชค)

รองนายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวสะอาด

- ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวสะอาด

- อุดม



(ลงชื่อ).....

(นายอุดม หล้าสระเกษ)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวสะอาด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองช่าง เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

ที่ นม ๕๒๘๐๓

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอรายงานเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหลักสูตรเชิงวิชาการ “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่”

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวสะอาด

เรื่องเดิม

ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด ที่ ๗๕๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มอบหมายให้ นายณัฐพล ไชยบุรี ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน ได้เข้าร่วมโครงการโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหลักสูตรเชิงวิชาการ “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่” ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมแกรนด์บอลรูม ชั้น ๒ โรงแรม สดาร์เวลล์ บาห์ลี รีสอร์ท บายพาส-เลียงเมือง ตำบลหนองกระทุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

บัดนี้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการอบรมดังต่อไปนี้

๑.การเข้าร่วมอบรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ หลักปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบระเบียบทางวินัยของข้าราชการ

๑.๒ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติในการดำเนินการทางวินัย และการปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

๑.๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นพนักงานและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขและวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๕

๑.๔ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์อื่น เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน การเบิกค่าเดินทางไปราชการ การเข้ารับการฝึกอบรมและการเบิกค่าอาหาร ทำการนอกเวลา ระเบียบ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.เนื้อหาและหัวข้อการเข้าร่วมอบรม

๒.๑ วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕

- ลงทะเบียนฝึกอบรม / รับเอกสารประกอบการอบรม

/๒.๒วันที่ ๒๕...

๒.๒ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕

- สิทธิและสวัสดิการของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- สวัสดิการเกี่ยวกับการเบิกค่ารักษาพยาบาล/ค่าเล่าเรียนบุตร/ค่าศึกษาบุตร
- สวัสดิการเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เช่น
- สวัสดิการเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าเช่าบ้าน
- การเบิกจ่ายค่าปฏิบัติงานนอกเวลา
- การบริหารงานพัสดุตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐
- ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐
- การขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง
- อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกำหนดราคากลาง
- อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจรับงานจ้าง

บรรยายโดย นางวิภา ฐุธรานนท์

อธิตรองผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม

๒.๓ วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕

- โครงสร้างและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
- การเลื่อนระดับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- สิทธิเกี่ยวกับการลาของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- หลักเกณฑ์เงื่อนไขและวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘

บรรยายโดย นายทองใบ หนูไหล

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา

๒.๔ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕

- วินัยและการรักษาวินัย ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.๒๕๖๕
- กระบวนการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์
- สรุปขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงและการดำเนินการอย่างร้ายแรง
- ความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง
- สิทธิของผู้ถูกกล่าวหาและขั้นตอนการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์
- การเลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างการถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย
- การปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง
- การออกคำสั่งทางปกครองและการแก้ไขคำสั่งทางปกครอง
- การอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง

/การแจ้ง...

- การแจ้งคำสั่งทางปกครอง

บรรยายโดย นายประวิทย์ เป็รื่องกลาง

ผู้อำนวยการพิเศษ/อนุกรรมการด้านมาตรฐานวินัย อุธรณ์และร้องทุกข์ของ
ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.

๓.ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

☐ ต่อตนเอง ได้แก่ ได้รับความรู้ ความเข้าใจ มากขึ้น สามารถปฏิบัติได้ถูกต้องและสามารถ
ปฏิบัติงานได้จริง

☐ ต่อหน่วยงาน ได้แก่ สามารถนำกระบวนการพัฒนาตนเอง มาดำเนินการในหน่วยงาน
เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดอันนำมาซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการ

ผู้เข้าร่วมอบรมจะนำความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ หรืออื่น ๆ ที่ได้รับในการอบรมใน
ครั้งนี้ เพื่อมาพัฒนาด้านการปฏิบัติงานในตำแหน่งของข้าพเจ้า

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ


(นายณัฐพล ไชยบุรี)
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ).....


(นายเทวิน ประกิตะ)
ผู้อำนวยการกองช่าง

- ความเห็นของปลัดเทศบาล

เรียน : ปลัดเทศบาล
☐ เพื่อพิจารณา
☒ เพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ).....


(นายโอพณิกายจน์ คิตเห็น)
ปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

/ความเห็น...

- ความเห็นของรองนายกเทศมนตรี



(ลงชื่อ).....

(นายสมพร วงกฎ)

รองนายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวสะอาด

- ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวสะอาด



(ลงชื่อ).....

(นายอุดม หล้าสระเกษ)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวสะอาด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองคลัง เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

ที่ นม ๕๒๘๐๒ / ๙๘

วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการไปประชุม / การอบรม/การสัมมนา / การศึกษาดูงาน

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวสะอาด

ตามคำสั่ง / หนังสือ / บันทึกข้อความ ที่ นม ๕๒๘๐๒/ ๕๕๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๕ ให้ข้าพเจ้า นางสาวชุตีมา บุญอำพล ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ พร้อมด้วยเดินทางอบรมที่ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ขอยกย่องหลวง ๘ ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอกลองหลวง จังหวัดพทุมธานี หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี รุ่นที่ ๓๙ ระหว่างวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖ – ๑๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖ ” จัดโดย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น รวมเป็นเวลา ๒๑ วันและอนุมัติให้ใช้ งบประมาณ เป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการครั้งนี้จำนวน.....๒,๙๘๐.....บาท (.....สองพันเก้าร้อยแปดสิบบาทถ้วน.....)

บัดนี้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จเรียบร้อยแล้ว ข้าพเจ้าขอรายงานผลการไปอบรมโครงการดังกล่าวข้างต้น ดังต่อไปนี้

๑. การสื่อสารยุคดิจิทัล
๒. โครงสร้างอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายจัดตั้ง
๓. ทักษะและความสามารถด้านการใช้ดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ
๔. บทบาทอำนาจหน้าที่ของ อบท. ตามกฎหมายกระจายอำนาจ
๕. การบริหารบุคคล ความก้าวหน้าและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ อบท.
๖. กฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองความรับผิดชอบและข้อมูลข่าวสารของราชการ
๗. เทคนิคในการปฏิบัติงานสารบรรณ
๘. ความรู้เกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๙. กฎหมายป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในวงการราชการ พ.ศ ๒๕๕๒
๑๐. การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มและประสิทธิภาพการทำงานในยุค Thailand ๔.๐
๑๑. หลักจิตอาสาและจิตอาสาพระราชทาน
๑๒. การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง

๑๓.แนวทาง...

๑๓. แนวทางการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและค่าเช่าบ้านของ อบท.
๑๔. นโยบายคลังท้องถิ่นและการพัฒนารายได้ของท้องถิ่น
๑๕. การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี/เพิ่มเติม และแบบจํานงงบประมาณรายรับ-รายจ่ายตามรูปแบบงบประมาณของ อบท.
๑๖. บัญชีคอมพิวเตอร์ของ อบท (e-LAAS)
๑๗. การจัดทำงบประมาณแบบใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๑๘. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น
๑๙. การพัฒนาบุคลากรและการสมาคม
๒๐. ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง
๒๑. แนวทางการจัดเก็บรายได้และทะเบียนสินทรัพย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒๒. พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐
๒๓. คำวินิจฉัยของศาลปกครองเกี่ยวกับการรับผิดทางละเมิดด้านการพัสดุปกครอง
๒๔. การบริหารงานและการปฏิบัติงานจากผลการตรวจสอบด้านการคลัง การเงิน การบัญชีและการพัสดุของ อบท.
๒๕. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายในการจัดงาน การจัดแข่งขัน กีฬาและการส่งกีฬาเข้าร่วมแข่งขันของ อบท.
๒๖. การปฏิบัติงานด้านการเงิน และการเบิกจ่ายด้วยระบบคอมพิวเตอร์ของ อบท. (e-LAAS)
๒๗. การจัดทำภาพหรือกราฟิกเพื่อการสื่อสารเบื้องต้น
๒๘. คำวินิจฉัยของศาลปกครองเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดด้านการเงิน การคลังของเจ้าหน้าที่ อบท.
๒๙. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจสอบเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๗

๓๐. ข้อสังเกตของหน่วยตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓๑. กระบวนการคิดเชิงระบบ

๓๒. ศิลปะการพูดในชุมชน

๓๓. คุณธรรมจริยธรรมเพื่อการปฏิบัติงาน

๓๔. วิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่

รายละเอียดสรุปรายวิชาตามเอกสารที่แนบท้ายมาพร้อมนี้

หมายเหตุ - กรณีไปราชการเป็นทีม ผู้ยืมเงิน/ผู้เขียนรายงานการเดินทางเป็นผู้สรุปรายงาน

เอกสารที่ได้รับจากการไปราชการ รวมทั้งสิ้นจำนวน๑..... ฉบับ / ชุด รายละเอียดแนบ
เรียนมาพร้อมนี้

การเผยแพร่ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และอื่น ๆ แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน
การเงินและบัญชีของแต่ละหน่วยราชการ

ข้อเสนอแนะ/ ปัญหาและอุปสรรค

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ  ผู้รายงาน

(.....นางสาวชุติมา บุญอำพล.....)

นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ

ตำแหน่ง.....

ความคิดเห็นผู้อำนวยการกอง

ลงชื่อ 

(.....นางศศิธร ทองเทพ.....)

นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ รักษาการแทน

ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการกองคลัง.....

✓



(นายโอฬัฏฐาญจน์ คิดเห็น)

ปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

นาย / นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี

পাঠ্য উপস্থাপনমূলক



(นายอดม หล้าสระเกษ)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวสะอาด

หมายเหตุ ๑. แนบสำเนาประกาศนียบัตร สำเนาประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการนักศึกษาหลักสูตรนักวิชาการเงินบัญชี รุ่นที่ ๓๙ หรือหนังสือรับรองการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ ประชุมทางวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม/สัมมนา/ ประชุมทางวิชาการ ไปกับรายงานฉบับนี้ด้วย

๒. ส่งรายงานพร้อมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ภายใน ๑๕ วัน หลังสิ้นสุดการ ฝึกอบรม , ศึกษาหรืออดงาน , ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา



สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ให้ประกาศนียบัตรฉบับนี้ว่าขอแสดงว่า

นางสาวสุดมา บุญอำพล

ได้สำเร็จการศึกษาอบรม

หลักสูตรนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ ๓๙

ขอให้ความสุข ความเจริญ เป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่

เพื่อจรรโลงประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าสืบไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๗ เดือน กุมภาพันธ์ พุทธศักราช ๒๕๖๖

สำเนาถูกต้อง

(นายจร สิริวัฒนะ)

(นายนิลลิต คุ้มหา)

นางสาวสุดมา บุญอำพล
นักวิชาการและเป็นผู้รับผิดชอบวิชาการ

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ผู้อำนวยการศูนย์บริหารการฝึกอบรม ๒ สำนักศึกษา

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบจัดการเรียน



รายงานพิเศษมาบอกเล่าการห้องสมุด

ให้ประชาชนได้มีทรรศนะอันดีเพื่อแสดงว่า

นางสาว ชุติมา บุญอำพล

หอสมุดมหาวิทยาลัยเกษตรและบัญชี รุ่นที่ ๓๙

ได้รับรางวัลชนะเลิศจากสมาคมนักเขียน

ขอให้ความรู้และความเจริญ เป็นกำลังใจสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่
เพื่อจรรโลงประเทศไทยให้มีความเจริญก้าวหน้าสืบไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๗ เดือน กุมภาพันธ์ พุทธศักราช ๒๕๑๖

(นางสาว ชุติมา บุญอำพล)

อธิบดีกรมหอสมุดแห่งชาติ

สำเนาถูกต้อง

๕

นางสาว ชุติมา บุญอำพล
นักวิชาการศึกษาและนิเทศศาสตร์



ประกาศสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
เรื่อง การเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการนักศึกษา
หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี รุ่นที่ ๓๙

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้อนุมัติให้สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี รุ่นที่ ๓๙ ระหว่างวันที่ ๒๘ มกราคม - ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี นั้น

ผู้อำนวยการโครงการฯ จึงจัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการนักศึกษา ตามข้อบังคับ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ว่าด้วยการศึกษาอบรมและสัมมนา พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๑๐, ๑๑, ๑๒ และ ตามระเบียบสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ว่าด้วยการปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษาอบรมและสัมมนา พ.ศ. ๒๕๕๖ หมวด ๒ ข้อ ๗, ๑๐, ๑๑, ๑๒ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๐ ของข้อบังคับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ว่าด้วยการศึกษาอบรมและสัมมนา พ.ศ.๒๕๕๖ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการนักศึกษาคณะหลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี รุ่นที่ ๓๙ ประกอบด้วย

๑. นายนนท์ปวีร์	แก้วหานาม	ประธานกรรมการนักศึกษา
๒. น.ส.อรทัย	สังฆพงษ์	รองประธานกรรมการ
๓. น.ส.จันทร์เพ็ญ	โสมอินทร์	เลขานุการ
๔. นางธนัญญ์สร	ทิวาเวช	เหรัญญิก
๕. น.ส.ไอรินลดา	ชานนา	หัวหน้ากลุ่มสวัสดิการ
๖. น.ส.กฤตยา	จันทร์แสนต่อ	หัวหน้ากลุ่มวิชาการ
๗. นายอำนาจ	ดวงโพนแรง	หัวหน้ากลุ่มศึกษาดูงาน
๘. นางณพิชญา	อัครเตเบโม	หัวหน้ากลุ่มสังคมและบันเทิง
๙. นายธนพล	ศรีภู	หัวหน้ากลุ่มกีฬา
๑๐. น.ส.ชุติมา	บุญอำพล	หัวหน้ากลุ่มประชาสัมพันธ์
๑๑. น.ส.เกวลี	แปงมูล	กรรมการภาคเหนือ
๑๒. นายวิลาศ	คำเล็ก	กรรมการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๑๓. น.ส.จันทร์จิรา	ประสงค์	กรรมการภาคกลาง
๑๔. นายมนัสพงษ์	สุปินะวงศ์	กรรมการภาคตะวันออก
๑๕. นางณัฐกัญญา	คงช่วย	กรรมการภาคใต้

ประกาศ ณ วันที่ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบันลือศักดิ์ สุนทร)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานฝึกอบรม ๒ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด โทร. ๐ ๔๔๗๕ ๖๒๕๗ ต่อ ๑๔
ที่ นม. ๕๒๘๐๑/๑๖๔ วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการฝึกอบรม หลักสูตร การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้มี
ประสิทธิภาพ และทิศทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ปี ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวสะอาด

ตามที่ข้าพเจ้า นางสาวมาริสา ลือเทพ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เข้ารับ
การฝึกอบรมหลักสูตร การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้มีประสิทธิภาพและทิศทางการ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ปี ๒๕๖๖ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในระหว่างวันที่
๑๗ - ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเจริญโฮเต็ล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เพื่อให้เจ้าหน้าที่
ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้
เป็นไปอย่างถูกต้อง ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประกอบด้วย

- นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็น
ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล
และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนด
ภารกิจตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้ง
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ
๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ
แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้าง
พื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม
ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจ อำนาจหน้าที่
ความรับผิดชอบอะไรที่ต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์
ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๒ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และ
จำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีการกิจ ปริมาณงานด้านใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนภายในเขตพื้นที่ โดยให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับให้เหมาะสมกับ ปริมาณงานและคุณภาพงานนั้น ๆ เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

การวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการ เพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

ทั้งนี้ ก่อนกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่าง หรือเกลี่ย อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เกิดความเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ความ รับผิดชอบเป็นอันดับแรก

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการ ครุหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภทเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้ จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้นำ ข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผน อัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัด ตำแหน่งข้าราชการครู/พนักงานครูของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบทำหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจกแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ

๑) กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง

๓) การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๔) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑) และ ๒) ให้พิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และปริมาณงานของส่วนราชการนั้น

๕) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่หนดในส่วนราชการ ตาม ๑) และ ๒) ต้องเป็นประเภท ตำแหน่ง และสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๔.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในระดับตำแหน่งแรกบรรจุและเลื่อนขึ้นไปอีก ๑ ระดับโดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด) เพื่อปรับปรุงตำแหน่งสำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงระดับตำแหน่งก่อนดังนี้

๔.๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง.)/ชำนาญงาน (ขง.) เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง. สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๔.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.)/ชำนาญการ (ขก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล ปก./ขก. สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ขพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ขช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๔.๑.๓ การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอเรื่องขอปรับปรุงระดับตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔.๑.๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหากพิจารณาแล้วมีลักษณะงาน ภารกิจ และประสงค์จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เสนอ กำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ แต่หากมีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินรอบอัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการ ให้จัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วย

๔.๒) ตำแหน่งสายผู้บริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดตำแหน่งเพียงระดับเดียว อาจปรับปรุงเป็นระดับสูงขึ้นตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ยกเว้น ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่างให้กำหนดตำแหน่งเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง/ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

๔.๓) ลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๔) พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๕) ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศิษยานุเทศ์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

กรณีเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยรับงบประมาณแทน เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณ ระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่จะมีเกณฑ์ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”

๖) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีหนึ่ง (๒๕๖๗) ปีที่สอง (๒๕๖๘) และปีที่สาม (๒๕๖๙) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานตามหลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ ก่อนขออนุญาตกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน วิธีการตัดโอนตำแหน่งหรือวิธีการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๗) กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่องซักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเคร่งครัด

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ในส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ขออนุญาต การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔ - ๕)

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณ การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๗.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทน อื่นเกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) จึงต้อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมิให้เกินกฎหมายกำหนด

๗.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๗.๓ การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้ คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบ ปีงบประมาณใหม่ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราเงินขึ้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินขึ้น สูงของระดับตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชี เงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่าย เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

๗.๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่มีผู้ ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นของแต่ละปีในอัตรา ๑ ขั้นของอัตรา เงินเดือน

๗.๓.๓ เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการ ให้คำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของผู้ครอง ตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งว่าง คูณด้วย ๑๒ เดือน

๗.๓.๔ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็น เงินเดือน ค่าตอบแทนตามหนังสือกรมปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง กำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑) ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผู้ครองตำแหน่งคำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำของอันดับ คศ.๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการทางการศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๒ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำหรับเงินค่าตอบแทนวิทยฐานะให้คูณด้วย ๑๒ เดือน ตามบัญชีอัตราเงินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทน

๗.๔ การประมาณค่าจ้างลูกจ้างประจำให้คำนวณโดยใช้อัตราค่าจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน ให้ใช้บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ และกลุ่มที่ ๓) แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๗.๕ กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับปริญญาตรีในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย

๗.๖ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนก่อนได้รับการจัดสรรจาก

สำนักงานประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ให้นำเงินส่วนที่จ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลด้วย

๗.๗ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเต็มขั้นสูง ตามประกาศฯ และระเบียบที่กำหนดแล้ว ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเต็มขั้นสูง โดยให้ประมาณการเฉพาะปีแรกเพื่อนำมาคิดประมาณการเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๗.๘ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในแต่ละปี

๗.๙ เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตั้งงบประมาณตามประมาณการไว้ด้วย

๘. เงินประจำตำแหน่ง การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๔) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขอัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาณูปถัมภ์ และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. และ ก.เมืองพัทยา มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

กรณีการไม่สรรหาตำแหน่งสายงานนักบริหารที่ว่าง สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี หรือ ครบรอบ ๑ ปี ในการจัดทำแผนอัตรากำลึง ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสมทุกสิ้นปีงบประมาณ โดยอาจพิจารณาขยับเล็กหรือเกลี่ยตำแหน่งดังกล่าวไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า โดยให้ตรวจสอบจากระบบ LHR และเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพิจารณาขยับเล็กหรือเกลี่ยตำแหน่งให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการต่อไป ยกเว้น ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาหรือขอให้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คงไว้เหมือนเดิม โดยการพิจารณาขยับเล็กตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้องคำนึงถึงอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร การกำหนดโครงการส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๙ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การขยับเล็กตำแหน่งพนักงานเทศบาล

๒) ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓) ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔) ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฯลฯ

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์กำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เช่น การกำหนดส่วนราชการ ระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงานเพิ่มเติม การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการปรับปรุงส่วนราชการระดับกลางเป็นระดับสูง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลและเอกสารเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงาน การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการปรับปรุงส่วนราชการระดับกลางเป็นระดับสูง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดเพื่อเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก. เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ประกอบการพิจารณาด้วย

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

๑๒.๑ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

๑๒.๒ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้าง ลูกจ้าง

ชั่วคราว และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๒.๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการดังนี้

๑๒.๓.๑ ตำแหน่งและคุณสมบัติสำหรับการจ้างพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑๒.๓.๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณสมบัติในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต. จังหวัด และแต่ละกรณี เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครู หรือ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ระหว่างประกาศใช้ บังคับ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับ ตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบตำแหน่งหรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องขอความเห็นชอบ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุว่าเป็นการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่เท่าใดให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่...

๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณ ค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

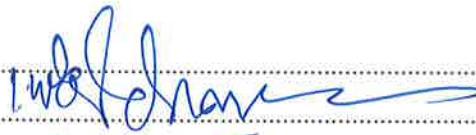
แนวทางการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้คำนึงถึงและคงอัตรา ตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้เป็นไปตามอัตราและจำนวน ตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วย

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


(นางสาวมารีสา ลือเทพ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด


(นางสาววิทยา อ่อนชมภู)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

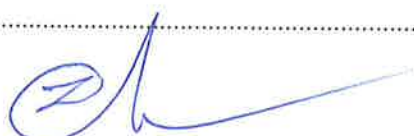
- ความเห็นของปลัดเทศบาล


(นายโอฬัมกาญจน์ คิดเห็น)
ปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

- ความเห็นของรองนายกเทศมนตรี

(นายจรัส ทวีโชค)
รองนายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวสะอาด

ความเห็น/คำสั่งของนายกเทศมนตรี


(นายอุดม หล้าสระเกษ)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวสะอาด