

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๐

วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลนาจะหลวย ชั้น ๒ สำนักงานเทศบาลตำบลนาจะหลวย

ผู้มาประชุม

- | | | | |
|----|---------------------------|--|---------------------|
| ๑. | นายสิงห์หา เวียงคำ | นายกเทศมนตรีตำบลนาจะหลวย | ประธานกรรมการ |
| ๒. | นายศักดิ์ศรี ประครองพันธ์ | ปลัดเทศบาลตำบลนาจะหลวย | กรรมการ |
| ๓. | นางอุษา จำปาวัลย์ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. | นางนันทวรรณ โวหาร | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. | นายวิทยา เขียวอ่อน | นักสนทนากิจการชำนาญการ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. | นางนริศรา แสไพศาล | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | กรรมการและเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | | | |
|----|--------------------|--------------------|---------|
| ๑. | นายชาญชัย วงศ์ไชยา | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
|----|--------------------|--------------------|---------|

เริ่มประชุม

เวลา ๑๓.๔๕ น. โดยนายสิงห์หา เวียงคำ นายกเทศมนตรีตำบลนาจะหลวย เป็นประธานการประชุม และกล่าวเปิดการประชุมตามระเบียบวาระ ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน

แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า มอบหมาย ให้ นายชาญชัย วงศ์ไชยา ผู้อำนวยการกองช่าง เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติอำเภอจะหลวย จึงไม่สามารถเข้าร่วมประชุมในวันนี้ได้ และมอบหมายให้ นายศักดิ์ศรี ประครองพันธ์ ปลัดเทศบาลตำบลนาจะหลวย ทำหน้าที่ประธานการประชุมในระเบียบวาระต่อไป เนื่องจากมีภารกิจ

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อทราบ

ประธาน

๓.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลนาจะหลวย ที่ ๒๔๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลนาจะหลวย ประกอบด้วย

- | | | |
|----|--------------------------|---------------|
| ๑. | นายกเทศมนตรีตำบลนาจะหลวย | ประธานกรรมการ |
|----|--------------------------|---------------|

/๒. ปลัดเทศบาล ...

๒. ปลัดเทศบาลตำบลนาจะหลวย	กรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

ที่ประชุม

ให้คณะกรรมการ ฯ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

๔.๑ เรื่องขอความเห็นชอบจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ของเทศบาลตำบลนาจะหลวย ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ซึ่งเทศบาลตำบลนาจะหลวย โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลนาจะหลวย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงขอให้คณะกรรมการ ฯ ร่วมพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๓) ให้แล้วเสร็จ เพื่อรายงาน ก.ท.จ. อุบลราชธานี ภายใน ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อคณะอนุกรรมการฯ จะได้ตรวจสอบและนำเสนอ ก.ท.จ.อุบลราชธานี ให้ความเห็นชอบต่อไป ทั้งนี้ให้ยึดหลักการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตรากำลัง ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระ

/ค่าใช้จ่าย ...

ค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายให้ด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

ข้อกฎหมาย/ระเบียบ/หนังสือสั่งการ

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (รวมแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒)
- คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. จัดทำ ไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งการปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกันและจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของ งานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

/ได้อย่าง...

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจาก การขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยสำรวจ และประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรม กำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและ ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนด ตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้นเป็นกรรมการ ดังนี้

ก โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ข การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งเทศบาลใดจะมีตำแหน่งใด อยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

ก เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง เพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้นๆด้วย

ข การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆโดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐ ในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งชั้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน(เกลี้ยตำแหน่ง)ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญ และจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ซ การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจาก เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ.และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือจะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๕ อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

(๗) กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ ๑๘ เมื่อ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใด ระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ตาม

ข้อ ๑๙ แล้วให้เทศบาลพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่งถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อจะได้รายงาน ก.ท. เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงบประมาณในการจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน และเมื่อได้รับจัดสรรงบประมาณสำหรับอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวแล้วให้หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงบประมาณ เป็นผู้พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

➤ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งมีการชักข้อมขึ้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นประธานกรรมการ
ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นกรรมการ
หัวหน้าส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคน	เป็นกรรมการและเลขานุการ

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือที่เกี่ยวข้อง

๔. วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปี ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีพิเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

๖. เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด

๗. ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

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

๙. ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการ

/อัตรากำลัง...

อัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”

๑๐. กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นตำแหน่งว่าง และได้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแล้ว ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง

๑๑. ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลังให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรรให้นำเงินส่วนที่จ่ายเกินนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๑๒. ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

๑๓. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๔. ในห้วงการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น ตำแหน่งว่างในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหาร ให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ อย่างเคร่งครัดสำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้างที่ว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. , ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด ตรวจสอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสมโดยพิจารณาขบเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่ง

ข้อพิจารณา

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้ให้ทุกส่วนราชการทำการวิเคราะห์ปริมาณงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรือขบเลิก ตลอดจนเพื่อวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ แล้วนั้น

เนื่องจากการดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงาน และเอกสารประกอบ ตลอดจนต้องผ่านการพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

/(ปีงบประมาณ ...

(ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะ ซึ่งหากทำพร้อมไปคราวนี้ อาจส่งผลให้การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ไม่แล้วเสร็จภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ได้

เห็นควร กำหนดตำแหน่งและอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ หากส่วนราชการใดมีความจำเป็นและประสงค์ที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ หรือยุบเลิกตำแหน่งใด ๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการนั้น ๆ ขอให้จัดเตรียมเอกสารเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) หลังจากได้ประกาศใช้แผน ฯ ฉบับ ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ ไปแล้ว

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๔.๑.๑ เรื่องขอความเห็นชอบปรับปรุงชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างและมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับพนักงานเทศบาล ให้สอดคล้องกับสายงานของพนักงานเทศบาล ในระบบแห่ง

ประธาน

ให้เลขานุการนำเสนอที่ประชุม

เลขานุการ

ด้วย สัญญาจ้างของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปทุกตำแหน่งทุกอัตรา จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

ข้อกฎหมาย/ระเบียบ/หนังสือสั่งการ

➤ คู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างในรอบถัดไป เป็นไปตามกฎหมาย /ระเบียบ/หลักเกณฑ์/หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

เห็นควร ปรับปรุง ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่เป็นตำแหน่งว่าง และมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับพนักงานเทศบาล ให้สอดคล้องกับสายงานของพนักงานเทศบาล ในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ จำนวนทั้งสิ้น ๗ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. สังกัด สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๓ ตำแหน่ง คือ

๑.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ ปรับปรุงเป็น
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๑.๒ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ทะเบียน ปรับปรุงเป็น
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน

๑.๓ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ปรับปรุงเป็น
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์

๒. สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ

๒.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ปรับปรุงเป็น
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

๓. สังกัด กองช่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ

๓.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ ปรับปรุงเป็น
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ

๓.๒ ตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า ปรับปรุงเป็น ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

๔. สังกัด กองการศึกษา จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ

๔.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน ปรับปรุงเป็น
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน

จึงนำเสนอคณะกรรมการ ฯ เพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๔.๑.๒ เรื่องขอความเห็นชอบกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาล

ประธาน

ให้เลขานุการนำเสนอที่ประชุม

เลขานุการ

คู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

/เรื่อง การจัดทำ ...

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ข้อ ๕ ๓) ๓.๕)ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและ
พนักงานจ้างที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาล ให้กำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความ
ต้องการอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับจัดสรรอัตรากำลังจากกรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่ง
ดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่นแล้ว”

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลนาจะหลวย มีอัตราครูผู้ดูแลเด็กและจำนวนเด็กปฐมวัย ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหลักเมือง
 - มีพนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง ดังนี้
 ๑. พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา
 ๒. พนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา
 - มีเด็กปฐมวัย จำนวน ๑๓๗ คน
๒. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดศรีพรหม
 - มีพนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง ดังนี้
 ๑. พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา
 ๒. พนักงานจ้าง จำนวน ๓ อัตรา
 - มีเด็กปฐมวัย จำนวน ๓๗ คน

ข้อพิจารณา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งให้มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อ โดยใช้
อัตราส่วน ๑ : ๑๐ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มี
ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก เพิ่มได้อีก ๑ คน

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากร
ทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ฯ ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อ
เป็นข้อมูลในการขอรับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น นั้น
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหลักเมือง ต้องมีอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน
ทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา และศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดศรีพรหม ต้องมีอัตรา
ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวนทั้งสิ้น ๔ อัตรา

เห็นควร กำหนดตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

บ้านหลักเมือง เพิ่มอีก ๑๒ อัตรา และกำหนดตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ทั้ง ๒ แห่ง ๆ ละ ๑ อัตรา

จึงนำเสนอคณะกรรมการ ฯ เพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ประธาน
เลขานุการ

๔.๑.๓ เรื่องขอความเห็นชอบตั้งฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ให้เลขานุการนำเสนอที่ประชุม

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ข้อ ๓ วรรค ๓ ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ข้อพิจารณา

- เทศบัญญัติ เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ของเทศบาลตำบลนาจะหลวย ตั้งไว้ ๕๙,๒๗๐,๐๐๐ บาท

เห็นควร

- ๑. ตั้งฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑
= ๕๙,๒๗๐,๐๐๐ * ๕% = ๖๒,๒๓๓,๕๐๐
- ๒. ตั้งฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒
= ๖๒,๒๓๓,๕๐๐ * ๕% = ๖๕,๓๔๕,๑๗๕
- ๓. ตั้งฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓
= ๖๕,๓๔๕,๑๗๕ * ๕% = ๖๘,๖๑๒,๔๓๔

จึงนำเสนอคณะกรรมการ ฯ เพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๕
เลขานุการ

เรื่องอื่นๆ

ตามมติที่ประชุมวันนี้ ขอเสนอชี้แจงให้คณะกรรมการ ฯ ทราบถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

การคำนวณตามฐานงบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ดังนี้

- ๑. ตั้งฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑
= ๕๙,๒๗๐,๐๐๐ * ๕% = ๖๒,๒๓๓,๕๐๐
คิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๓๑.๖๖
- ๒. ตั้งฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒
= ๖๒,๒๓๓,๕๐๐ * ๕% = ๖๕,๓๔๕,๑๗๕
คิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๓๑.๐๙

/๓. ตั้งฐาน ...

๓. ตั้งฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

$$= ๖๕,๓๔๕,๑๗๕ * ๕\% = ๖๘,๖๑๒,๔๓๔$$

คิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ร้อยละ ๓๐.๕๓

ทั้งนี้ หากไม่รวมเงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเงินอุดหนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ มาเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย จะส่งผลให้เทศบาลตำบลนาจะหลวย มีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่สูงขึ้นอีก ดังนี้

กรณีที่ ๑ จำนวนตามฐานงบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๐

เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ โดยหักเงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เงินเดือน เงินค่าสวัสดิการ สำหรับข้าราชการ ครูผู้ดูแลเด็ก และเงินค่าตอบแทนเงินเพิ่ม ค่าครองชีพและเงินประกันสังคม สำหรับพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. ตั้งฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑

$$= (๕๙,๒๗๐,๐๐๐ - ๑,๖๘๕,๕๒๐ - ๖๐๘,๕๒๐ - ๔๔,๐๐๐) * ๕\%$$

$$= ๕๙,๗๗๘,๕๕๘$$

คิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ร้อยละ ๓๒.๙๖

๒. ตั้งฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

$$= ๕๙,๗๗๘,๕๕๘ * ๕\% = ๖๒,๗๖๗,๔๘๖$$

คิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ร้อยละ ๓๒.๓๗

๓. ตั้งฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

$$= ๖๒,๗๖๗,๔๘๖ * ๕\% = ๖๕,๙๐๕,๘๖๐$$

คิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ร้อยละ ๓๑.๗๙

กรณีที่ ๒ จำนวนตามฐานงบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๐

เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ โดยหักเงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เงินเดือน เงินค่าสวัสดิการ สำหรับข้าราชการ ครูผู้ดูแลเด็ก และเงินค่าตอบแทนเงินเพิ่ม ค่าครองชีพและเงินประกันสังคม สำหรับพนักงานจ้าง และหัก เงินอุดหนุนทั่วไปเพื่อจ่ายเป็นค่าเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ ดังนี้

๑. ตั้งฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑

$$(๕๙,๒๗๐,๐๐๐ - ๑,๖๘๕,๕๒๐ - ๖๐๘,๕๒๐ - ๗,๓๒๑,๒๐๐) -$$

$$๑,๕๒๕,๔๘๐ - ๑๒๖,๐๐๐ - ๔๔,๐๐๐) * ๕\% = ๔๗,๙๕๙,๒๘๐) * ๕\%$$

$$= ๕๐,๓๕๗,๒๔๔$$

คิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ร้อยละ ๓๙.๑๒

๒. ตั้งฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒
= ๕๐,๓๕๗,๒๔๔ * ๕% = ๕๒,๘๗๕,๑๐๖
คิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
ร้อยละ ๓๘.๔๒
๓. ตั้งฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓
= ๕๒,๘๗๕,๑๐๖ * ๕% = ๕๕,๕๑๘,๘๖๒
คิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
ร้อยละ ๓๗.๗๓
- จึงนำเสนอคณะกรรมการ ฯ เพื่อทราบ

ที่ประชุม
ประธาน

รับทราบ

ตามที่เลขานุการ ได้ให้ข้อมูลต่าง ๆ ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คณะกรรมการ ฯ ได้รับทราบนั้น เนื่องจาก ในการบริหารงานบุคคล ไม่สามารถนำงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเงินอุดหนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ มาใช้จ่ายได้ ดังนั้นถือว่าเทศบาลตำบลนาจะหลวย มีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ที่สูงมาก ซึ่งคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี ได้แจ้งชักซ้อม ให้ควบคุมมิให้เกินกว่าร้อยละ ๓๕ ดังนั้น เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ จึงขอให้คณะกรรมการ ฯ ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ ทั้งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลและหัวหน้ากองทุกกอง ได้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัดได้รับทราบถึงปัญหาและความจำเป็น หากเทศบาลตำบลนาจะหลวย จำเป็นต้องมีการพิจารณาเลิกจ้างในบางตำแหน่ง โดยเฉพาะตำแหน่งที่มีบุคลากรซ้ำซ้อนกันของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ก็ขอให้ท่านได้พิจารณาถึงความจำเป็นและความเหมาะสมของงานเป็นหลัก

ที่ประชุม

รับทราบ

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางนริศรา แสไพศาล)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
เลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นางอุษา จำปาวลัย)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

/(ลงชื่อ) ...

(ลงชื่อ)

(นายศักดิ์ศรี ประครองพันธ์)
ปลัดเทศบาลตำบลนาจะหลวย
กรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายสิงห์หา เวียงคำ)
นายกเทศมนตรีตำบลนาจะหลวย
ประธานกรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม