



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๒

เทศบาลตำบลบ้านดู่
อำเภอเมืองเชียงราย
จังหวัดเชียงราย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลบ้านดู่

อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๒๐
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๒๙
๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๓๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน	๖๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๕

ภาคผนวก

- ประกาศเทศบาลตำบลบ้านดู่ เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๒
- คำสั่งการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- มติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
- มติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๒ เห็นชอบเลขที่ตำแหน่งของพนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- มติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๒ เห็นชอบให้แก้ไขชื่อตำแหน่ง จากผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ) เป็นผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ของเทศบาลตำบลบ้านดู่
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านดู่ เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้ใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ตอบสนองสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี จึงมีความจำเป็นจะต้องมีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติการกิจให้สำเร็จ ดังนั้น เทศบาลที่จะประสบความสำเร็จจะต้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานในการกิจของเทศบาลตำบลบ้านดู่ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านดู่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านดู่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านดู่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านดู่

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านดู่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านดู่ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านดู่ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน สนองต่อนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านดู่ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่ เป็นประธาน ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และพนักงานงานเทศบาลคนหนึ่งที่ได้รับมอบหมาย เป็นเลขานุการ

สำหรับการวิเคราะห์และกำหนดกรอบอัตรากำลังนี้จะยึดตามแนวทางการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ดังนี้

“ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับเท่าใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยเทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล”

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๔ จึงจำเป็นต้องสร้างกระบวนการที่สะท้อนภาระงานจริงของเทศบาลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลไม่ซ้ำซ้อนและเกิดความประหยัดสูงสุด

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านดู่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านดู่ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านดู่บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดลำดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลตัวจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่ประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น เป็นอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

➤ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

➤ การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

➤ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

➤ The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

➤ International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

➤ ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

➤ สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

➤ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่ายกระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ดังนี้

➤ พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

➤ พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือการกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลบ้านดู่เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท การกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลบ้านดู่ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัด (๐๑) คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง (๐๔) คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

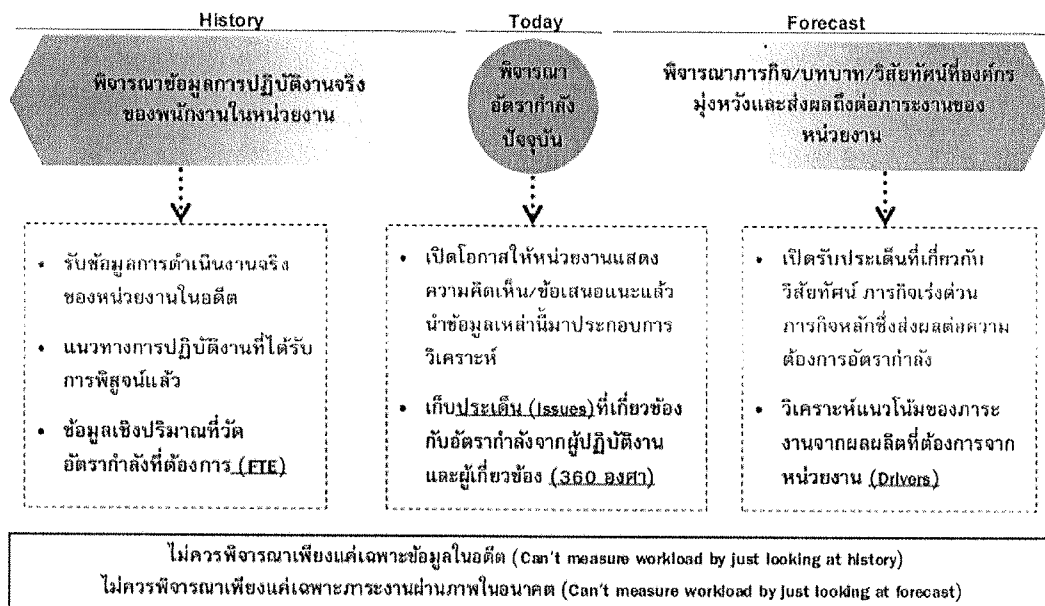
- กองช่าง (๐๕) คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา (๐๘) คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่เน้นที่เรื่องการวางแผน การศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

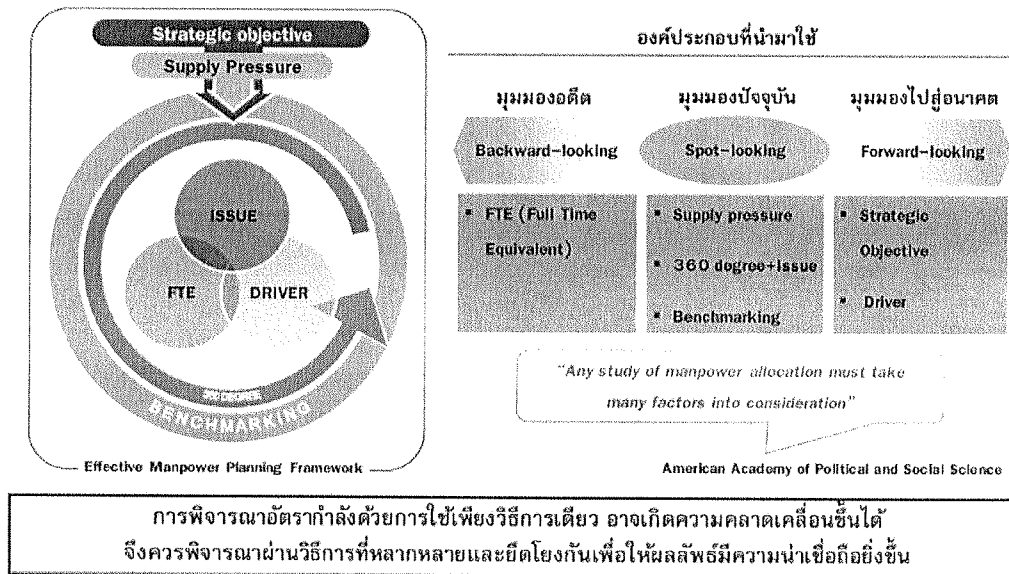
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวม ข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบ้นนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลบ้านดู่

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านดู่บรรลุผลตามพันธกิจ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลบ้านดู่ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษา เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลบ้านดู่ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามการที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลบ้านดู่
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบ้านดู่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $200 \times 6 = 1,200$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๒๐๐ คือจำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๒๐๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,200 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลบ้านดู่ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลบ้านดู่) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบ้านดู่ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐ องศา และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

➤ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านดู่ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา

➤ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านดู่ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

➤ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้รับมาจากรูปแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่ รองนายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่ ปลัดเทศบาลตำบลบ้านดู่ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านดู่ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลแม่สาย ซึ่งเทศบาลตำบลแม่สาย เป็นหน่วยงานที่อยู่มีจำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน
ภูมิประเทศบริบทในลักษณะเดียวกัน

ส่วนราชการ / รายการ	เทศบาลตำบลบ้านตู				เทศบาลตำบลแม่สาย			
	จำนวน	คน ครอง	ว่างเดิม	กำหนด เพิ่ม	จำนวน	คน ครอง	ว่างเดิม	กำหนด เพิ่ม
ปลัด/รองปลัด	๒	๒	-	-	๓	๒	๑	-
รวมกรอบอัตรา	๒	๒	-	-	๓	๒	๑	-
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
ข้าราชการ	๒๓	๑๘	๑	+๔	๙	๖	๓	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๗	๗	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๓	๘	๔	+๑	๑๗	๑๖	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๓๐	๒๔	๖	-	๑๒	๑๒	-	-
รวมกรอบอัตรา	๖๖	๕๐	๑๑	+๕	๔๕	๔๑	๔	-
กองคลัง (๐๔)								
ข้าราชการ	๑๖	๑๒	๒	+๒	๑๓	๑๑	๒	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๑	๑	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๑	๗	๔	-	๕	๕	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๖	-	-	๓	๓	-	-
รวมกรอบอัตรา	๓๓	๒๕	๖	+๒	๒๒	๒๐	๒	-
กองช่าง (๐๕)								
ข้าราชการ	๑๐	๕	๓	๒	๗	๕	๕	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๓	๓	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	๗	๑	-	๖	๕	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๖	๑๖	-	-	๑๔	๑๒	๒	-
รวมกรอบอัตรา	๓๔	๒๘	๔	๒	๓๐	๒๕	๕	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ข้าราชการ	๘	๖	๑	+๑	๕	๕	-	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๔	๔	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๑	๘	๓	-	๑๒	๑๐	๒	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๓	๑๒	๑	-	๒๖	๒๖	-	-
รวมกรอบอัตรา	๓๒	๒๖	๕	+๑	๔๗	๔๕	๒	-
กองวิชาการและแผนงาน (๐๗)								
ข้าราชการ	-	-	-	-	๗	๕	๒	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๑	๑	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๕	๕	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๒	๒	-	-
รวมกรอบอัตรา	-	-	-	-	๑๕	๑๓	๒	-

ส่วนราชการ / รายการ	เทศบาลตำบลบ้านดู่				เทศบาลตำบลแม่สาย			
	จำนวน	คน ครอง	ว่างเดิม	กำหนด เพิ่ม	จำนวน	คน ครอง	ว่างเดิม	กำหนด เพิ่ม
กองการศึกษา (๐๘)								
ข้าราชการ	๕	๒	๓	-	๖	๔	๒	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานครูเทศบาล	๑๘	๑๗	๑	-	๕๗	๕๒	๕	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔	๙	๕	-	๑๒	๑๒	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๓	๑	-	๘	๘	-	-
รวมกรอบอัตรา	๔๑	๓๑	๑๐	-	๘๓	๗๖	๗	-
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ข้าราชการ	-	-	-	-	๖	๔	๒	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๒	๒	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๑	๑	-	-
รวมกรอบอัตรา	-	-	-	-	๙	๗	๒	-
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
ข้าราชการ	๑	-	-	+๑	๑	-	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมกรอบอัตรา	๑	-	-	+๑	๑	-	๑	-
รวมกรอบอัตราทั้งสิ้น	๒๐๗	๑๖๒	๓๖	+๙	๒๕๕	๒๒๙	๒๖	-

การเปรียบเทียบกับอัตรากำลังองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

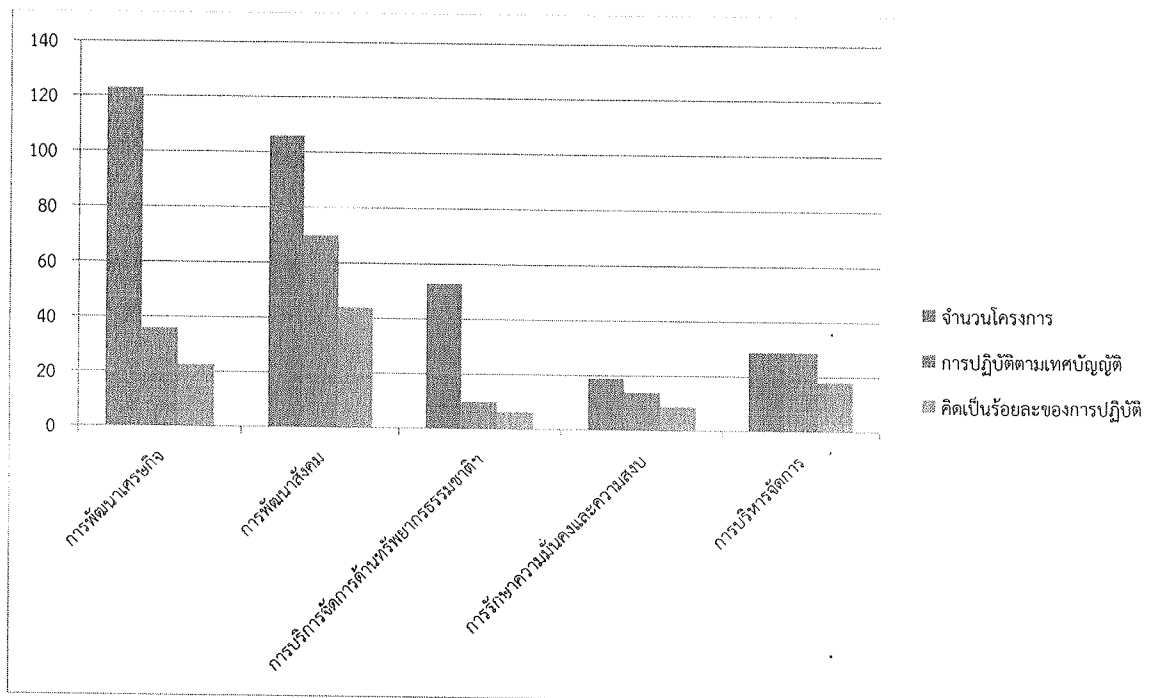
ลำดับ ที่	อปท.	ส่วน ราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๐	ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (อัตรา)	พนักงาน ครู (อัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา)	พนักงาน จ้าง (อัตรา)	หมายเหตุ (อัตรา)
๑	ทต.แม่สาย	๗	๑๗๐,๑๐๙,๖๖๐.-	๖๓	๕๗	๑๖	๑๒๔	๒๕๕
๒	ทต.บ้านดู่	๕	๑๕๔,๓๕๐,๐๐๐.-	๖๓	๑๘	-	๑๒๖	๒๐๗

รายการ	เทศบาลตำบลบ้านดู่	เทศบาลตำบลแม่สาย
ฐานะเทศบาล	ประเภทสามัญ	ประเภทสามัญ
พื้นที่	๗๒ ตารางกิโลเมตร	๕.๑๓ ตารางกิโลเมตร
จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชน	๑๙ หมู่บ้าน	๑๐ ชุมชน
จำนวนประชากร	๑๗,๘๒๙ คน	๒๙,๐๗๙ คน

ผลการดำเนินงานเทศบาลตำบลบ้านดู่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ แยกตามยุทธศาสตร์ดังนี้

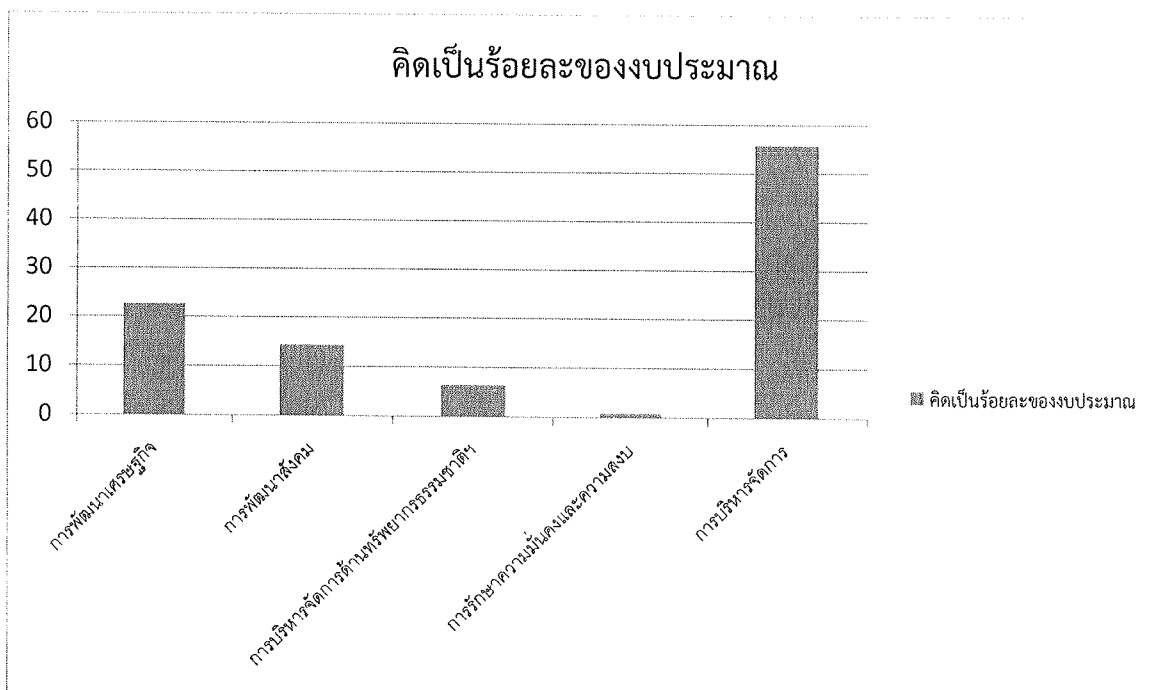
ยุทธศาสตร์	โครงการ		คิดเป็นร้อยละของการปฏิบัติ
	โครงการ (จำนวน)	นำไปสู่การปฏิบัติตามเทศบัญญัติ	
(๑) การพัฒนาเศรษฐกิจ	๑๒๓	๓๖	๒๒.๖๔
(๒) การพัฒนาสังคม	๑๐๖	๗๐	๔๔.๐๒
(๓) การบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕๓	๑๐	๖.๒๙
(๔) การรักษาความมั่นคงและความสงบ	๑๙	๑๔	๘.๘๑
(๕) การบริหารจัดการ	๒๙	๒๙	๑๘.๒๔
รวม	๓๐๐	๑๕๙	๑๐๐.๐๐

แผนภูมิแสดงสัดส่วนร้อยละตามยุทธศาสตร์



ตารางผลการดำเนินงานเทศบาลตำบลบ้านดู่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ แยกตามยุทธศาสตร์งบประมาณ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	จำนวนงบประมาณที่ดำเนินการตามเทศบัญญัติ	คิดเป็นร้อยละของงบประมาณทั้งหมด
(๑) การพัฒนาเศรษฐกิจ	๒๖,๖๙๐,๐๐๐	๒๒.๕๗
(๒) การพัฒนาสังคม	๑๗,๐๑๘,๖๓๐	๑๔.๓๙
(๓) การบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๗,๕๔๖,๐๐๐	๖.๓๔
(๔) การรักษาความมั่นคงและความสงบ	๑,๐๑๐,๐๐๐	๐.๘๔
(๕) การบริหารจัดการ	๖๕,๙๘๔,๓๖๐	๕๕.๘๑
รวม	๑๑๘,๒๔๘,๙๙๐	๑๐๐.๐๐



จากผลการดำเนินงานในประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ เทศบาลตำบลบ้านดู่ ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ทั้งสิ้นจำนวน ๑๕๙ โครงการ ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๑๑๘,๒๔๘,๙๙๐ บาท เห็นได้ว่า จำนวนโครงการและงบประมาณมีจำนวนมาก

สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน

ยุทธศาสตร์	๒๕๕๙		๒๕๕๙	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวนตามเทศบัญญัติ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑๒๓	๑๒๕,๘๕๑,๐๐๐	๓๖	๒๖,๖๙๐,๐๐๐
การพัฒนาสังคม	๑๐๖	๑๙,๙๑๖,๐๐๐	๗๐	๑๗,๐๑๘,๖๓๐
การบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕๓	๓๓,๐๘๐,๐๐๐	๑๐	๗,๕๔๖,๐๐๐
การรักษาความมั่นคงและความสงบ	๑๙	๘๔๐,๐๐๐	๑๔	๑,๐๑๐,๐๐๐
การบริหารจัดการ	๒๙	๗๓,๔๔๗,๐๐๐	๒๙	๖๕,๙๘๔,๓๖๐
รวม	๓๓๐	๒๕๓,๑๓๔,๐๐๐	๑๕๙	๑๑๘,๒๔๘,๙๙๐

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\
 &= \frac{๑๕๙ \times ๑๐๐}{๓๓๐} \\
 &= ๔๘.๑๙
 \end{aligned}$$

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

เทศบาลตำบลบ้านดู่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีโดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านดู่

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลบ้านดู่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการให้การใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในเทศบาลตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านดู่

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลบ้านดู่และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านดู่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลบ้านดู่ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลบ้านดู่สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลบ้านดู่ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลบ้านดู่ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านดู่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านดู่ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลบ้านดู่ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลบ้านดู่ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านดู่ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

- ๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบ้านดู่
 - ๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลบ้านดู่ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการ ภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - ๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- ๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านดู่ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงร่างแผนอัตรากำลัง
- ๓.๔.๔ เทศบาลตำบลบ้านดู่ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย
- ๓.๔.๕ เทศบาลตำบลบ้านดู่ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -๒๕๖๓

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในพื้นที่ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านดู่เป็นเมืองที่น่าอยู่ยั่งยืนตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านดู่ได้กำหนดให้สอดคล้องแผนพัฒนาระดับมหภาคตามลำดับรายละเอียดดังนี้

(๑) ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ๖ ยุทธศาสตร์

(๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

(๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

(๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

(๑) การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๑. เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

๒. ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ สหรัฐ) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สหรัฐ) ต่อคนต่อปี

๓. ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๔. การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

(๒) การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๑. ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Social Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒. การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

๓. สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

(๓) การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๑. การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒. บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

(๔) การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑. รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และ การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

๒. ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓. เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. มีการบริหารจัดการให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทาน

(๕) การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๑. การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

๒. ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

๓. มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย

๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

- (๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- (๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- (๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
- (๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- (๘) ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
- (๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- (๑๐) ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

๑) แผนพัฒนาภาค

๑.๓ แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ

(๑) ปรับโครงสร้างการผลิตสู่การพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และปรับระบบการผลิตที่สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างสมดุล เพื่อคงความเป็นฐานเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต และสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์การเกษตร

(๒) ยกระดับการค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสตลาด เน้นการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ระบบโลจิสติกส์เพื่อสนับสนุนการค้าการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

(๓) พัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญและเมืองชายแดนเพื่อรองรับการเชื่อมโยงในระดับนานาชาติ

(๔) พัฒนาคณะและสังคมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นคงและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา แรงงาน ฯลฯ

(๕) พัฒนาศักยภาพของสถาบันครอบครัวและชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาที่นำไปสู่การพึ่งตนเอง มีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๖) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เน้นการอนุรักษ์ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์อย่างสมดุล และเตรียมการป้องกันและรับมือภัยธรรมชาติ

๒) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

วิสัยทัศน์

“เมืองแห่งการค้า การลงทุน การเกษตร และการท่องเที่ยวรุ่งเรืองด้วยวัฒนธรรมล้านนา ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้า การลงทุน และบริการโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน +๖ และ GMS

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตร คุณภาพ มาตรฐานสากล และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนาเพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชนิเวศ และเชิงสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเชียงราย

วิสัยทัศน์

“ยึดหลักธรรมาภิบาล ทำงานแบบมีส่วนร่วม ศูนย์รวมเศรษฐกิจการค้า พัฒนาคุณภาพชีวิต ประชาชนมีความสุข”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดเชียงราย (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน +๖ และ GMS

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษาและการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

(๒) ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

“พัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ มุ่งสู่การท่องเที่ยว”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑. เทศบาลตำบลบ้านดู่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากออกเป็น ๕ ด้าน ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมการท่องเที่ยวของตำบลบ้านดู่

๒.๒ ส่งเสริมการดำเนินงานตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตรแบบครบวงจร

๒.๓ พัฒนาการจัดระบบแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการ

๒.๔ พัฒนาผลิตภาพ (Productivity) ลดต้นทุนและเพิ่มมูลค่าให้แก่สินค้า เพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขันด้านการค้าการลงทุน

๒.๕ สนับสนุนการผลิตและการใช้พลังงานทดแทน

๒.๖ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มขีดความสามารถ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และขยายการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบลบ้านดู่

๒.๒ ส่งเสริมพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ

๒.๓ พัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและระบบการสาธารณสุขเพิ่มขึ้น

๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุน งานด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

๒.๕ พัฒนาการบริหารด้านสวัสดิการสังคมให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง

๒.๖ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา งานด้านการศึกษา คุณธรรม จริยธรรม และวินัยชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
แนวทางการพัฒนา

๓.๑ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการเพื่ออนุรักษ์ พัฒนา และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นอย่างทั่วถึงและให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

๓.๒ พัฒนา พื้นฟู แหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการ

๓.๓ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะในชุมชน รวมทั้งสิ่งปฏิกูลและน้ำเสียอย่างเป็นระบบ

๓.๔ ส่งเสริมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมการสร้างจิตสำนึกของทุกภาคส่วนในชุมชน เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม

๓.๕ ส่งเสริมการพัฒนาภูมิทัศน์ในชุมชนและองค์กรต่างๆ ให้สวยงาม น่าอยู่อย่างยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์การรักษาความมั่นคงและความสงบ แนวทางการพัฒนา

๔.๑ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน องค์กร ชุมชน ให้มีความเข้มแข็งในการสร้างเครือข่ายและดำเนินการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๒ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนระบบการรักษาความปลอดภัยให้ชุมชนปลอดภัย ปลอดภัยยาเสพติดและอบายมุข โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม

๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอาชญากรรม

๔.๔ พัฒนาประสิทธิภาพการเฝ้าระวังภัยธรรมชาติ และพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารการแจ้งเตือนภัย

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ แนวทางการพัฒนา

๕.๑ เสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับฝ่ายการเมือง ผู้นำท้องถิ่น ข้าราชการ ให้มีคุณธรรม จริยธรรม

๕.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและบริหารจัดการ

๕.๓ พัฒนา เพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการการเงิน การคลัง และงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูล เพื่อการบริหารจัดการและการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๕ ส่งเสริมและพัฒนาการบริการประชาชน

(๓) การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (STRENGTH = S)

- (๑) เทศบาลตำบลบ้านดู่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ มีความหลากหลายทางกายภาพ เหมาะสมในการประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมและอื่นๆ ด้าน
- (๒) สถานที่ท่องเที่ยวมีความน่าสนใจและมีหลายแห่งที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้
- (๓) เป็นพื้นที่เหมาะสมต่อการเพาะปลูกสับปะรดภูเก็ต
- (๔) ตลาดสดเทศบาลขนาดใหญ่ตั้งอยู่ใกล้กับเส้นทางคมนาคมที่สำคัญ(ถนนพหลโยธิน) ซึ่งสามารถอำนวยความสะดวกสบายให้แก่ประชาชน รวมทั้งสร้างรายได้ให้
- (๕) สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลซึ่งเป็นผลดีที่ก่อให้เกิดการประกอบการด้านธุรกิจและการบริการต่างๆ เพื่อรองรับนักศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถกระตุ้นเศรษฐกิจของตำบลได้
- (๖) มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรป่าไม้ที่เป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร

การวิเคราะห์จุดอ่อน (WEAKNESS = W)

- (๑) มีปัญหาด้านการจัดการกับขยะมูลฝอย การระบายน้ำ และการบำบัดน้ำเสียในชุมชน
- (๒) งบประมาณของเทศบาลมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาคือความต้องการของประชาชน
- (๓) ปัญหาความยากจน ประชาชนขาดอาชีพและรายได้ และการส่งเสริมอาชีพยังไม่ทั่วถึง
- (๔) ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย เช่น การปล่อยน้ำเสียลงในแม่น้ำ การรุกรานที่สาธารณะ
- (๕) ปัญหาคนว่างงาน และถูกเลิกจ้าง
- (๖) น้ำอุปโภคและบริโภคไม่เพียงพอ ตลอดจนแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรกรรมมีไม่ทั่วถึง

การวิเคราะห์โอกาส (OPPORTUNITY = O)

- (๑) มีสนามบินนานาชาติที่เป็นศูนย์กลางการคมนาคมทางอากาศของจังหวัดเชียงราย
- (๒) มีสถาบันศึกษาระดับอุดมศึกษาอยู่ในเขตพื้นที่ ทำให้เกิดเศรษฐกิจการค้าและการลงทุนจากสถานประกอบการ
- (๓) จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้เกิดเศรษฐกิจในชุมชน เกิดการสร้างงานสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน

ปัญหาอุปสรรค (THREAT)

- (๑) ประชากรแฝงเพิ่มขึ้น
- (๒) มีหอพักและสถานประกอบการเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดปัญหาด้านการจัดการสุขาภิบาล
- (๓) ประชากรขาดจิตสำนึกเนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านดู่ในพื้นที่บางส่วนกำลังพัฒนา กลายเป็นสังคมเมือง แต่อีกส่วนหนึ่งยังเป็นสังคมชนบทแบบพื้นบ้าน
- (๔) สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายจากจำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้น

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๑ การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ เทศบาล

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการควมรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว
- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อบต.

๓.๒.๒ การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาล

AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั้นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์ อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Asean จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนไปอย่างมาก โดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ AEC เป็น

- (๑) การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
- (๒) การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
- (๓) การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
- (๔) การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

เทศบาลตำบลบ้านดู่ มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านไม่สะดวก ถนนบางสายเป็นหลุมและบ่อ
- ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน ต้นเงิน
- ปัญหาหมู่บ้านขาดสนามกีฬาคอนกรีตเสริมเหล็กเพื่อเป็นสนามกีฬาถาวร
- ปัญหาศูนย์เด็กเล็กประจำหมู่บ้านมีสภาพชำรุดทรุดโทรม
- ปัญหาหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง
- มีการก่อสร้างหอพัก รวมถึงกิจการร้านค้าต่างๆ และการขยายบ้านเรือนของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านดู่ เป็นจำนวนมากทำให้การวางระบบต่างๆ ยังไม่ดีพอ เช่น ระบบการระบายน้ำ ฯลฯ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาไม่มีสถานที่จำหน่ายสินค้าเกษตรของชุมชน
- ปัญหาการว่างงานของคนในชุมชน
- ปัญหาได้ผลผลิตน้อย ราคาผลผลิตตกต่ำ

๓. ด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติด
- ปัญหาความยากจน
- ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับบริการเท่าที่ควร
- ปัญหาที่อยู่อาศัยที่มีความแออัด
- ปัญหาด้านสถานที่บริการที่เปิดเวลากลางคืนในเขตเทศบาลตำบลบ้านดู่

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ
- ปัญหาขาดความสามัคคีในหมู่คณะ
- ปัญหาเรื่องแนวทางด้านความคิดเห็นไม่ตรงกัน ทำให้เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหามลพิษจากขยะ
- ปัญหาขยะล้นบ่อขยะ เนื่องจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลบ้านดู่มีจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ
- ปัญหาการบำบัดน้ำเสีย
- ปัญหาไฟฟ้า
- ปัญหาบุกรุกทำลายป่า

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาโรคเอดส์
- ปัญหาความเชื่อดั้งเดิม
- ปัญหาโรคติดต่อบางชนิด

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ปัญหาเด็กนักเรียนยากจนขาดทุนการศึกษา
- ปัญหาราษฎร อ่าน เขียน หนังสือไม่ได้
- ปัญหาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน
- ปัญหาขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเสื่อมถอย

๘. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ปัญหาน้ำใช้เพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอ
- ปัญหาประปาหมู่บ้าน (ประปา) ขาด

๙. ปัญหาอื่นๆ

- ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิ์
- ปัญหาเรื่องสัญชาติ
- ปัญหาการทำลายทรัพย์สินทางราชการโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาล เป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ มีสถานะเป็นนิติบุคคลและหน่วยราชการส่วนท้องถิ่น ดำเนินงานโดยนำหลักการปกครองตนเองภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่บริการประชาชนด้านการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามที่กฎหมายกำหนด

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านคู่นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านคู่นั้นจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลบ้านคู่นั้น ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มวัยของประชากร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ใช้หลัก SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลบ้านคู่นั้น กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) การสาธารณูปการ
- (๓) การจัดการให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีตลาด
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าและแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๘) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๙) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส

(๓) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๔) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๕) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๗) ส่งเสริมยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์และผู้ด้อยโอกาส

(๘) การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดการให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล ตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตาม ระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๓) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว/ครัวเรือน

(๔) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะ ดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลหรือชุมชน

(๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๘) การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๙) การสาธารณสุขการ
- (๑๐) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๑๑) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๑๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๑๓) การจัดการศึกษา

- (๑๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๘) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๙) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒๐) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๒๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๒๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๔) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๙) การผังเมือง
- (๓๐) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๓๑) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๓๒) การควบคุมอาคาร
- (๓๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๕) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- (๓๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓๗) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓๘) การทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (STRENGTH = S)

- (๑) เทศบาลตำบลบ้านดู่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ มีความหลากหลายทางกายภาพ เหมาะสมในการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมและอื่นๆ ด้าน
- (๒) สถานที่ท่องเที่ยวมีความน่าสนใจและมีหลายแห่งที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้
- (๓) เป็นพื้นที่เหมาะสมต่อการปลูกสับปะรดภูเก็ต
- (๔) ตลาดสดเทศบาลขนาดใหญ่ตั้งอยู่ใกล้กับเส้นทางคมนาคมที่สำคัญ (ถนนพหลโยธิน) ซึ่งสามารถอำนวยความสะดวกสบายให้แก่ประชาชน รวมทั้งสร้างรายได้
- (๕) สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลซึ่งเป็นผลดีที่ก่อให้เกิดการประกอบการด้านธุรกิจและการบริการด้านต่างๆ เพื่อรองรับนักศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถกระตุ้นเศรษฐกิจของตำบลได้
- (๖) มีความสมบูรณ์ของทรัพยากรป่าไม้เป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร

การวิเคราะห์จุดอ่อน (WEAKNESS = W)

- (๑) มีปัญหาด้านการจัดการกับขยะมูลฝอย การระบายน้ำ และการบำบัดน้ำเสียในชุมชน
- (๒) งบประมาณของเทศบาลมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชน
- (๓) ปัญหาความยากจน ประชาชนขาดอาชีพและรายได้ และการส่งเสริมอาชีพยังไม่ทั่วถึง
- (๔) ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย เช่น การปล่อยน้ำเสียลงในแม่น้ำ การรุกรานที่สาธารณะ
- (๕) ปัญหาคนว่างงานและถูกเลิกจ้าง
- (๖) น้ำอุปโภคและบริโภคไม่เพียงพอ ตลอดจนแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรกรรมมีไม่ทั่วถึง

การวิเคราะห์โอกาส (OPPORTUNITY = O)

- (๑) มีสนามบินนานาชาติที่เป็นศูนย์กลางการคมนาคมทางอากาศของจังหวัดเชียงราย
- (๒) มีสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาอยู่ในเขตพื้นที่
- (๓) จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้เกิดเศรษฐกิจในชุมชน เกิดการสร้างงานสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน

ปัญหาอุปสรรค (THREAT = T)

- (๑) ประชากรแฝงมีจำนวนเพิ่มขึ้น
- (๒) มีหอพักและสถานประกอบการเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดปัญหาการจัดการสุขาภิบาล
- (๓) ประชากรขาดจิตสำนึกเนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านดู่ในพื้นที่บางส่วนกำลังพัฒนาเป็นสังคมเมือง แต่อีกส่วนหนึ่งยังเป็นสังคมชนบทแบบพื้นบ้าน
- (๔) สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายจากจำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis)

(๑) พันธกิจ (Mission) คือ ความมุ่งหมายที่ต่อเนื่องขององค์การ เนื่องจากทุกคนในองค์การต่างก็มีส่วนร่วมในการทำพันธกิจนั้นบรรลุ ผู้บริหารในแต่ละระดับต้องดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จ ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงาน ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้จัดสรร เตรียมการในเรื่องกำลังคน

(๒) นโยบาย (Policy) ในด้าน HRM เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน การพิจารณาผลงานต่อการปรับ เลื่อนตำแหน่ง อันจะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามมา การให้ความสำคัญต่อคุณค่าของบุคลากร ชื่อเสียงของเทศบาล จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน องค์การ แล้วนำไปสู่ความสำเร็จโดยรวม

ปัจจัยแวดล้อมภายนอก หมายถึง สิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลบ้านดู่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเทศบาลไม่สามารถควบคุมได้ และอาจเป็นประโยชน์ หรือเป็นภัยคุกคามที่สำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลในอนาคต

หากสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นประโยชน์ หรือเป็นปัจจัยด้านบวกต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล เรียกว่า โอกาส (Opportunities) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านผลกระทบจากนโยบายรัฐบาล กฎหมาย การเมือง

(๑) มีการถ่ายโอนภารกิจจากภาครัฐให้แก่เทศบาลส่งผลให้มีการปรับโครงสร้างส่วนราชการ

(๒) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ เปิดโอกาสให้เทศบาลปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของเทศบาลได้มากยิ่งขึ้น

(๓) ในปัจจุบันมีปัญหาเนื่องจากอำนาจในการบริหารงานบุคคล อยู่ที่ผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งมาจากการเมือง มักเข้ามาครอบงำการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ข้าราชการประจำ การมีอำนาจมากในการให้คุณให้โทษ การไม่สนองตามนโยบาย เหมือนดาบสองคม ถ้าใช้ในทางถูกต้องก็ดี หากผู้บริหารท้องถิ่นใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ขาดระบบคุณธรรม ไม่มีการถ่วงดุลในการใช้อำนาจการบริหารงานบุคคลก็เกิดความเสียหายต่อระบบ

ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม ประชากรศาสตร์

ประชาชนให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการบริหารราชการของเทศบาลตำบลบ้านดู่ และกิจกรรมต่าง ๆ และร่วมตรวจสอบการทำงานของข้าราชการ

ด้านการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีภายนอกที่เกี่ยวข้อง

Software หรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการบุคคลกรในปัจจุบันมีจำนวนมากขึ้น

หากสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นภัยคุกคามหรือปัจจัยด้านลบต่อความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลในอนาคต เรียกว่า อุปสรรค (Threats)

ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจเชิงมหภาค

(๑) ค่าตอบแทนของข้าราชการไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพปริมาณงาน คุณภาพงานควรกำหนดค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ ให้มีความเหมาะสมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

(๒) รายได้ของเทศบาลตำบลบ้านดู่ไม่สามารถจัดเก็บได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ผู้เสียภาษีปกป้องการสูญเสีย

ด้านการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ขาดการสนับสนุนนำเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในการบริหารและการปฏิบัติราชการ

ปัจจัยแวดล้อมภายใน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในเทศบาล ซึ่งเทศบาลสามารถควบคุมได้ และมีผลทำให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในเทศบาลประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้

จุดแข็ง (Strengths) หมายถึง ลักษณะเด่นของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ภายในเทศบาล ลักษณะเช่นนี้เป็นปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จของเทศบาล

ด้านการบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล

- (๑) มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล
- (๒) มีการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักคุณธรรม
- (๓) มีการปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต
- (๔) มีการจัดปรับปรุงระบบงานลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารจัดการภายใน

- (๑) สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามแผนและลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นได้
- (๒) การบริหารจัดการมีความโปร่งใส
- (๓) โดยเฉลี่ยบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านดู่ มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
- (๔) มีระบบฐานข้อมูลและการจัดการความรู้สนับสนุน

จุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลไม่สามารถกระทำได้ดี อันเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของเทศบาล เทศบาลจะต้องหาทางแก้ไขจุดอ่อนที่เกิดขึ้น

ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

- (๑) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลยังไม่ทั่วถึง และล่าช้า ขาดการสื่อสาร ให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง
- (๒) มีกฎหมายเฉพาะแต่ไม่สมบูรณ์ต้องนำกฎหมายการบริหารงานบุคคลภาครัฐมาใช้โดยอนุโลม

(๓) ยากในการเรียนรู้ ทำความเข้าใจ การนำมาใช้ การเชื่อมโยงตัวบทกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ออกใช้บังคับของภาครัฐให้สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายโครงสร้างการบริหาร สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านดู่

(๔) ยุ่งยากซับซ้อนในการบริหาร จัดการ การวางกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับให้เหมาะสม และสอดคล้อง

(๕) พนักงานเทศบาลจำนวนมากขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

(๖) พนักงานเทศบาลขาดความตั้งมั่นในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

ด้านการบริหารจัดการภายใน

(๑) ปัญหาค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลค่อนข้างสูง เนื่องจากองค์กรปริมาณงานและภารกิจที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่เป็นจำนวนมากจึงต้องกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และในขณะเดียวกันก็ไม่สามารถปรับลดจำนวนพนักงานจ้างลงได้

(๒) ปัญหาต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังอยู่บ่อยครั้ง เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมาก และมีปรับขยายระดับตำแหน่งจึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

(๓) บุคลากรยังต้องการเพิ่มขวัญกำลังใจให้มากขึ้น

(๔) อุปกรณ์ เครื่องมือ และระบบเทคโนโลยีไม่เพียงพอ

(๕) ทำงานแทนกันไม่ได้

(๖) การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรน้อยครั้ง

(๗) บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน

(๘) ยึดประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

(๙) บุคลากรมีคุณสมบัติไม่สนับสนุนต่อหน้าที่ความหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งที่บรรจุหรือการแต่งตั้ง

(๑๐) การบรรจุบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ (Put the right man on the right job) การใช้คนให้ถูกกับงานไม่เป็นไปตามการสรรหาโดยเฉพาะพนักงานจ้าง

(๑๑) การส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมไม่เป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(๑๒) ไม่สามารถจัดหาบุคคลบรรจุได้ตามอัตรากำลัง

(๑๓) เมื่อจัดหาคนได้แล้วมีการโยกย้าย

(๑๔) ไม่สามารถบรรจุอัตรากำลังได้ตามแผน

(๑๕) เกิดจากการผลิตเปลี่ยนจากคณะผู้บริหารซึ่งแต่ละคณะจะมีนโยบายในการพัฒนาที่แตกต่างกันซึ่งจะทำให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เคยใช้อยู่ก่อนไม่พอหรือเกินความจำเป็นสำหรับงานนโยบายของคณะผู้บริหารในปัจจุบัน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบ้านดู่ได้พิจารณาวิเคราะห์จากแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ของเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย ประกอบกับแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

๑.๑ ภายใต้แนวทางการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านสาธารณูปโภคอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

๑.๒ ภายใต้แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม

๒.๑ ภายใต้แนวทางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นกีฬาและนันทนาการ

๒.๒ ภายใต้แนวทางการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒.๓ ภายใต้แนวทางการพัฒนาด้านชุมชน สิทธิสวัสดิการสังคม และการส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน

๒.๔ ภายใต้แนวทางการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒.๕ ภายใต้แนวทางการส่งเสริมการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

(๓) ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะและคัดแยกขยะในชุมชน

๓.๒ ภายใต้แนวทางการส่งเสริมความรู้ด้านอาชีพเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๔) ยุทธศาสตร์การรักษาความมั่นคงและความสงบ

๔.๑ ภายใต้แนวทางการส่งเสริมการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาล

๔.๒ ภายใต้แนวทางป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเหตุต่าง

๔.๓ ภายใต้แนวทางส่งเสริมรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน ตลอดจนความปลอดภัยในทรัพย์สินแก่ประชาชน

(๕) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ

๕.๑ ภายใต้แนวทางการพัฒนาด้านการบูรณาการกับทุกภาคส่วน

๕.๒ ภายใต้แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕.๓ ภายใต้แนวทางการพัฒนาการให้บริการประชาชนที่ทันสมัย

๕.๔ ภายใต้การบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลถูกต้องตามระเบียบอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้

๕.๕ ภายใต้แนวทางการพัฒนาด้านบุคลากรและระบบคุณธรรมขององค์กร

ภารกิจหลัก

- (๑) การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง การกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (๖) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๗) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๘) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๙) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๑๐) การบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๑) ภารกิจอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๓) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านดู่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๐๗ อัตรา ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๖๓ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบ้านดู่ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในทุกส่วนราชการ และบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ปัญหาการบริหารงานภายในของทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านดู่ต่อไป หากเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในเทศบาลใกล้เคียงทั้งงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ยังไม่มีความเหมาะสมดังนี้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง

ลำดับ ที่	อปท.	ส่วน ราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๐	ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (อัตรา)	พนักงาน ครู (อัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา)	พนักงาน จ้าง (อัตรา)	หมายเหตุ (อัตรา)
๑	ทต.บ้านดู่	๕	๑๕๔,๓๕๐,๐๐๐.-	๖๓	๑๘	-	๑๒๖	๒๐๗
๒	ทต.นางแล	๕	๖๗,๓๖๖,๑๔๐.-	๔๑	๘	๒	๒๕	๗๖
๓	ทต.ป่าอ้อดอนชัย	๕	๖๑,๐๐๐,๐๐๐.-	๓๘	๓๓	-	๔๙	๑๒๐
๔	ทต.แม่ยาว	๔	๕๙,๔๕๐,๐๐๐.-	๔๒	๑๐	-	๒๐	๗๒
๕	ทต.ท่าสุต	๔	๖๖,๘๐๐,๐๐๐.-	๓๒	๑๓	-	๓๐	๗๕
๖	ทต.ท่าสาย	๔	๓๖,๐๐๐,๐๐๐.-	๒๙	๓	๑	๒๐	๕๓

การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านดู่กับอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเชียงราย หากเปรียบเทียบด้านงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จะเห็นได้ว่า มีงบประมาณที่ค่อนข้างมากกว่าท้องถิ่นอื่นซึ่งต้องมีปริมาณงานในสัดส่วนที่สูงกว่าท้องถิ่นอื่นด้วย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด (๐๑) ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานระบบคอมพิวเตอร์* ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ ๑.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการชุมชน ๑.๔ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. สำนักปลัด (๐๑) ๑.๕ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ* ๑.๖ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร ๑.๗ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการชุมชน - งานส่งเสริมการเกษตร** ๑.๘ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย	*เปลี่ยนชื่องานตาม ว ๑๕๔ **กำหนดงานเพิ่มตามยุทธศาสตร์ ทด.บ้านดู่
๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานสถิติคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ ๒.๓ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานสถิติคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ ๒.๓ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

[illegible]

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการ	๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสัตว์แพทย์ - งานธุรการ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสัตว์แพทย์ - งานธุรการ	
๕. กองการศึกษา (๐๘) ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานแผนและโครงการ - งานงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	๕. กองการศึกษา (๐๘) ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานแผนและโครงการ - งานงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา (๐๘) (ต่อ) ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา (๐๘) (ต่อ) ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) - งานตรวจสอบภายใน	

เทศบาลตำบลบ้านดู่ได้ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนัก/กอง ดังนี้

(๑) สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

(๒) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การสอบสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับจัดทำงบประมาณฐานะการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน การทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม การควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม การเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การจัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการรักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และปฏิบัติงานอื่นใดที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

(๕) กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยมีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงราย

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

(๑) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

(๒) ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ

(๓) ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหน ใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสม เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

(๑) มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

(๒) นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

(๓) ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

(๔) ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

(๕) ตรวจสอบการใช้งานจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

(๖) การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

(๗) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

(๘) ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานในอนาคต

(๙) มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

(๑๐) สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีการคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

(๑) การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ

๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งที่สำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปีจะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง		
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ × ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง		
หรือ	(๑,๓๘๐ × ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะให้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็น		

เกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

(๒) การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านดู่ จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

เทศบาลตำบลบ้านดู่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลและเพื่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	-	ปลัดเทศบาล	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒	-	รองปลัดเทศบาล	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
		รวมพนักงานเทศบาล		๒	๒	๐	
๓	สำนักงานปลัดเทศบาล(๑๑)	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป/กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๔	สำนักงานปลัดเทศบาล	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๕	สำนักงานปลัดเทศบาล	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๖	สำนักงานปลัดเทศบาล	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๗	สำนักงานปลัดเทศบาล	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	ว่างเดิม
๘	สำนักงานปลัดเทศบาล	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๐	สำนักงานปลัดเทศบาล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๒	๒	-	
๑๑	สำนักงานปลัดเทศบาล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๒	สำนักงานปลัดเทศบาล	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๓	สำนักงานปลัดเทศบาล	นิติกร	วิชาการ	๒	๒	-	
๑๔	สำนักงานปลัดเทศบาล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาการ	๑	-	๑	ว่างเดิม
๑๕	สำนักงานปลัดเทศบาล	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๖	สำนักงานปลัดเทศบาล	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๗	สำนักงานปลัดเทศบาล	นักจัดการงานเทศกิจ	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๘	สำนักงานปลัดเทศบาล	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๙	สำนักงานปลัดเทศบาล	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	วิชาการ	๑	๑	-	
๒๐	สำนักงานปลัดเทศบาล	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๒๑	สำนักงานปลัดเทศบาล	เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	๑	๑	-	
๒๒	สำนักงานปลัดเทศบาล	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๑	๑	-	
๒๓	สำนักงานปลัดเทศบาล	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๒๔	สำนักงานปลัดเทศบาล	เจ้าพนักงานเกษตร	ทั่วไป	๑	-	๑	สรรหาปี ๖๒
		รวมพนักงานเทศบาล		๒๓	๒๐	๓	
๒๕	สำนักงานปลัดเทศบาล	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	๑	๑	-	
๒๖	สำนักงานปลัดเทศบาล	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	ภารกิจ(ทักษะ)	๑	-	๑	ว่างเดิม

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๒๗	สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานขับรถดับเพลิง	ภารกิจ(ทักษะ)	๑	-	๑	ว่างเดิม
๒๘	สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ(ทักษะ)	๓	๑	๒	ว่างเดิม
๒๙	สำนักปลัดเทศบาล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	๓	-	๓	
๓๐	สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานดับเพลิง	ภารกิจ(ทักษะ)	๔	๒	๒	ว่างเดิม
		รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ		๑๓	๔	๙	
๓๑	สำนักปลัดเทศบาล	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๒๑	๖	๑๕	ว่างเดิม
๓๒	สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๙	-	๙	ว่างเดิม
		รวมพนักงานจ้างทั่วไป		๓๐	๖	๒๔	
		รวมอัตรากำลังสังกัดสำนักปลัดเทศบาล		๖๖	๒๙	๓๖	
๓๓	กองคลัง (๐๔)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง/กลาง)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	*อยู่ระหว่าง การสรรหา ขอ ก.ท.*
๓๔	กองคลัง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓๕	กองคลัง	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	๒	๒	-	
๓๖	กองคลัง	นักวิชาการการเงินและบัญชี	วิชาการ	๒	๑	๑	ว่างเดิม
๓๗	กองคลัง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๒	๑	๑	ว่างเดิม
๓๘	กองคลัง	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	-	
๓๙	กองคลัง	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๑	๑	-	
๔๐	กองคลัง	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๔๑	กองคลัง	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๔๒	กองคลัง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๑	๑	-	
๔๓	กองคลัง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๑	-	๑	ว่างเดิม
๔๔	กองคลัง	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษี (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๔๕	กองคลัง	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๔๖	กองคลัง	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	๑	-	๑	ว่างเดิม
		รวมพนักงานเทศบาล		๑๗	๑๒	๕	
๔๗	กองคลัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	๒	๒	-	
๔๘	กองคลัง	ลูกมือช่างแผนที่ภาษี	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	๒	๑	๑	ว่างเดิม
๔๙	กองคลัง	เจ้าหน้าที่ทะเบียนฯ	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	๑	๑	-	
๕๐	กองคลัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	๒	๒	-	
๕๑	กองคลัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	๑	-	๑	ว่างเดิม
๕๒	กองคลัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	๒	-	๒	ว่างเดิม
๕๓	กองคลัง	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ(ทักษะ)	๑	-	๑	ว่างเดิม
		รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ		๑๑	๖	๕	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๕๔	กองคลัง	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๖	๒	๔	ว่างเดิม
		รวมพนักงานจ้างทั่วไป		๖	๒	๔	
		รวมอัตรากำลังสังกัดกองคลัง		๓๔	๒๐	๑๔	
๕๕	กองช่าง (๐๕)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๕๖	กองช่าง	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	ว่างเดิม
๕๗	กองช่าง	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	ว่างเดิม
๕๘	กองช่าง	สถาปนิก	วิชาการ	๑	๑	-	
๕๙	กองช่าง	นายช่างผังเมือง	ทั่วไป	๑	๑	-	
๖๐	กองช่าง	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม มติ ก.ครั้ง ๙/๖๑
๖๑	กองช่าง	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	-	๑	ว่างเดิม
๖๒	กองช่าง	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	๑	-	๑	ว่างเดิม
๖๓	กองช่าง	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
		รวมพนักงานเทศบาล		๙	๔	๕	
๖๔	กองช่าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	๑	๑	-	
๖๕	กองช่าง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	๓	๒	๑	ว่างเดิม
๖๖	กองช่าง	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ(ทักษะ)	๔	๓	๑	ว่างเดิม
๖๗	กองช่าง	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	ภารกิจ(ทักษะ)	๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม มติ ก.ครั้ง ๙/๖๑
		รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ		๙	๖	๓	
๖๘	กองช่าง	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๕	๑๐	๕	ว่างเดิม
๖๙	กองช่าง	คนสวน	ทั่วไป	๑	๑	-	
		รวมพนักงานจ้างทั่วไป		๑๖	๑๑	๕	
		รวมอัตรากำลังสังกัดกองช่าง		๓๔	๒๑	๑๓	
๗๐	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (๐๖)	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๗๑	กองสาธารณสุขฯ	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม มติ ก.ครั้ง ๙/๖๑
๗๒	กองสาธารณสุขฯ	พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	๒	๒	-	
๗๓	กองสาธารณสุขฯ	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	๑	๑	-	
๗๔	กองสาธารณสุขฯ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๗๕	กองสาธารณสุขฯ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	๓	๒	๑	ว่างเดิม
๗๖	กองสาธารณสุขฯ	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๑	-	๑	ว่างเดิม
		รวมพนักงานเทศบาล		๑๐	๗	๓	
๗๗	กองสาธารณสุขฯ	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	๑	-	๑	ว่างเดิม

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๗๘	กองสาธารณสุขฯ	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	ภารกิจ(ทักษะ)	๒	๒	-	
๗๙	กองสาธารณสุขฯ	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	ภารกิจ(ทักษะ)	๒	-	๒	ว่างเดิม
๘๐	กองสาธารณสุขฯ	คนงานประจําขยะ	ภารกิจ(ทักษะ)	๖	๕	๑	
		รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ		๑๑	๗	๔	
๘๑	กองสาธารณสุขฯ	คนงานประจําขยะ	ทั่วไป	๖	๕	๑	
๘๒	กองสาธารณสุขฯ	คนงานประจําขยะ	ทั่วไป	๕	-	๕	กำหนดเพิ่ม มติ ก.ครั้ง ๙/๖๑
๘๓	กองสาธารณสุขฯ	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๗	๖	๑	ว่างเดิม
		รวมพนักงานจ้างทั่วไป		๑๘	๑๑	๗	
		รวมอัตรากำลังสังกัดกองสาธารณสุขฯ		๓๙	๒๕	๑๔	
๘๔	กองการศึกษา(๐๘)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	ว่างเดิม
๘๕	กองการศึกษา	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	ว่างเดิม
๘๖	กองการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	๑	-	
๘๗	กองการศึกษา	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๘๘	กองการศึกษา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๑	๑	-	
		รวมพนักงานเทศบาล		๕	๓	๒	
๘๙	กองการศึกษา	ผู้ช่วยสันทนาการ	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	๑	๑	-	
๙๐	กองการศึกษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	๑	๑	-	
		รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ		๒	๒	๐	
๙๑	กองการศึกษา	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๔	๑	๓	ว่างเดิม
		รวมพนักงานจ้างทั่วไป		๔	๑	๓	
		รวมอัตรากำลังสังกัดกองการศึกษา		๑๑	๖	๕	
๙๒	โรงเรียนเทศบาลบ้านดู่	ผู้อำนวยการสถานศึกษา(คศ.๔)	ผู้บริหารสถานศึกษา	๑	-	๑	*อยู่ระหว่างการสรรหา ขอ ก.ท.*
๙๓	โรงเรียนเทศบาลบ้านดู่	ครู (คศ.๒)	ปฏิบัติการสอน	๔	๔	-	
๙๔	โรงเรียนเทศบาลบ้านดู่	ครู (คศ.๑)	ปฏิบัติการสอน	๔	๔	-	
		พนักงานครูเทศบาล		๙	๘	๑	
๙๕	โรงเรียนเทศบาลบ้านดู่	ผู้ช่วยครู	ภารกิจ(ทักษะ)	๑	๑	-	
๙๖	โรงเรียนเทศบาลบ้านดู่	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ภารกิจ(ทักษะ)	๒	-	๒	ว่างเดิม
		พนักงานจ้างตามภารกิจ		๓	๑	๒	
๙๗	โรงเรียนเทศบาลบ้านดู่	ภารโรง	ทั่วไป	๑	-	๑	ว่างเดิม
		พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๐	๑	
		รวมอัตรากำลังสังกัดโรงเรียนเทศบาลบ้านดู่		๑๓	๙	๔	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๙๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู (คศ.๒)	ปฏิบัติการสอน	๑	๑	-	
		ครู (คศ.๑)	ปฏิบัติการสอน	๘	๖	๒	ว่างเดิม
		พนักงานครูเทศบาล		๙	๗	๒	
๙๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ(ทักษะ)	๙	๓	๖	ว่างเดิม
		พนักงานจ้างตามภารกิจ		๙	๓	๖	
		รวมอัตรากำลังสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑๘	๑๐	๘	
๑๐๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑	๐	๑	ว่างเดิม
		รวมพนักงานเทศบาล		๖๗	๔๗	๑๙	
		พนักงานครูเทศบาล		๑๘	๑๕	๓	
		รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ		๕๘	๒๙	๒๙	
		รวมพนักงานจ้างทั่วไป		๗๕	๓๑	๔๔	
		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น		๒๑๘	๑๒๒	๙๕	

สรุปตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อตำแหน่งกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล

ตำแหน่งลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างตามภารกิจ รวมทั้งกรอบว่าง (ชื่อตำแหน่งเหมือนพนักงานเทศบาล)	พนักงานเทศบาล (รวมทั้งกรอบอัตราว่าง)
(๑) จำนวนลูกจ้างประจำที่ชื่อเหมือนพนักงานเทศบาล - มีคนครอง - อัตรา - อัตราว่าง - อัตรา	
(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๓๒ อัตรา (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง) จำนวน ๒๖ อัตรา (๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ (กำหนดเพิ่มเติม) จำนวน - อัตรา (๕) รวมทั้งสิ้น จำนวน ๕๘ อัตรา	(๑) พนักงานเทศบาล (มีคนครอง) จำนวน ๕๐ อัตรา (๒) พนักงานเทศบาล (อัตราว่าง) จำนวน ๑๗ อัตรา (๓) พนักงานเทศบาล (กำหนดเพิ่มเติม) จำนวน - อัตรา (๔) รวมทั้งสิ้น จำนวน ๖๗ อัตรา
สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานเทศบาล มีจำนวนร้อยละ ๒๖.๔๗ ของกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลทั้งหมด $\frac{(\text{จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ} \times ๑๐๐)}{\text{จำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด}} = \frac{๑๘ \times ๑๐๐}{๖๗} = ๒๖.๔๗ \%$	

สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานเทศบาล มีจำนวนร้อยละ ๒๖.๔๗ ของกรอบพนักงานเทศบาลทั้งหมด ซึ่งตามร่างระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่มีแนวโน้มกำหนดสัดส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด ในปัจจุบันเทศบาลตำบลบ้านคูมีพนักงานจ้างตามภารกิจคิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔๗ ซึ่งเกินกว่าร่าง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. กำหนดแต่เทศบาลตำบลบ้านคูยังมีการปฏิบัติงานที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องยังต้องมีความจำเป็นใช้อัตรากำลังของพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีอยู่ จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ในอนาคตข้างหน้า ทั้งนี้ หากระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่ร่างแล้วเสร็จและมีผลบังคับใช้ ทางเทศบาลตำบลบ้านคูจะพิจารณาความจำเป็นตามลำดับความสำคัญของภารกิจในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจตามตำแหน่งต่างๆ และจะนำมาตรึงการปรับลดพนักงานจ้างมาพิจารณาอย่างเคร่งครัดต่อไป

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เทศบาลตำบลบ้านตูม มีความต้องการพนักงานเทศบาลประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา คือตำแหน่งปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา และรองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ คน

สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) มีความต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๖๖ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๓ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๕ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๐ อัตรา

กองคลัง (๐๔) มีความต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๓๔ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๗ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๔ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา

กองช่าง (๐๕) มีความต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๓๔ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาลจำนวน ๙ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๓ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และประเภททั่วไป จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๖ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) มีความต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๓๙ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๐ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา และประเภททั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๘ อัตรา

กองการศึกษา (๐๘) มีความต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๑๑ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา

- พนักงานครูเทศบาล สังกัดโรงเรียนเทศบาลบ้านตูม ประกอบด้วย สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา สายงานการสอน จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานครูเทศบาล สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) มีความต้องการอัตรากำลังจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ คือ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบ้านดู่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบ้านดู่ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านดู่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

เทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	+๐	+๐	+๐	
สำนักงานปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑) ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	+๓	ว่างเดิม
(๒) ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่างเดิม
(๓) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	*อยู่ระหว่าง การสรรหาของ ก.ท.*
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	๑	-	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเกษตร ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	+๒	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓		-	+๒	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	+๑๐	ว่างเดิม
(๔) ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ								
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทศกิจ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ ปง./ชง.	๑	-	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่างเดิม
พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่างเดิม มติ ก ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๐
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	+๒	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	+๑	ว่างเดิม
พนักงานดับเพลิง	๙	๙	๙	๙	-	-	+๙	ว่างเดิม
รวม	๖๖	๖๔	๖๖	๖๖	+๐	+๐	+๓๖	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	*อยู่ระหว่าง การสรรหาของ ก.ท.*
(๑) ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	+๑	ว่างเดิม ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	+๑	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	+๒	ว่างเดิม
(๒) ฝ่ายพัฒนารายได้								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	+๓	ว่างเดิม
(๓) ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	๑	-	๑	๑	-	-	+๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	-	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒	๒	๒	๒	-	-	+๑	ว่างเดิม
เจ้าหน้าที่ทะเบียนและทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่างเดิม
รวม	๓๔	๓๒	๓๔	๓๔	+๐	+๐	+๑๔	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	*อยู่ระหว่าง การสรรหาของ ก.ท.*
สถาปนิก ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างผังเมือง ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่มมติ ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	+๑	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	๑	-	๑	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่มมติ ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	+๑	ว่างเดิม
(๒) ฝ่ายการโยธา								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	*อยู่ระหว่าง การสรรหาของ ก.ท.*
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	+๑	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	+๔	ว่างเดิม
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๔	๓๓	๓๔	๓๔	+๐	+๐	+๑๓	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่มมติ ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑
นักวิชาการสุขภิบาล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๓	๓	๓	๓	-	-	+๑	ว่างเดิม
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๑	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทัชชะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	+๒	ว่างเดิม
คนงานประจำรถขยะ (ทัชชะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	+๑	ว่างเดิม (เกษียณ)
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	+๑	ว่างเดิม
คนงานประจำรถขยะ	๕	-	๕	๕	-	-	+๕	กำหนดเพิ่มมติ ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑
คนงานทั่วไป	๗	๗	๗	๗	-	-	+๑	ว่างเดิม
รวม	๓๙	๓๓	๓๙	๓๙	+๐	+๐	+๑๔	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	*อยู่ระหว่าง การสรรหาของ ก.ท.*
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	*อยู่ระหว่าง การสรรหาของ ก.ท.*
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยสนับสนุนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	+๓	ว่างเดิม
รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	+๐	+๐	+๕	
โรงเรียนเทศบาลบ้านตุ้ม								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (คศ.๔)	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	*อยู่ระหว่าง การสรรหาของ ก.ท.*
ครู (คศ.๒)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	+๒	ว่างเดิม
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่างเดิม มติ ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	+๐	+๐	+๔	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๘	๘	๘	๘	-	-	+๒	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๙	๙	๙	๙	-	-	+๖	แก้ไขชื่อตำแหน่ง มติ ก ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อ ๒๔ ก.ย.๒๕๖๒
รวม	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	+๐	+๐	+๘	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่างเดิม
รวม	๑	๑	๑	๑	+๐	+๐	+๑	
รวมทั้งสิ้น	๒๑๘	๒๐๗	๒๑๘	๒๑๘	+๐	+๐	+๙๕	

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบ

(นายองอาจ ม่วงโกสัย)

ปลัดเทศบาลตำบลบ้านตุ้ม

๑๙ ก.พ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)



ผู้รับรอง

(นายพัฒนพงษ์ โพธิ์เกตุ)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านตุ้ม

๒๐ ก.พ. ๒๕๖๓

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนคนที่อยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	ปัจจุบัน เงินเดือน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
						1	1	1	-	-	-	22,320	23,520	24,240	882,000	905,520	929,760	
1	บุคลากร (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	859,680	1	1	1	-	-	-	22,320	23,520	24,240	882,000	905,520	929,760	
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	654,000	1	1	1	-	-	-	19,560	19,560	19,680	673,560	693,120	712,800	
3	<u>สํานักปลัดเทศบาล</u> หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	1	1	672,600	1	1	1	-	-	-	19,200	19,200	19,200	691,800	711,000	730,200	(44,850)
4	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	427,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	440,640	453,720	466,920	(34,110)
5	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	453,720	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	466,920	480,240	493,560	60 (36,310)
6	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	347,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	360,720	374,160	387,480	(27,480)
7	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	414,000	1	1	1	-	-	+1	13,320	13,320	13,080	427,320	440,640	453,720	(จ้าง) *อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*
8	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	293,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	(24,490)
9	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	336,360	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	(28,030)
10	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	329,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	(27,480)
11	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	1	1	245,280	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	(20,440)
12	นิติกร	ชก.	1	1	305,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)
13	นิติกร	ชก.	1	1	359,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	371,520	383,760	396,720	(25,470)
14	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	1	1	299,640	1	1	1	-	-	+1	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	ว่างเดิม (24,970)
15	นักวิชาการเกษตร	ชก.	1	1	288,120	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	(24,010)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า						อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	ปัจจุบัน	เงินเดือน	จะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น								
							2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563			
16	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	511,640	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	(25,970)			
17	นักจัดการงานเทคนิค	ปก.	1	1	280,080	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,600	289,080	298,440	308,040	(23,340)			
18	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	-	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	-			
19	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	355,320	12,000	-	355,320	367,320	367,320	-		
20	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	1	1	-	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	-			
21	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	1	1	152,760	1	1	1	-	-	-	6,000	6,360	6,600	158,760	165,120	171,720	(12,730)			
22	เจ้าพนักงานทะเบียน	ช.ง.	1	1	230,400	1	1	1	-	-	-	9,240	9,720	10,080	239,640	249,360	259,440	(19,200)			
23	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	1	1	196,080	1	1	1	-	-	-	7,440	7,320	7,440	203,520	210,840	218,280	(16,340)			
24	เจ้าพนักงานเทคนิค	ช.ง.	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	297,900	9,720	-	297,900	307,620	307,620	ว่างเดิม		
25	เจ้าพนักงานการเกษตร	ป.ง./ช.ง.	1	-	-	1	1	1	-	-	+1	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	317,340	ว่างเดิม		
26	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	1	1	209,880	1	1	1	-	-	-	8,400	8,760	9,120	218,280	227,040	236,160	236,160	236,160	6 (17,400)	
27	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	(ทักษะ)	1	-	138,000	1	1	1	-	-	+1	-	5,520	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	149,280	ว่างเดิม	
28	พนักงานขับรถดับเพลิง	(ทักษะ)	1	-	138,000	1	1	1	-	-	+1	-	5,520	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	149,280	ว่างเดิม	
29	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	-	146,640	1	1	1	-	-	+1	5,880	6,120	6,360	152,520	158,640	165,000	165,000	165,000	ว่างเดิม	
30	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	1	149,280	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,280	161,520	168,000	168,000	168,000	(12,440)	
31	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	-	138,000	1	1	1	-	-	+1	-	5,520	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	149,280	ว่างเดิม	
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	-	144,240	1	1	1	-	-	+1	5,880	6,120	6,360	150,120	156,240	162,600	162,600	162,600	ว่างเดิม	
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	-	138,000	1	1	1	-	-	+1	-	5,520	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	149,280	ว่างเดิม	
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	-	-	1	1	1	-	-	+1	138,000	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	149,280	149,280	ว่างเดิม	
35	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	1	1	135,720	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	5,880	141,240	147,000	152,880	152,880	152,880	(11,310)	
36	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	1	1	136,440	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	141,960	147,720	153,720	153,720	153,720	(11,370)	
37	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	2	-	258,000	2	2	2	-	-	+2	10,320	10,800	11,280	268,320	279,120	290,400	290,400	290,400	ว่างเดิม	
38	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	21	6	2 268,000	1	1	1	-	-	+15	-	-	-	2,268,000	2,268,000	2,268,000	2,268,000	2,268,000	ว่างเดิม	
39	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	9	-	972,000	1	1	1	-	-	+9	-	-	-	972,000	972,000	972,000	972,000	972,000	ว่างเดิม	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราการกลั่นกรอง / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	ปัจจุบัน	เงินเดือน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
40	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	1	-		742,440		1	1	1	-								(ว่าง) *อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.พ.
41	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1		335,520		1	1	1	-		12,240		13,440	347,760	360,720	374,160	(26,460)
42	นักวิชาการคลัง	ชก.	1	1		323,760		1	1	1	-		12,600		13,320	336,360	349,320	362,640	(26,980)
43	นักวิชาการคลัง	ปก.	1	1		222,240		1	1	1	-		7,680		7,680	229,920	237,600	245,280	(18,520)
44	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1		317,520		1	1	1	-		12,240		13,440	329,760	342,720	356,160	(26,460)
45	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	1		203,280		1	1	1	-		7,560		7,680	210,840	218,400	226,080	ว่างเดิม
46	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ปง.	1	1		165,120		1	1	1	-		6,600		7,080	171,720	178,200	185,280	(13,760)
47	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ปง./ชก.	1	-		297,900		1	1	1	-		9,720		9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
48	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1		226,080		1	1	1	-		7,680		7,800	233,760	241,440	249,240	(18,840)
49	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	1	1		-		1	1	1	-		355,320		12,000	355,320	367,320	379,320	
50	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปง.	1	1		155,640		1	1	1	-		6,360		6,480	162,000	168,360	174,840	(12,970)
51	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1		360,720		1	1	1	-		13,440		13,080	374,160	387,480	400,560	(28,560)
52	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	1	1		214,560		1	1	1	-		7,680		7,680	222,240	229,920	237,600	(17,880)
53	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ปง./ชก.	1	-		297,900		1	1	1	-		9,720		9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
54	หัวหน้าฝ่ายแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1		367,320		1	1	1	-		13,320		13,320	380,640	394,080	407,400	(29,110)
55	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง./ชก.	1	1		-		-	1	1	-		-		9,720	-	297,900	307,620	
56	นายช่างสำรวจ	ปง./ชก.	1	-		-		-	1	1	-		-		9,720	-	297,900	307,620	ว่างเดิม
57	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	1	1		136,920		1	1	1	-		5,520		6,000	142,440	148,200	154,200	(11,410)
58	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	1	1		144,240		1	1	1	-		5,880		6,360	150,120	156,240	162,600	(12,020)
59	ลูกมือช่างแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	1	1		153,240		1	1	1	-		6,240		6,720	159,480	165,960	172,680	(12,770)
60	ลูกมือช่างแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	1	-		153,240		1	1	1	-		6,240		6,720	159,480	165,960	172,680	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563				
61	เจ้าหน้าที่ทะเบียนและทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	1	1	136,200	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	6,000	141,720	147,480	153,480	(11,350)		
62	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	1	1	156,120	1	1	1	-	-	-	-	6,360	6,600	6,840	162,480	169,080	175,920	(13,350)		
63	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	1	1	154,560	1	1	1	-	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,800	167,280	174,000	(12,880)		
64	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	-	138,000	1	1	1	-	-	+1	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม		
65	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	2	-	276,000	1	1	1	-	-	+2	-	-	11,040	11,520	276,000	287,040	298,560	ว่างเต็ม		
66	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	-	138,000	1	1	1	-	-	+1	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม		
67	พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)	6	2	648,000	6	6	6	-	-	+4	-	-	-	-	648,000	648,000	648,000	ว่างเต็ม		
68	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	1	1	579,960	1	1	1	-	-	-	-	16,440	16,560	16,440	596,400	612,960	629,400	(37,130)		
69	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	+1	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*		
70	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	+1	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	*อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*		
71	สถาปนิก	ชก.	1	1	293,880	1	1	1	-	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	(24,490)		
72	นายช่างผังเมือง	ปง.	1	1	286,800	1	1	1	-	-	-	-	8,880	10,680	6,000	295,680	306,360	312,360	(23,900)		
73	นายช่างโยธา	ปง.	1	1	297,900	1	1	1	-	-	+1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060			
74	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	-	-	1	1	-	-	+1	-	-	297,900	9,720	-	297,900	307,620	มติ ก.ท.จ. ครั้งที่ 9/2561		
75	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	1	-	181,680	1	1	1	-	-	+1	-	6,960	7,440	7,440	188,640	196,080	203,520	ว่างเต็ม (15,140)		
76	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	249,360	1	1	1	-	-	-	-	10,080	10,440	10,560	259,440	269,880	280,440	(20,780)		
77	พนักงานช่างตมยวกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	154,680	1	1	1	-	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,920	167,400	174,120	(12,890)		
78	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	1	1	159,840	1	1	1	-	-	-	-	6,480	6,720	6,960	166,320	173,040	180,000	(13,320)		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า						อัตราการกลั่นกรอง เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น				หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	ปัจจุบัน เงินเดือน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563						
79	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	1	1	153,240	1	1	1	-	-	+1	-	-	6,240	6,480	6,720	159,480	165,960	172,680	(12,770)
80	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	1	1	136,800	1	1	1	-	-	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,320	148,080	154,080	(11,400)
81	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	1	130,800	1	1	1	-	-	-	-	-	5,280	5,520	5,760	136,080	141,600	147,360	(10,900)
82	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	1	130,800	1	1	1	-	-	-	-	-	5,280	5,520	5,760	136,080	141,600	147,360	(10,900)
83	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	1	131,520	1	1	1	-	-	-	-	-	5,280	5,520	5,760	136,800	142,320	148,080	(10,960)
84	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	-	138,000	1	1	1	-	-	+1	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
85	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	(คุณวุฒิ)	1	-	-	-	1	1	-	-	+1	-	-	-	138,000	5,520	-	138,000	143,520	มติ ก.ท.จ. ครั้งที่ 9/2561
	พนักงานช่างทั่วไป																			
86	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	15	11	1,620,000	15	15	15	-	-	+5	-	-	-	-	-	1,620,000	1,620,000	1,620,000	ว่างเดิม
87	คนสวน	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			64
88	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	1	1	555,480	1	1	1	-	-	-	-	16,320	16,560	16,320	571,800	588,360	604,680	(35,090)	
89	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	1	-	-	1	1	1	-	-	+1	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	มติ ก.ท.จ. ครั้งที่ 9/2561	(ว่าง)
	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	1	1	444,720	1	1	1	-	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	(33,560)	
91	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	355,320	12,000	12,000	-	355,320	367,320	
92	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	1	-	349,320	1	1	1	-	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400		
93	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	234,960	1	1	1	-	-	-	-	9,360	9,960	10,200	244,320	254,280	264,480	(19,580)	
94	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	1	1	302,280	1	1	1	-	-	-	-	11,160	10,920	11,160	313,440	324,360	335,520	(25,190)	
95	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	1	1	203,040	1	1	1	-	-	-	-	9,240	9,000	9,120	212,280	221,280	230,400	(16,920)	
96	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	+1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม	
97	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	1	-	-	1	1	1	-	-	+1	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่างเดิม	
	พนักงานช่างตามภารกิจ																			
98	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	1	-	180,000	1	1	1	-	-	+1	-	-	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	ว่างเดิม	
99	พนักงานขับรถยนต์ (บรรพตยช)	(ทักษะ)	1	1	148,680	1	1	1	-	-	-	-	6,000	6,240	65,340	154,680	160,920	226,260	(12,390)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนคนที่มียู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม	หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563							
100	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	(ทักษะ)	1	1	148,680	1	1	1	-	-	-	2561	2562	2563	2561	2562	2563	154,680	160,920	226,260	(12,390)
101	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	1	-	138,000	1	1	1	-	-	+1	-	-	-	5,640	5,760	6,000	143,640	149,400	155,400	ว่างเดิม
102	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	1	-	138,000	1	1	1	-	-	+1	-	-	-	5,640	5,760	6,000	143,640	149,400	155,400	ว่างเดิม
103	คนงานประจํารถขยะ	(ทักษะ)	1	1	145,920	1	1	1	-	-	-	-	-	-	5,880	6,120	6,360	151,800	157,920	164,280	(12,160)
104	คนงานประจํารถขยะ	(ทักษะ)	1	1	144,360	1	1	1	-	-	-	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,240	156,360	162,720	(12,030)
105	คนงานประจํารถขยะ	(ทักษะ)	1	-	147,240	1	1	1	-	-	+1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,240	159,480	165,960	(12,270)
106	คนงานประจํารถขยะ	(ทักษะ)	1	1	142,920	1	1	1	-	-	-	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,680	154,680	160,920	(11,910)
107	คนงานประจํารถขยะ	(ทักษะ)	1	1	135,720	1	1	1	-	-	-	-	-	-	5,520	5,760	5,880	141,240	147,000	152,880	(11,310)
108	คนงานประจํารถขยะ	(ทักษะ)	1	1	134,880	1	1	1	-	-	-	-	-	-	5,400	5,640	5,880	140,280	145,920	151,800	(11,240)
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
109	คนงานประจํารถขยะ	ทั่วไป	6	5	648,000	6	6	9	-	-	+1	-	-	-	-	-	-	648,000	648,000	648,000	ว่างเดิม
110	คนงานประจํารถขยะ	ทั่วไป	5	-	-	-	5	5	-	-	+5	-	-	-	-	540,000	-	-	540,000	540,000	มติ ก.ท.จ. ครั้งที่ 9/2561
111	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	7	6	756,000	7	7	7	-	-	+1	-	-	-	-	-	-	756,000	756,000	756,000	ว่างเดิม
112	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	1	-	672,600	1	1	1	-	-	+1	-	-	-	19,200	19,200	19,200	691,800	711,000	730,200	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*
113	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	+1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*
114	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	1	1	355,320	1	1	1	-	-	-	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	-
115	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	1	1	152,760	1	1	1	-	-	-	-	-	-	6,000	6,360	6,600	207,720	159,120	165,720	(12,730)
116	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ข.ง.	1	1	234,960	1	1	1	-	-	-	-	-	-	9,360	9,960	10,200	244,320	254,280	264,480	(19,580)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
117	ผู้ช่วยสันทนาการ	(คุณวุฒิ)	1	1	220,440	1	1	1	-	-	-	-	-	-	8,880	9,240	9,600	229,320	238,560	248,160	(18,370)
118	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	145,920	1	1	1	-	-	-	-	-	-	5,880	6,120	6,360	151,800	157,920	164,280	(12,160)

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	ปัจจุบัน เงินเดือน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
119	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป		4	1	432,000	4	4	4	-	-	+3	-	-	-	432,000	432,000	432,000	ว่างเต็ม
120	โรงเรียนเทศบาลบ้านดู่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา (คศ.4)	(คศ.4)	1	1	-	1	1	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	-	(ว่าง) *อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.*
121	ครู (คศ.2)	(คศ.2)	2	2	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
122	ครู (คศ.1)	(คศ.1)	6	6	-	6	6	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
123	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	1	1	225,000	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,840	234,000	243,360	253,200	(18,750)
124	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	2	-	-	2	2	2	-	-	+2	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม เงินอุดหนุน
125	พนักงานจ้างทั่วไป ภารโรง	ทั่วไป	1	-	-	1	1	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
126	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู	(คศ.1)	1	-	-	1	1	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
127	ครู	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
128	ครู	(คศ.2)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
129	ครู	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
130	ครู	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
131	ครู	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
132	ครู	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
133	ครู	(คศ.1)	1	-	-	1	1	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
134	ครู	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
135	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	1	26,160	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,200	32,880	39,840	47,040	เงินอุดหนุน+สมทบ
136	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	1	38,880	1	1	1	-	-	-	7,680	8,040	8,280	46,560	54,600	62,880	เงินอุดหนุน+สมทบ
137	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	-	38,880	1	1	1	-	-	+1	7,680	8,040	8,280	46,560	54,600	62,880	เงินอุดหนุน+สมทบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนคนที่มียู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				ปัจจุบัน	เงินเดือน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
138	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	-	33,120	1	1	1	-	-	+1	7,200	7,560	7,800	40,320	47,880	55,680	เงินอุดหนุน+สมทบ
139	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	-	-	1	1	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
140	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	1	23,640	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	30,120	36,840	43,800	เงินอุดหนุน+สมทบ
141	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	-	-	1	1	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
142	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	-	-	1	1	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
143	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	-	-	1	1	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
145	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	-	1	1	1	-	-	+1	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่างเดิม
รวม			218	127	32,878,920	177	189	192	+0	+0	+95	3,447,000	3,625,380	1,246,620	36,374,880	39,945,300	41,191,920	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%			ฐานการคำนวณงบประมาณการจ่ายปี พ.ศ. 2561															
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น			ฐานการคำนวณงบประมาณการจ่ายปี พ.ศ. 2562															
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี			ฐานการคำนวณงบประมาณการจ่ายปี พ.ศ. 2563															
			**หมายเหตุ : เพศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2563 เป็นเงิน 147,000,000.- บาท															

(ลงชื่อ)

(นายองอาจ ม่วงโกลัย)
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านดู่

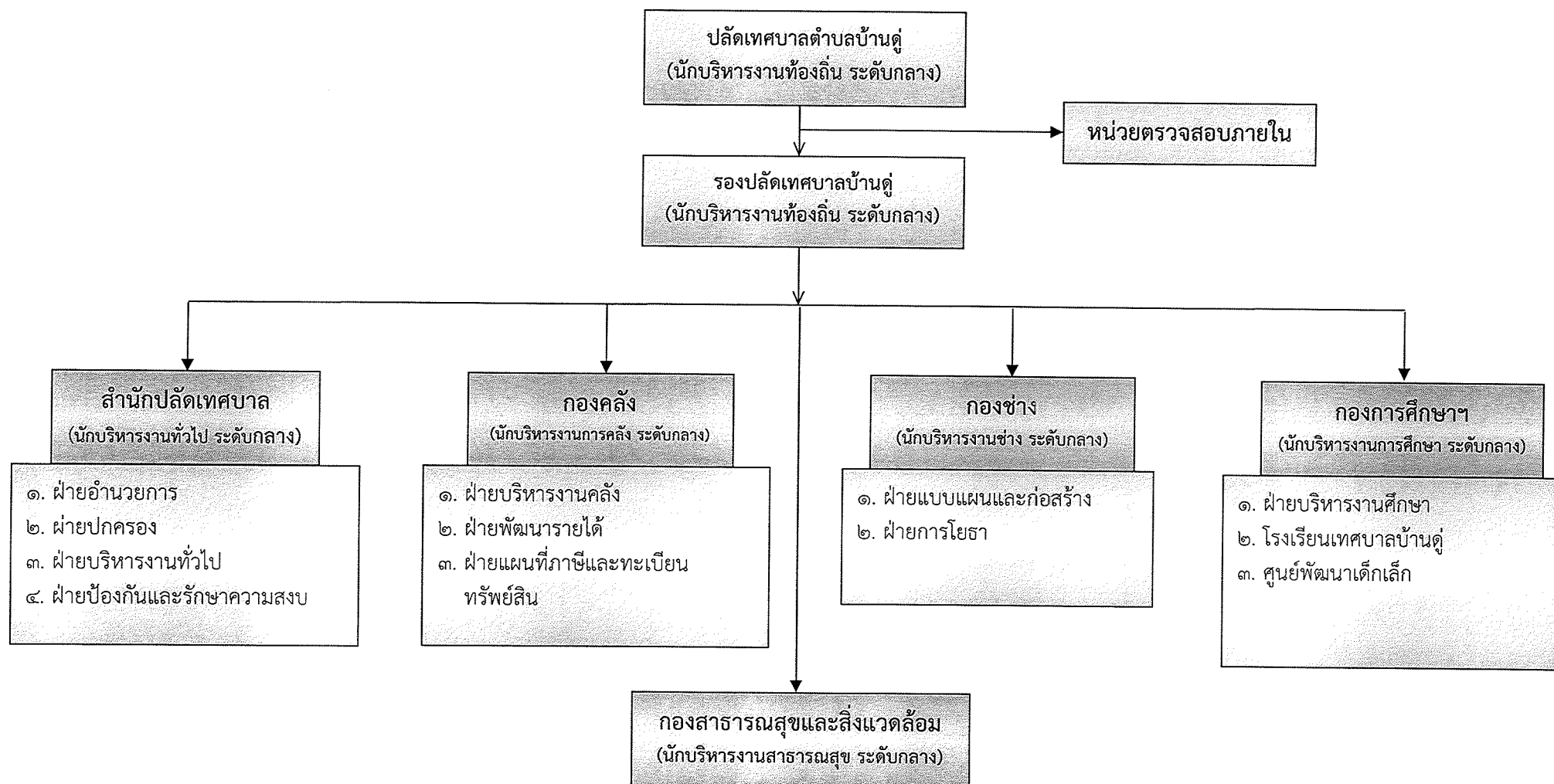
ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)

(นายพัฒนพงษ์ โพธิ์เกิด)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่

ผู้รับรอง

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

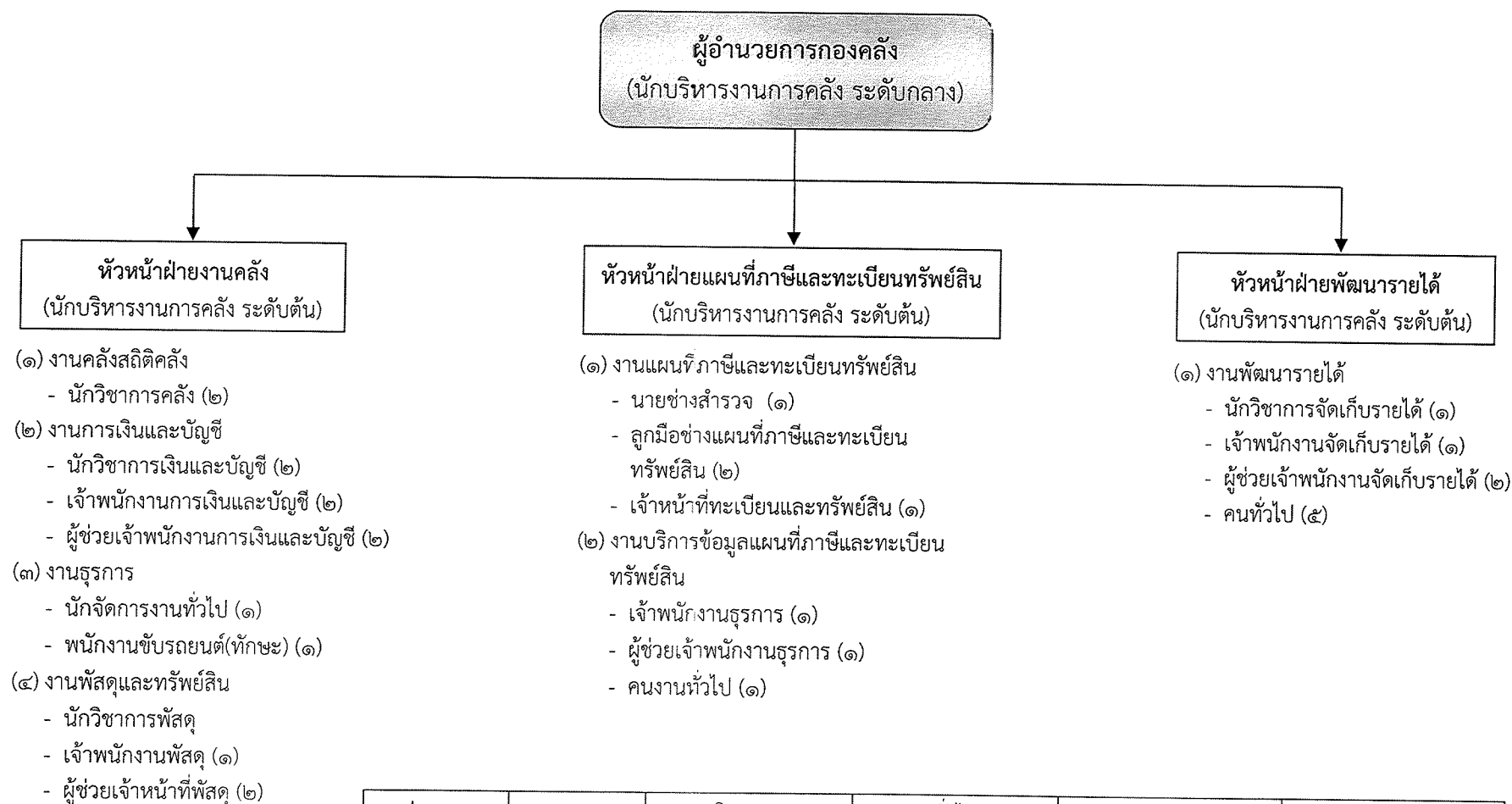


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



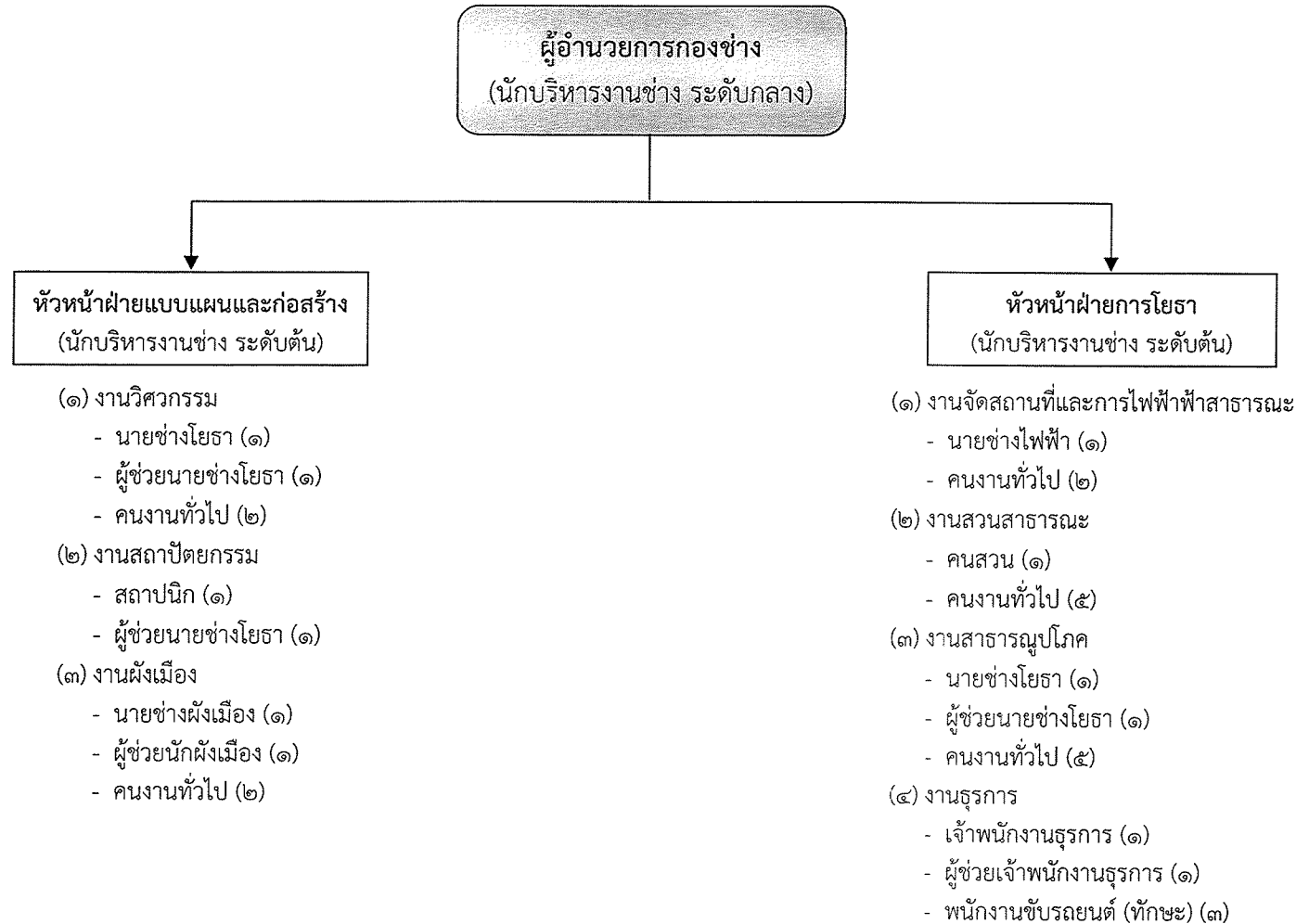
ประเภท	อ.ท.		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับตำแหน่ง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		
จำนวน	๑	๔	-	๘	๓	-	๓	๑	๑๓	๓๐

โครงสร้างกองคลัง



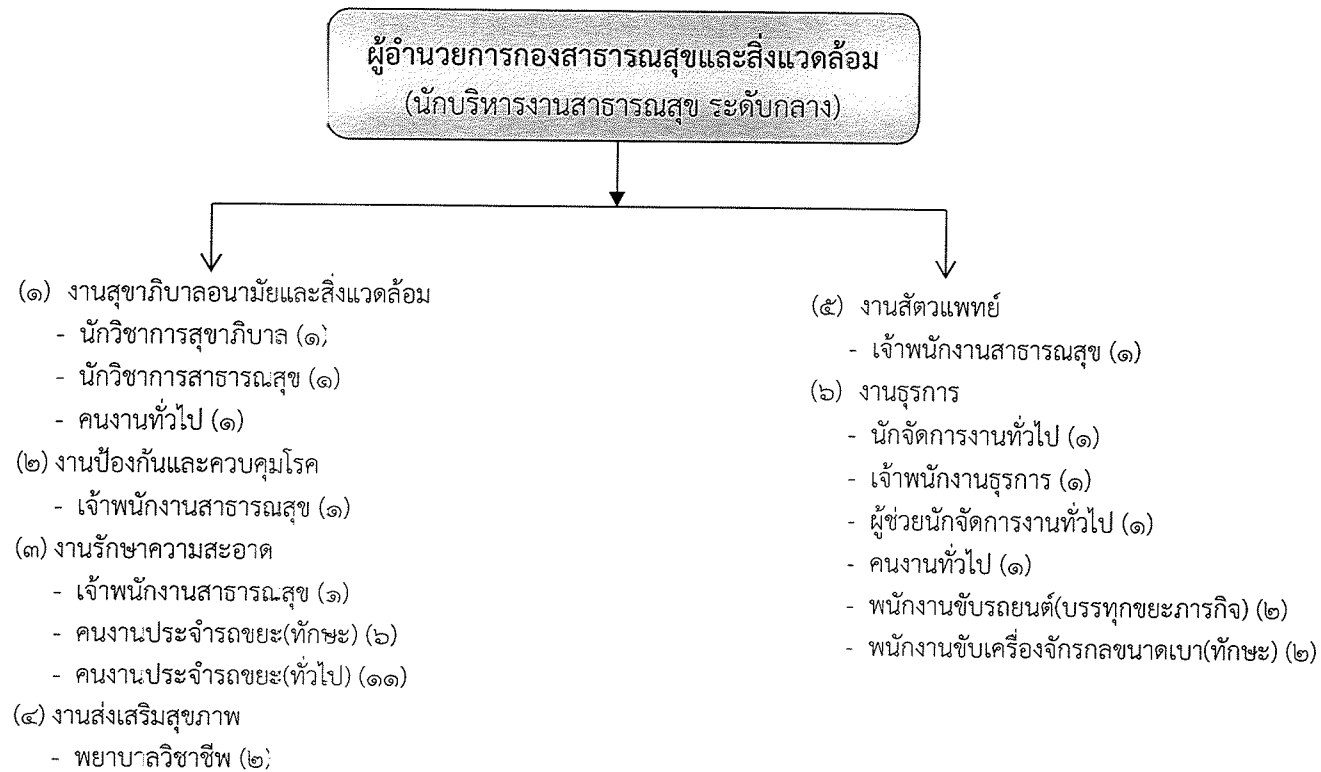
ประเภท	อท.		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับตำแหน่ง	กลาง	ต้น	ขพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		
จำนวน	๑	๓	-	๔	๓	-	๒	๔	๑๑	๖

โครงสร้างกองช่าง



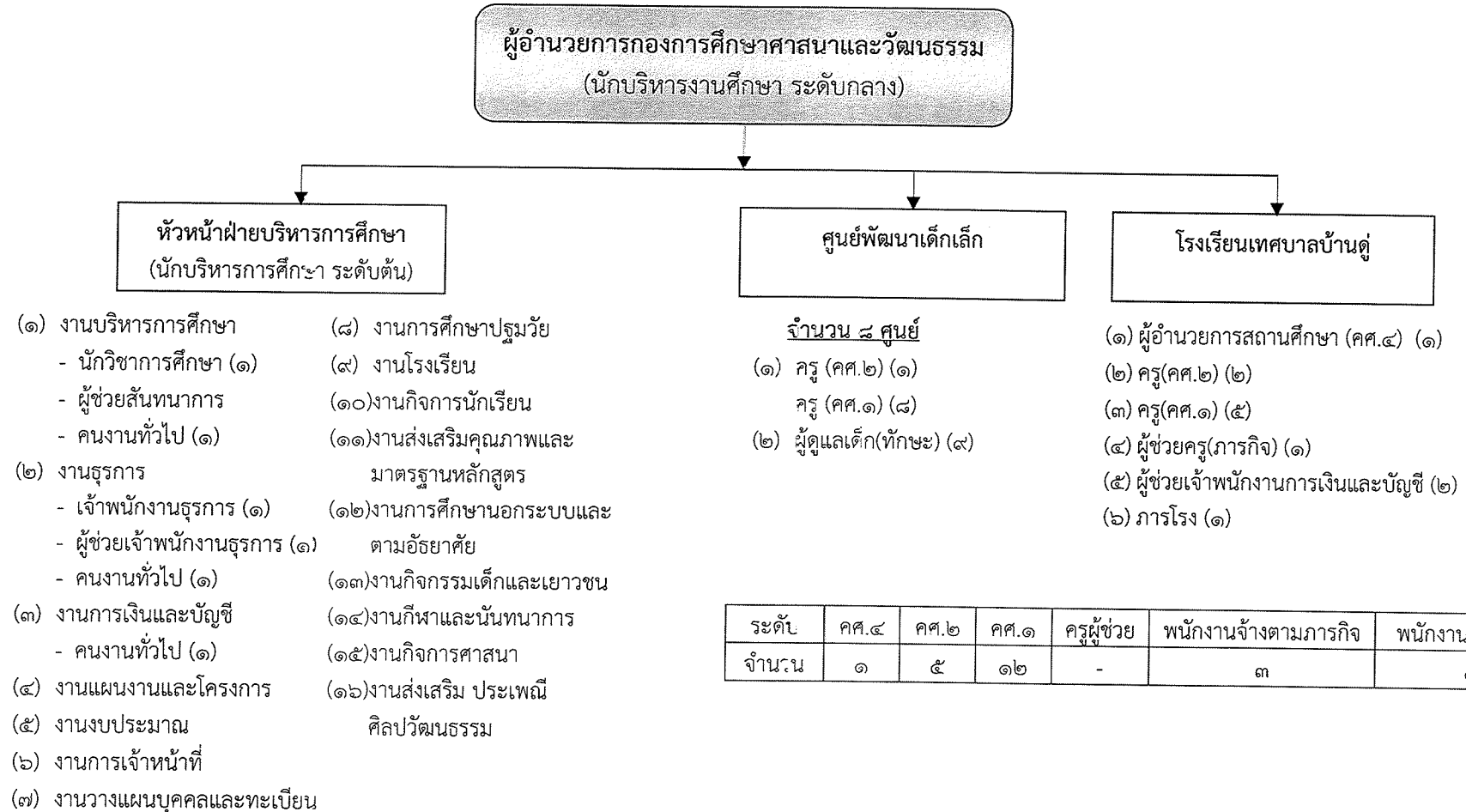
ประเภท	อท.		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับตำแหน่ง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		
จำนวน	๑	๒	-	๑	-	-	-	๕	๙	๑๖

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	อท.		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับตำแหน่ง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ขง.	ปง.		
จำนวน	๑	-	-	๒	๓	-	๓	๑	๑๑	๑๘

โครงสร้างกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม



ระดับ	คศ.๔	คศ.๒	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๕	๑๒	-	๓	๑

ประเภท	อท.		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับตำแหน่ง	กลาง	ต้น	ขพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปจ.		
จำนวน	๑	๑	-	-	๑	-	๑	๑	๒	๔

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



(๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑)

ประเภท ระดับตำแหน่ง จำนวน	อท.		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปจ.		
	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
1	นายองอาจ ม่วงโกสัย	ปริญญาโท	12-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล	กลาง	12-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล	กลาง	691,680 (57,640 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	859,680 -
2	นายบุญญพันธ์ พุทธิโชติอนันต์	ปริญญาโท	12-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล	กลาง	12-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล	กลาง	519,600 (43,300 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	654,000 -
3	นายอาทิตย์ เป็กธนู	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	12-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	กลาง	12-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	กลาง	421,080 (35,090 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	555,480 -
4	จ.ส.อ.ณัฐปัทม์ ศรีใจ	ปริญญาตรี	12-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	ต้น	12-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	ต้น	409,320 (34,110 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	- -	427,320 -
5	จ.ส.อ.หาญศึก โนกุล	ปริญญาโท	12-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	12-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	435,720 (36,310 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	- -	453,720 2
6	นางปนัดดา จันทร์เทพ	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	12-2-01-2101-004	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	12-2-01-2101-004	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	329,760 (27,480 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	- -	347,760 -
7	-----ว่าง----- *อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท.*		12-2-01-2101-005	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	12-2-01-2101-005	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	396,000 (33,000 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	- -	414,000 (ว่าง)
8	นางสุภาภรณ์ ทองเพ็ญ	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	12-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	12-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	293,880 (24,490 X 12)	- -	- -	293,880 -
9	น.ส.รุ่งสุรีย์ พลฤทธิ์	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	12-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	12-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	336,360 (28,030 X 12)	- -	- -	336,360 -
10	นางอภิรา ประสม	ปริญญาตรี	12-2-01-3102-002	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	12-2-01-3102-002	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	323,760 (26,980 X 12)	- -	- -	323,760 -
11	นายพุก ผ่องพันธุ์	ร.บ. (การเมืองการปกครอง)	12-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	12-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	180,720 (15,060 X 12)	- -	- -	180,720 -
12	นางเปรมใจ อินทา	ปริญญาโท	12-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	12-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	245,280 (20,440 X 12)	- -	- -	245,280 -
13	น.ส.สุจิตรา วงศ์โยทยะ	ปริญญาโท	12-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	12-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	305,640 (25,470 X 12)	- -	- -	305,640 -

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
14	นายอนันต์ สมิตร์	ปริญญาโท	12-2-01-3105-002	นิติกร	ชก.	12-2-01-3105-002	นิติกร	ชก.	305,640 (25,470 X 12)	-	54,000 (4,500 X 12)	359,640
15	นางสาววราพร วรรณพรหม	ปริญญาตรี	12-2-01-3106-001	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก./ชก.	12-2-01-3106-001	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก./ชก.	299,640 (24,970 X 12)	-	-	299,640
16	น.ส.อริยาวัณรัตน์ คำภิระ	ปริญญาตรี	12-2-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	12-2-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	288,120 (24,010 X 12)	-	-	288,120
17	นายวิโรจน์ แก้วปิ่น	ปริญญาตรี	12-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	12-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	311,640 (25,970 X 12)	-	-	311,640
18	นายณัฐพร รัตนเอกวาท	ปริญญาตรี	12-2-01-3809-001	นักจัดการงานเทคนิค	ป.ก.	12-2-01-3809-001	นักจัดการงานเทคนิค	ป.ก.	280,080 (23,340 X 12)	-	-	280,080
19	นางสาววราพร วรรณพรหม	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.) นิติศาสตร	12-2-01-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	12-2-01-3101-002	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	355,320 (9,740 + 49,480 / 21 X 12)	-	-	355,320
20	นายวัชรินทร์ วงศ์ดาว	ปริญญาตรี	12-2-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	12-2-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	355,320 (29,610 X 12)	-	-	355,320
21	น.ส.พรพิมล สิกสิงห์แก้ว	ปริญญาตรี	12-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	12-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	152,760 (12,730 X 12)	-	-	152,760
22	ส.ต.อ.เรณชัย แสนทนต์ชัย	ปริญญาโท	12-2-01-4102-001	เจ้าพนักงานทะเบียน	ช.ง.	12-2-01-4102-001	เจ้าพนักงานทะเบียน	ช.ง.	230,400 (19,200 X 12)	-	-	230,400
23	นายวัชรินทร์ บังเงิน	ป.ส. เทคนิคอุตสาหกรรม	12-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ง.	12-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ง.	196,080 (16,340 X 12)	-	-	196,080
24	นายภราดร ไชยประการ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา เครื่องกล	12-2-01-4804-001	เจ้าพนักงานเทคนิค	ช.ง.	12-2-01-4804-001	เจ้าพนักงานเทคนิค	ป.ง./ช.ง.	297,900 (24,825 X 12)	-	-	297,900
25	นางสาววราพร วรรณพรหม	ปริญญาตรี	12-2-01-4401-001	เจ้าพนักงานเกษตร	ป.ง./ช.ง.	12-2-01-4401-001	เจ้าพนักงานเกษตร	ป.ง./ช.ง.	297,900 (24,825 X 12)	-	-	297,900
26	น.ส.ปิยวิมล อินทนต์ชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	209,880 (17,490 X 12)	-	-	209,880
27	นางสาววราพร วรรณพรหม	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
28	_____ว่าง_____		-	พนักงานขับรถดับเพลิง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)	
29	_____ว่าง_____		-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	146,640 (12,220 x 12)	-	-	146,640 (ว่าง)	
30	นายชุมพล วุฒิติ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	149,280 (12,440 x 12)	-	-	149,280 -	
31	_____ว่าง_____		-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)	
32	_____ว่าง_____		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	144,240 (12,020 x 12)	-	-	-	
33	_____ว่าง_____		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)	
34	_____ว่าง_____		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)	
35	นายไพโรจน์ เขื่อนเพชร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	135,720 (11,310 x 12)	-	-	135,720 (ว่าง)	
36	นายปรีชา แก้วบุญเรือง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	136,440 (11,370 x 12)	-	-	136,440 (ว่าง)	
37	_____ว่าง_____		-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	129,000 (10,750 x 12)	-	-	-	
38	_____ว่าง_____		-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	129,000 (10,750 x 12)	-	-	(ว่าง)	
39	_____ว่าง_____		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 x 12)	-	-	-	
40	นางเดือนจิต ใจพันธ์	ปวส. (การจัดการทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 x 12)	-	-	10,800 (ว่าง)	
41	_____ว่าง_____		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 x 12)	-	-	10,800 -	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
42	นายประพจน์ ศรีนิล	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 7	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	10,800	-
43	นายบุรพา ชัยเลิศ	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	10,800	-
44	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
45	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
46	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
47	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
48	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
49	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
50	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
51	นางอังอร่า แก้วปิ่น	ศศ.บ.(นิติศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
52	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	10,800	-
53	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
54	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
55	น.ส.กัญญาญ์ สุยะปัญญา	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	10,800	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงิน	ค่าตอบแทน	
56	นางณอนศรี กันพะเดียน	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	10,800
57	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
58	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
59	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
60	ว่าง		-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
61	ว่าง		-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
62	ว่าง		-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
63	ว่าง		-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
64	ว่าง		-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
65	ว่าง		-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
66	ว่าง		-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
67	ว่าง		-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
68	ว่าง		-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	108,000 (ว่าง)
69	*อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท.*		12-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	12-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	608,040 (50,670 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	เกษียณอายุ (ว่าง)	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
70	นางอุบล ชัยมงคล	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	12-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	12-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	317,520 (26,460 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	-	335,520	
71	นายจักรวัฒน์ ดิตรีกำ	บธ.บ.(การเงินการธนาคาร)	12-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	12-2-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	323,760 (26,980 X 12)	-	-	323,760	
72	นางสุนีย์ ยอดสุวรรณ	บธ.บ.(การบัญชี)	12-2-04-3202-002	นักวิชาการคลัง	ปก.	12-2-04-3202-002	นักวิชาการคลัง	ปก.	222,240 (18,520 X 12)	-	-	222,240	
73	น.ส.ขวัญทิพย์ ชัยเลิศ	บธ.ม.(การบัญชี)	12-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	12-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	317,520 (26,460 X 12)	-	-	317,520	
74	ว่าง	ว่าง	12-2-04-3201-002	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	12-2-04-3201-002	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	203,280 (16,940 X 12)	-	-	203,280 (ว่าง)	
75	นางสิริปริยา ชินบุตร	บธ.บ.(การบัญชี)	12-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	12-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	165,120 (13,760 X 12)	-	-	165,120	
76	ว่าง	ว่าง	12-2-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	12-2-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	-	-	297,900 (ว่าง)	
77	น.ส.รุ่งนภา ไจุมปาก	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	12-2-04-3101-002	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	12-2-04-3101-002	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	226,080 (18,840 X 12)	-	-	226,080	
78	นายทวีศักดิ์ อัครโชคทรัพย์	บช.บ.	12-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	12-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	355,320 (29,610 X 12)	-	-	355,320	
79	น.ส.ปราณี กันทะเดียน	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	12-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	12-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	155,640 (12,970 X 12)	-	-	155,640	
80	นางวันทนา สินธุะ	ศด.บ.(การจัดการทั่วไป)	12-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	12-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	342,720 (28,560 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	-	360,720	
81	น.ส.สุปราณี จันทักดี	ศด.บ.(การจัดการทั่วไป)	12-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	12-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	214,560 (17,880 X 12)	-	-	214,560	
82	ว่าง	ว่าง	12-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	12-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	-	-	297,900 (ว่าง)	
83	นางณณมล เนาว์ชมภู	ศด.ม.(การบัญชี)	12-2-04-2102-004	หัวหน้าฝ่ายแผนงานที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	ต้น	12-2-04-2102-004	หัวหน้าฝ่ายแผนงานที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	ต้น	349,320 (29,110 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	-	367,320	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
84	น.ส.วิชุดา แดงสนั่น	บธ.บ. (การเงินการธนาคาร)	12-2-04-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	12-2-04-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	138,120 (11,510 X 12)	-	-	138,120	138,120
85	ว่าง	ว่าง	12-2-04-4703-001	นายช่างสำรวจ	ป.ก./ช.ก.	12-2-04-4703-001	นายช่างสำรวจ	ป.ก./ช.ก.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	-	-	297,900 (ว่าง)	297,900 (ว่าง)
86	นางมยุรา จันทะการ	ศศ.บ.(พัฒนาชุมชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	136,920 (11,410 X 12)	-	-	136,920	136,920
87	นางสาธิตา พุ่มพวง	ศษ.บ.(บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	144,240 (12,020 X 12)	-	-	144,240	144,240
88	นายธีรเดช เอี่ยมสำอางค์	วท.บ.(ก่อสร้าง)	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	153,240 (12,770 X 12)	-	-	153,240	153,240
89	ว่าง	ว่าง	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	153,240 (12,770 X 12)	-	-	153,240 (ว่าง)	153,240 (ว่าง)
90	น.ส.กรกมล เลิศอรุณกร	บธ.บ.(บัญชี)	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนและทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนและทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	136,200 (11,350 X 12)	-	-	136,200	136,200
91	นางปณิธิยา แก้วศักดิ์	ศศ.บ.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	156,120 (13,010 X 12)	-	-	156,120	156,120
92	นางจิตติยา รักษาทีล	ปวส.(การโรงแรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	154,560 (12,880 X 12)	-	-	154,560	154,560
93	ว่าง	ว่าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)	138,000 (ว่าง)
94	ว่าง	ว่าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)	138,000 (ว่าง)
95	ว่าง	ว่าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)	138,000 (ว่าง)
96	ว่าง	ว่าง	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)	138,000 (ว่าง)
97	ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)	108,000 (ว่าง)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราากำลังใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
98	นายปรม รุ่งรักษา	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
99	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)	
100	นายกันพล มะโนหาญ	ร.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
101	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
102	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)	
103	นายสันต์ วงศ์ดี	วศ.บ.	12-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	12-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	445,560 (37,130 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	579,960	
104	ว่าง		12-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	12-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	393,600 [(15,430 + 50,170) / 2] X 12)	18,000 (1,500 X 12)	-	411,600 (ว่าง)	
105	ว่าง		12-2-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	12-2-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	393,600 [(15,430 + 50,170) / 2] X 12)	18,000 (1,500 X 12)	-	411,600 (ว่าง)	
106	นายณัฐพัชร กณะบุตร	สอ.บ.(สถาปัตยกรรม)	12-2-05-3702-001	สถาปนิก	ชก.	12-2-05-3702-001	สถาปนิก	ชก.	293,880 (24,490 X 12)	-	-	293,880	
107	จ.สอ.ปิยวัฒน์ ขมภูมิ้องชั้น	ปวส.(ก่อสร้าง)	12-2-05-4704-001	นายช่างผังเมือง	ปง.	12-2-05-4704-001	นายช่างผังเมือง	ปง.	286,800 (23,900 X 12)	-	-	286,800	
108	ว่าง		12-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	12-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	-	-	297,900	
109	ว่าง		12-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	12-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 (24,825 X 12)	-	-	297,900 (ว่าง)	
110	ว่าง		12-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	12-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	181,680 (15,140 X 12)	-	-	181,680 (ว่าง)	
111	นางรัชนีพร เบ้าลารี	บธ.บ.(การตลาด)	12-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	12-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	249,360 (20,780 X 12)	-	-	249,360	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน		
112	น.ส.นิตยา ดอนลาว	ศศ.บ.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	154,680 (12,890 X 12)	-	-	154,680	
113	นายเสถียร บึงเงิน		วท.บ.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	159,840 (13,320 X 12)	-	-	159,840
114	ว่าง		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	153,240 (12,770 X 12)	-	-	153,240	
115	นายสิทธิโชค นวมานูชาติ	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	136,800 (11,400 X 12)	-	-	136,800	
116	นายวินัย พรหมใจใส	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	130,800 (10,900 X 12)	-	-	130,800	
117	นายสิทธิชัย ศรีชัยแก้ว	มศ.5	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	130,800 (10,900 X 12)	-	-	130,800	
118	นายพนมศักดิ์ แก้วเดี๋ย	ปวช.(ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	131,520 (10,960 X 12)	-	-	131,520	
119	ว่าง		-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)	
120	ว่าง		-	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)	
121	นายณรงค์ โป่งคำ	ปวช.(ช่างไฟฟ้า)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
122	นายสุทัศน์ อินตะตาน	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
123	นายชูจิต อุดบิน	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
124	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
125	นายคมสันต์ อดดล่อง	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
126	นายเอกชัย กันทะเขียน	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
127	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	(ว่าง)
128	นายอดิษฐ์ คำแปงคำ	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
129	นายสิัญญา ดอนลาว	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
130	นายสุภชัย จำรุ่งป่า	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
131	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
132	นายเชษฐา ลันธิ	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
133	นายเฉลิมพล เรือนสังข์	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
134	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
135	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
136	นายเสกสันต์ ดวงสนิท	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 5 (ป.5)	-	คนสวน	(ทั่วไป)	-	คนสวน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
137	นายทองวาส หนูคนันใจ	ส.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)	12-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กลาง	12-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กลาง	421,080 (35,090 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	67,200 (5,600 X 12)	555,480	
138	ว่าง		12-2-06-3101-003	นักจัดการงานทั่วไป	(ป.ก./ช.ก.)	12-2-06-3101-003	นักจัดการงานทั่วไป	(ป.ก./ช.ก.)	355,320 (29,610 X 12)	-	-	355,320 (ว่าง)	
139	น.ส.สิรินาถยา วงศ์वाल	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ 9/2561 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2561 พ.บ.(วิชาชีพ)	12-2-06-3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	12-2-06-3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	402,720 (33,560 X 12)	-	42,000 (3,500 X 12)	444,720	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
140	นางภัทรวรรณ อินต๊ะวงศ์	พย.บ. มหาวิทยาลัยพายัพ	12-2-06-3602-002	พยาบาลวิชาชีพ	ช.ก.	12-2-06-3602-002	พยาบาลวิชาชีพ	(ป.ก./ช.ก.)	355,320 (29,610 X 12)	-	-	355,320	
141	น.ส.กุลธิดา เทพรรัตน์	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขา อนามัยสิ่งแวดล้อม	12-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ช.ก.	12-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ช.ก.	349,320 (29,110 X 12)	-	-	349,320 (ว่าง)	
142	น.ส.จิราวรรณ จันทร์ศรี	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	12-2-06-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	12-2-06-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	234,960 (19,580 X 12)	-	-	234,960	
143	นายวัชรินทร์ เพ็งจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพพยาบาล	12-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ง.	12-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ง.	302,280 (25,190 X 12)	-	-	302,280	
144	น.ส.สร้อยทิพย์ พุทธิปัญญา	ประกาศนียบัตร เวชกิจฉุกเฉิน	12-2-06-4601-002	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ง.	12-2-06-4601-002	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ง.	203,040 (16,920 X 12)	-	-	203,040	
145	-----ว่าง-----	ว่าง	12-2-06-4601-003	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	12-2-06-4601-003	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	-	-	297,900	
146	-----ว่าง-----	ว่าง	12-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	12-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	355,320 [(9,740 + 49,480) / 2] X 12)	-	-	355,320 (ว่าง)	
147	-----ว่าง-----	ว่าง	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	180,000 (15,000 x 12)	-	-	180,000 (ว่าง)	
148	นายสายัณต์ โมะกัญ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	(ทักษะ)	148,680 (12,390 X 12)	-	-	148,680	
149	นายโยนาธาน ชัยสมบัติ	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	(ทักษะ)	148,680 (12,390 X 12)	-	-	148,680	
150	-----ว่าง-----	ว่าง	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)	
151	-----ว่าง-----	ว่าง	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)	
152	นายวิเชียร เรือนสังข์	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 (ป.4)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	145,920 (12,160 X 12)	-	-	145,920	
153	นายวิเชียร พัดฉัตร	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 (ป.4)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	144,360 (12,030 X 12)	-	-	144,360	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
154	-----	ว่าง -----	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	147,240 (12,270 X 12)	-	-	147,240	
155	นายเสกสรรค์ ด้อยศ	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	142,920 (11,910 X 12)	-	-	142,920	
156	นายชดโณ จาอินทร์	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 5 (ป.5)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	135,720 (11,310 X 12)	-	-	135,720	
157	นายสันติสุข โจชน์	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	134,880 (11,240 X 12)	-	-	134,880	
158	-----	ว่าง -----	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
159	นายจามง ชุมแปง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
160	นายรุ่งโรจน์ พันธ์ชัย	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
161	นายรัชสิทธิ์ แก้วเขียว	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
162	นายฐาวิศว์ นาคี	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
163	นายบุญเลิศ ธะนาคำ	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
164	-----	ว่าง -----	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
165	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตามมติ ก.พ.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ 9/2561 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2561		-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
166	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตามมติ ก.พ.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ 9/2561 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2561		-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
167	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตามมติ ก.พ.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ 9/2561 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2561		-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน		
168	-----ว่าง-----	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตามมติ ก.ท.จ.เชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ 9/2561 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2561	-	คนงานประจำรถยนต์	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถยนต์	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)	
169	นางเจียมตา กุมาเชื้อ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
170	นายปราโมทย์ แสงศรีจันทร์	ปวช.(ช่างกลโลหะ)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
171	นายทองทศ ธรรมยศ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
172	นายสมเดช จุระคำ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
173	นางกานต์วิ ลีอินทร์	ปวส.(การตลาด)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
174	นายสิทธิศักดิ์ กลมเพชร	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
175	-----ว่าง-----		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
176	-----ว่าง-----		12-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กลาง	12-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กลาง	538,200 ((22,140 + 67,560) / 2) X 12)	67,200	67,200	672,600 (ว่าง)	
177	-----ว่าง-----		12-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	12-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	393,600 ((15,430 + 50,170) / 2) X 12)	18,000	-	*****	
178	นางสาวทัศนีย์ บุญพา	ค.บ. (ภาษาอังกฤษ)	12-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	12-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	180,720 (15,060 X 12)	-	-	180,720	
179	นางสายสุรีย์ ไชยเลิศ	บธ.บ. บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	12-2-08-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	12-2-08-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	152,760 (12,730 X 12)	-	-	152,760	
180	นางรัชฎาภรณ์ ปุ๊กเพาะ	ปวส.(การบัญชี)	12-2-08-4201-003	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	12-2-08-4201-003	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	234,960 (19,580 X 12)	-	-	234,960	
181	นายวันชัย ดอนลาว	ค.บ.(การบริหารการศึกษา)	-	ผู้ช่วยสนับสนุนการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยสนับสนุนการ	(คุณวุฒิ)	220,440 (18,370 X 12)	-	-	220,440	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
182	นางกฤษณา แสงแก้ว	ปวส.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	145,920 (12,160 X 12)	-	-	145,920	-
183	ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)	-
184	ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)	-
185	ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)	-
186	น.ส.อรพินท์ สุวรรณ	บ.บ.(การตลาด)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)	-
187	ว่าง	ว่าง	29555-1	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	(คศ.4)	12-2-08-5500-64-4	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	(คศ.4)	-	-	-	เกษียณอายุ 88	-
188	นางวันเพ็ญ เสงี่ยม	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	28028-2	ครู	(คศ.2)	12-2-08-6500-64-5	ครู	(คศ.2)	-	-	-	88	-
189	นางอังสนา พรพิบูล	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	28029-2	ครู	(คศ.2)	12-2-08-6500-64-6	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	-
190	นางนงนุชราย ฟีนิช	ค.ม. (หลักสูตรและการสอน)	29528-2	ครู	(คศ.2)	12-2-08-6500-64-7	ครู	(คศ.2)	-	-	-	-	-
191	นางสายหยุด มานะกิจ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	30700-2	ครู	(คศ.2)	12-2-08-6500-64-8	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	-
192	นางพิมพ์ลิปาง อูะด้า	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	33588-2	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6500-64-9	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	-
193	น.ส.ภาภรณ์ คำแสน	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	33589-2	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6500-65-0	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	-
194	น.ส.ปาริชาติ กุมาลือ	คช.บ.(การบริหารการศึกษา)	33590-2	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6500-65-1	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	-
195	น.ส.กัญญณา อินทร์ภักซ์	คช.บ. (เลขที่ศึกษา)	33591-2	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6500-65-2	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
196	นางทิพาพร นิลคล้าย	ศษ.บ.(ศึกษาศาสตร์)	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	225,000 (18,750 X 12)	-	-	225,000
197	นางสาว..... วัง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
198	นางสาว..... วัง		3377-5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	3377-5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	-	-	(ว่าง)
199	นางสาว..... วัง		2240-4	ภารโรง	(ทั่วไป)	2240-4	ภารโรง	(ทั่วไป)	-	-	-	(ว่าง)
200	นางสาว..... วัง		57-2-0106	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6600-26-7	ครู	(คศ.1)	-	-	-	(ว่าง)
201	นางรัตน์ อุบะ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	57-2-0107	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6600-26-8	ครู	(คศ.1)	-	-	-	(ว่าง)
202	นางบุษย์ภัทร จิตตะ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	57-2-0108	ครู	(คศ.2)	12-2-08-6600-26-9	ครู	(คศ.1)	-	-	-	89
203	น.ส.อนุกุล นิธิเสาวพันธ์	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	57-2-0109	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6600-27-0	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-
204	นางพัชรินทร์ แหม่มจิต	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	57-2-0352	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6600-27-1	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-
205	นางสุจิตรา กังออนดา	ค.บ.(การศึกษาประถมศึกษา)	57-2-0353	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6600-27-2	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-
206	นางณณอมจิต ดวงสนิท	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	57-2-0354	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6600-27-3	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-
207	นางสาว..... วัง		57-2-0515	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6600-27-4	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-
208	น.ส.เบญจวรรณ กันทะนันท์	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	57-2-0516	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6600-27-5	ครู	(คศ.1)	-	-	-	(ว่าง)
209	นางเบญจมาศ ธิชา	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
210	นางโสภา ชัยปรการ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	-
211	ว่าง		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	-
212	ว่าง		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	-
213	ว่าง		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	(ว่าง)
214	นางวิชุดา จันลา	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	-
215	ว่าง		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	-
216	ว่าง		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	90
217	ว่าง		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	(ว่าง)
218	ว่าง		12-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./วท.	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./วท.	-	-	-	(ว่าง)
												(ว่าง)

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ

(นายองอาจ ม่วงไกลย์)

ปลัดเทศบาลตำบลบ้านดู่

๑๙ ก.พ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

 ผู้รับรอง

(นายพัฒนพงษ์ โพธิ์เกตุ)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่

๒๑ ก.พ. ๒๕๖๓

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านดู่
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านดู่ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ นั้น

เนื่องจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย(ก.ท.จ.เชียงราย) ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขชื่อตำแหน่งจากผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) เป็นผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับที่ ๔ พ.ศ.๒๕๖๒ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

อาศัยอำนาจตามตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๒๒ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๒ เห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลบ้านดู่ รายละเอียดตามแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายพัฒนพงษ์ โพธิ์เกตุ)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านดู่

ที่ ๓๕๖ / ๒๕๖๓

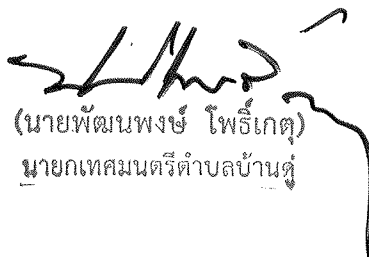
เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านดู่ ได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๒ นั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และความในข้อ ๒๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) จึงจัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓


(นายพัฒน์พงษ์ โพธิ์เกตุ)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านดู่

ที่ ๘๐๕/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่ | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาลตำบลบ้านดู่ | เป็นกรรมการ |
| (๓) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| (๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| (๘) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | เป็นเลขานุการ |
| (๙) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ตามข้อ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

/(๕) การจัดโครงสร้าง...

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ข. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

ก. เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

ข. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค. ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ. ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นางไพระพรรณ สิริกุล)
รองนายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่ ปฏิบัติราชการแทน
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙

วันพฤหัสบดีที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลบ้านดู่ ชั้น ๒

ผู้มาประชุม

๑. นายพัฒนพงษ์ โพธิ์เกตุ	นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่	ประธาน
๒. ว่าที่ร้อยตรีปริษา คำมา	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางกรณวี โนเยี่ยม	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายवलันต์ วงศ์ดี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายทองวาส หมุดนินใจ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๖. นางสาวรุ่งสุรีย์ พลฤทธิ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายองอาจ ม่วงโกสัย	ปลัดเทศบาลตำบลบ้านดู่	ไปราชการ
๒. นางปนัดดา จันทร์เทพ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ไปราชการ

เริ่มประชุมเวลา

๐๙.๓๐ น.

เมื่อถึงเวลาที่ประชุม นายพัฒนพงษ์ โพธิ์เกตุ นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่ประธานในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายพัฒนพงษ์ฯ

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

สวัสดีครับ ที่ผมเชิญผู้อำนวยการสำนัก/กอง ร่วมประชุมในวันนี้ การบริหารงานแต่ละกอง ปี ๒๕๕๙ งานล่าช้า เนื่องจากมีปัญหาหลายๆ อย่างโดยขาดบุคลากร จึงแจ้งให้ท่านทราบว่า เราสมควรจะเพิ่มอัตรากำลัง เพิ่มขึ้นในแต่ละกองเพื่อความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการทำงานครับ

ระเบียบวาระที่ ๒

นายพัฒนพงษ์ฯ

เรื่อง การรับรองรายงานการประชุม

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบ้านดู่ ชั้น ๓ (จัดเข้าสู่ระบบแท่ง) ขอเชิญผู้อำนวยการกอง/สำนักตรวจสอบ จะแก้ไขหรือทบทวนเชิญครับ

นายพัฒนพงษ์ฯ

กองช่างครับ

นายवलันต์

ไม่มีครับ

นายพัฒนพงษ์ฯ

กองคลังครับ

นายพัฒนพงษ์ฯ

กองสาธารณสุขฯ ครับ

นายทองวาสฯ

ในระเบียบวาระที่ ๒ ไม่มีครับ

นายพัฒนพงษ์ฯ

ในเมื่อคณะกรรมการเห็นว่าไม่มีการแก้ไข รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙

ที่ประชุม

รับรองการงานการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบ้านดู่ ชั้น ๓ (จัดเข้าสู่ระบบแท่ง) โดยไม่มีการแก้ไข

ระเบียบวาระที่ ๓

นายพัฒนพงษ์ฯ

เรื่อง ที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

สวัสดีครับ ที่ผมเชิญผู้อำนวยการสำนัก/กอง ร่วมประชุมในวันนี้ การบริหารงานแต่ละกองที่ผ่านมา ปี ๒๕๕๙ เนื่องจากมีปัญหาหลายอย่างโดยขาดบุคลากร ซึ่งเป็นที่มาซึ่งแจ้งให้ท่านทราบว่า เราสมควรจะเพิ่มอัตรากำลัง เพิ่มขึ้นในแต่ละกองเพื่อความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ระเบียบวาระที่ ๓

นายพัฒนพงษ์ฯ

เรื่อง ที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

ในวันนี้มีเรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณาดังนี้ครับ

๓.๑ เสนอปรับปรุงตำแหน่งสายงานบริหารเป็นระดับกลาง

(๑) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(๒) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ตำแหน่งว่าง)

๓.๒ เสนอขอกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๑.๓ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๑.๔ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

(๒) กองคลัง

๒.๑ นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

(๓) กองช่าง

๓.๑ นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

(๔) กองศึกษา

๔.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๑) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

๔.๒ พนักงานจ้างทั่วไป

(๑) ตำแหน่ง นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา

นายพัฒนพงษ์ฯ

อันนี้ผมอยากจะให้เจ้าหน้าที่ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ สำนักปลัด ซึ่งรู้ข้อมูลตัวนี้ดี ซึ่งจะเสนอในที่ประชุมแห่งนี้ เพื่อเป็นวาระและชี้แจงให้ชัดเจนกับคณะกรรมการชุดนี้นะครับ เชิญครับ

นายทองวาสา

ขออนุญาตท่านประธานครับ วาระที่ ๓ กองสาธารณสุขฯ ไม่มีติดกล่นหรือไม่อย่างไรครับ

ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ

กระผมขออนุญาตครับ

นายพัฒนพงษ์ฯ

เชิญครับ

ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ

ในส่วนของกองสาธารณสุขฯ ท่านนายกฯ ทางหนังสือออกมาเป็นหัวข้อ ผมอยากให้คุยในที่ประชุม ตอนนั้นนายกฯ มีนโยบายว่าตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจหรือจ้างทั่วไป ตามร่าง พ.ร.บ.บริหารงานบุคคล จะเสนอขอกำหนดตำแหน่งนั้นจะไม่ได้ครับ ต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด ถ้าท่านนายกฯ ยังจ้างอยู่ในส่วนที่

เกินนายกฯ ต้องรับผิดชอบ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ท่านนายกฯ ได้เคยไปอบรมมา อยากให้เสนอในที่ประชุมพิจารณาอีกครั้งหนึ่งครับ

นายบุญญพันธ์ฯ มอบให้งานการเจ้าหน้าที่คำนวณว่าจำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ ๔๑ คน

นางสาวรุ่งสุรีย์ฯ ถ้าง่างพระราชบัญญัติบริหารการงานบุคคลฉบับใหม่ ประกาศใช้นะคะ ซึ่งกำหนดให้จำนวนพนักงานจ้างต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนข้าราชการ ตอนนี้นักงานจ้างตามภารกิจ มีทั้งหมดประมาณ ๔๑ คน จำนวนพนักงานจ้างตาม พ.ร.บ.ฉบับใหม่ต้องไม่เกิน ๑๐ คน ค่ะ

นายบุญญพันธ์ฯ แสดงว่าเกินกว่า ๒๐ คน

ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ คือที่เกินไปต้องพยายามปรับอัตราลง ตอนนี้นักงานก็ไม่เป็นไร

นายบุญญพันธ์ฯ ให้พยามปรับลดอัตราลงครับ ถ้าหากขอกำหนดอัตราใหม่นี้เห็นว่าไม่ได้

ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ แต่ผมดูของกองการศึกษานี้ ทำไมมีพนักงานจ้างขึ้นมา ผมเช็คแล้วเป็นพนักงานจ้างอุดหนุนเฉพาะกิจครับ

นายบุญญพันธ์ฯ ของกองการศึกษามันมีอยู่แล้ว ของการเงินและบัญชี เงินของกรมมีอยู่แล้ว โดยตำแหน่งก็ว่างอยู่ เราขอบัญชีแล้วก็สอไป ขอไปเขาก็ไม่อนุมัติ ก.ท.จ.ก็ไม่เห็นชอบมาก็ไม่ได้จ้าง แต่นักการภารโรงตอนนี้ไม่มี แต่เรารายงานไปส่วนกลางแล้ว เราจะขออัตรานี้ เขาเห็นชอบเราต้องไปปรับแผนของเราด้วย

นางกรณรวิฯ แต่ไม่ใช้เงินส่วนของเรา ใช้เงินของกรม

ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ ครับ แต่มันยังไม่มีในแผน

นายทองวาสาฯ หมายความว่า กองการสาธารณสุขฯ นี้ไม่ได้รับการพิจารณาใช้ใหม่ครับ

นางกรณรวิฯ แล้วผู้อำนวยการกองสาธารณสุขยังยืนยันจะเอาอยู่ไหม แล้วเงินเราพอไหม

นายบุญญพันธ์ฯ เงินพอครับ แต่ต้องดูเกณฑ์ว่าไม่เกิน ๒๕ เปอร์เซ็นต์ของจำนวนข้าราชการ

นายทองวาสาฯ ทั้งหมดไปและภารกิจใช้ใหม่ครับ ที่ต้องไม่เกิน ๒๕ เปอร์เซ็นต์ ถ้าเป็นแบบนั้น

ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ ครับ ใช่ครับ

นายทองวาสาฯ แบบนั้นส่วนของผมที่ต้องการพนักงานจ้างทั่วไปก็ได้สักคนนั้นสิครับ

ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ คือตอนนี้ทั่วไปอัตราว่างยังมี บางกองลาออกไปยังมีอัตราว่างอยู่

นายทองวาสาฯ สำนักปลัดมี ๒ คน ภารกิจก็มีแค่ วีระนิตที่เสียชีวิตไป ลุงปวน

ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ มีอัตราว่างอีกตำแหน่งหนึ่งคือขับรถ นายกฯ ท่านนายกฯจะสรรหาอีกครั้งหนึ่งใช้ใหม่ภารกิจที่มีอัตราอยู่แล้ว

นายพัฒนพงษ์ฯ เตี่ยผมจะสรรหาประมาณเดือน พฤศจิกายน เพราะว่ามันนิ่งแล้ว เราก็เปิดขออนุมัติเลย ของสาธารณสุขไปถึงไหนได้ก็คน

ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ ที่เสนอมียาบาลด้วย ท่านนายกฯ จะเสนอที่ประชุมอยู่ไหม คือตำแหน่งนี้ได้มาแล้ว ๑ ตำแหน่ง

นายพัฒนพงษ์ฯ สรรหาคนได้มา ๑ อัตรานี้ครับ

นายทองวาสาฯ คือถ้าแบบนี้ที่หัวหน้าปรีชาพูด คือมันกำหนดไม่ได้ มันต้องมีสถานพยาบาลใช้ใหม่

ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ เป็นแบบงานการเจ้าหน้าที่ได้แจ้งไว้ครับ

นางสาวรุ่งสุรีย์ฯ ต้องมีงานด้านการพยาบาล ด้านการควบคุมโรค

นายทองวาสาฯ ควบคุมโรคมีอยู่แล้ว

นางสาวรุ่งสุรีย์ฯ ต้องดูว่าปริมาณงานมันเยอะหรือไม่

นายทองวาสาฯ ปริมาณงานนี้คงจะได้อยู่

- นายบุญญพันธ์ฯ ของเราโรงพยาบาลยังไม่เข้าเกณฑ์ เพราะว่าเราไม่มีสถานพยาบาล แต่ว่าเจ้าพนักงานควบคุมโรค ที่สาธารณสุขมันได้อยู่แล้ว
- นายทองวาสนา อย่างนั้นผมขออนุญาตปรับในที่ประชุม ว่าเรื่องของพยาบาลปรับเป็นนักวิชาการสาธารณสุข ๑ ตำแหน่ง เพราะว่าจะได้ตรงกับเนื้องาน
- นายพัฒน์พงษ์ฯ นักวิชาการเป็นนักวิชาการเป็นข้าราชการประเภทใดครับ
- นายทองวาสนา เป็นข้าราชการครับ จะได้แบ่งไปช่วย สปสช. ด้วยครับ
- ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ กรรมการจะกำหนดเพิ่มในครั้งนี้นะครับ
- นายพัฒน์พงษ์ฯ ขอเพิ่มในที่ประชุมเลย และที่ประชุมมีมติเห็นชอบนะครับ
- นางกรณีย์ฯ กองคลังด้วยค่ะ ตอนนี้มีนักวิชาการพัสดุ แล้วตำแหน่งนายช่างสำรวจ การประชุมครั้งนี้จะเสนอให้ที่ประชุมพิจารณาตำแหน่งนายช่างสำรวจ เพื่อรองรับงานแผนที่ภาษีและตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการเพื่อปฏิบัติงานด้านการบันทึกข้อมูลด้านแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ทุกวันนี้ให้นักวิชาการงานทั่วไปปฏิบัติงานเพียงคนเดียว ซึ่งหากกำหนดอีกอัตราจะได้ช่วยกันปฏิบัติงานได้นะคะ
- นายพัฒน์พงษ์ฯ ได้แต่ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องไม่เกินนะครับ ถ้าเกินก็ไม่สามารถจ้างได้นะพอจะทราบตัวเลขด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไหมครับ
- นางสาวรุ่งสุรีย์ฯ ตอนนี้ภาระการใช้จ่าย ปีงบประมาณ ๖๐ เรามียกประมาณรายจ่ายประจำปี ๑๔๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท ทำให้ฐานในการหารเยอะขึ้น ค่าใช้จ่ายตอนนี้คำนวณดูตกอยู่ประมาณ ๓๐ เปอร์เซ็นต์ แต่ว่าการปรับปรุงตำแหน่งของสายบริหารนะ จะต้องมีการค่าใช้จ่ายฯ ไม่เกินร้อยละ ๓๕
- ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ ตอนนี้ภาระค่าใช้จ่ายฯ ร้อยละ ๓๐ ถ้าบวกเข้าอีก ๒ ตำแหน่งคงจะใกล้แต่ร้อยละ ๓๕
- นางกรณีย์ฯ ๒ ตำแหน่งนี้ คือ ปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นระดับกลาง ทั้ง ๒ ตำแหน่ง
- ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ ผมจะส่งเรื่องในการปรับปรุงตำแหน่งทั้ง ๒ ตำแหน่งไปก่อน เพราะจังหวัดกำหนดให้ส่งภายในวันจันทร์หน้านี้ จึงขอส่งสองตำแหน่งนี้ไปส่วนที่เหลือตามไป เพราะว่าการดำเนินการเอกสารเยอะครับ ถ้าวงเงินนี้ไม่พออาจจะขอตัดบางตำแหน่งออกไป แล้วจะมาขออีกครั้ง โดยการทำบันทึกเสนอท่านนายกฯ หากท่านนายกฯ อนุมัติ แล้วจึงดำเนินการในขั้นตอนต่อไป
- นายบุญญพันธ์ฯ ตำแหน่งหลักก็คือตรวจสอบภายในก็ต้องมี ครั้งที่แล้วผมดำเนินไปแล้วครั้งหนึ่งไม่ควรจะตัดตำแหน่งสำคัญ ตรวจสอบภายในมีอยู่แล้วไปยุบเลิกแล้วมาขอกำหนดใหม่ คือตำแหน่งหลักไม่ควรจะไปยุบเลิก และตำแหน่งช่างของกองคลังอีกไม่ควรที่จะไปยุบเลิก ยุบเลิกแล้วขอกำหนดฯ
- ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ มีในระเบียบครับ
- นายบุญญพันธ์ฯ ไม่ใช่ระเบียบ คือตำแหน่งหลักเราไม่ควรจะไปยุบ เพราะว่าเงินเราก็ไม่ใช่เกิน เราก็แจ้งไปว่าอยู่ระหว่างการสรรหา เราก็อ้างว่าหากไม่สรรหาต้องเรายืนยันไม่ได้ เราก็แจ้งไปว่าอยู่ระหว่างการสรรหาครับ
- นางสาวรุ่งสุรีย์ฯ คือตำแหน่งที่สรรหาแล้วไม่ได้ ทางจังหวัดจะไม่ยุบเลิก ซึ่งการสรรหาของเทศบาลได้ดำเนินการสรรหาทุกรอบการสรรหาค่ะ
- นายบุญญพันธ์ฯ จังหวัดก็ไม่ได้บอกว่าจะยุบโดยพลการ เราไปยุบก่อนสุดท้ายมาก็เป็นแบบนี้ ผมบอกแล้วปัญหามันจะเกิด

ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ
นายบุญญพันธ์ฯ
ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ
นายบุญญพันธ์ฯ

ตรวจสอบภายในนี้ไม่น่าจะยุบ ตรวจสอบภายในเป็นตำแหน่งหลัก
เคยพูดในที่ประชุมแล้วว่าไม่ควรจะไปยุบ
แต่ ก.ท.จ.จะยุบหรือไม่ยุบเป็นเรื่องของก.ท.จ.
ถ้าก.ท.จ. ยุบเรามีสิทธิ์ไปโต้แย้ง ไม่ใช่อยู่นิ่งยิบขึ้นมายุบเป็นไปไม่ได้ เดียวก็โดนฟ้อง
เอาหลักฐานก่อน

นางกรณัรวีฯ

เทศบาลจะเสนอเรื่องขอปรับปรุงตำแหน่งสายงานบริหารเป็นระดับกลาง ๒ ตำแหน่งไป
ก่อน แล้วจะเสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งตามที่ประชุมเสนอไปที่หลังใช้ไหมคะ
ผมว่าแยกกันไปทำ เสร็จแล้วก็เอามารวมเดี๋ยวจะไม่ทัน

นายทองวาสาฯ

นายบุญญพันธ์ฯ

ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ

นักการบัญชีมีอยู่แล้ว เหลือนักการภารโรง ใช้งบประมาณ วิธีสรรหาเราว่ากันอีกครั้ง
สรุปแล้วนะครับ ผมขออย่าอีกครั้งนะครับ ๓.๑ เสนอปรับปรุงตำแหน่งของสายงาน
บริหารระดับกลางมี ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลนะครับ แล้วตำแหน่งที่สอง
ผู้อำนวยการกองศึกษาตอนนี้เป็นระดับต้นเหมือนกันนะครับจะปรับเป็นกลางนะครับ
เพื่อรองรับงานที่เพิ่มขึ้น ๓.๒ กำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง ๓ ปี ของสำนักปลัดนี้ มี ๑.
นักป้องกัน ๑ อัตรา นักประชาสัมพันธ์ ๑ อัตรา นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
แล้วก็เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา กองคลัง นักวิชาการพัสดุ ๑ อัตรา ขอเพิ่ม นายช่าง
สำรวจ ปง./ชง. นะครับ ๑ อัตรา ต่อไป เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ๑ อัตรา นะครับ
กองช่าง เป็นนายช่างโยธานะครับ ๑ อัตรา กองสาธารณสุข เป็นนักวิชาการ
สาธารณสุข ๑ อัตรา กองการศึกษา เรืองเดิมนะครับ นักสหนาการปฏิบัติการ และเจ้า
พนักงานพัสดุ ซึ่งท่านนายกฯ เห็นว่ามีตำแหน่งนักวิชาการศึกษาอยู่แล้ว ก็เลยหยุดไว้
ก่อนนะครับ เจ้าพนักงานพัสดุยังต้องการอีกไหม

นายบุญญพันธ์ฯ

ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ

ยังต้องการอยู่ครับ เพราะว่างานโรงเรียน
ขอเพิ่มเจ้าพนักงานพัสดุอีก ๑ อัตรา เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ อัตรา
ของโรงเรียนนี้เป็นเงินอุดหนุน ขออัตราตำแหน่งเพื่อไปปรับเป็นนักการภารโรง ๑ อัตรา
ตัวนี้หมายถึงกรมส่งมานี้ก็บรรจุเลย

นายพัฒน์พงษ์ฯ

นายบุญญพันธ์ฯ

ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ

นายบุญญพันธ์ฯ

เทศบาลได้รายงานขอตำแหน่งไป
ค่าใช้จ่ายของเราก็อยู่ที่สามสิบ ยังไม่เกิน
อย่างกองช่างนี้ สายันต์เขาลาออก และสมคิดตำแหน่งวิศวกรชำนาญการพิเศษ มันก็
ต้องปรับลงมาเป็นวิศวกรปฏิบัติการ ชำนาญงานหรือปฏิบัติการ เพราะจะหาคนยาก
ตอนนี้เขาปรับโดยอัตโนมัติเลยครับ กองช่างก็จะว่างอยู่ ๒ ตำแหน่ง นายช่างโยธา
เข้าระเบียบวาระที่ ๓ เลยนะครับ เสนอในการประชุมพิจารณาในครั้งนี้นะครับ ตั้งแต่
๓.๑ ๓.๒ แล้วก็เพิ่มเติมของแต่ละกอง ผมจะขอมติในที่ประชุมแล้วก็ กรรมการเห็นชอบ
นี้ก็ขอให้ยกมือขึ้นนะครับ เอาเห็นชอบก่อนนะครับ เชิญครับ ถ้าเห็นชอบยกมือขึ้นครับ
เมื่อเห็นชอบทั้งหมดก็เข้าวาระที่ ๔ เลยนะครับ ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ เชิญครับ
เห็นชอบให้เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย)
การปรับปรุงตำแหน่งสายงานบริหาร เป็นระดับกลาง และกำหนดตำแหน่งในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ปีสรรหา ๒๕๖๐ ดังนี้

ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ

นายพัฒน์พงษ์ฯ

มติที่ประชุม

๓.๑ ปรับปรุงตำแหน่งสายงานบริหารเป็นระดับกลาง

(๓) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(๔) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ตำแหน่งว่าง)

๓.๒ ข้อกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) สำนักปลัดเทศบาล

- | | |
|--|---------------|
| ๑.๑ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑.๒ นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑.๓ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑.๔ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |

(๒) กองคลัง

- | | |
|-------------------------------|---------------|
| ๒.๑ นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒.๒ นายช่างสำรวจ ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒.๓ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |

(๓) กองช่าง

- | | |
|-------------------------|---------------|
| ๓.๑ นายช่างโยธา ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
|-------------------------|---------------|

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| ๔.๑ นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
|---------------------------------|---------------|

(๕) กองศึกษา

- | | |
|------------------------------|---------------|
| ๕.๑ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
|------------------------------|---------------|

๕.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|---|---------------|
| (๑) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
|---|---------------|

๕.๓ พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|--------------------------|---------------|
| (๑) ตำแหน่ง นักการภารโรง | จำนวน ๑ อัตรา |
|--------------------------|---------------|

ระเบียบวาระที่ ๔

นายทองวาสาฯ

ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ

นายทองวาสาฯ

นายบุญญพันธ์ฯ

นายพัฒน์พงษ์ฯ

นายบุญญพันธ์ฯ

นายทองวาสาฯ

ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ

เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)

ขออนุญาตครับ เนื่องจากมีปัญหาเรื่องภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานจ้างตามภารกิจ หรือว่าพนักงานจ้างทั่วไป แต่เนืองงานหรืองานของเราที่มีในปัจจุบันนี้ ในส่วนของสาธารณสุขนี้ในส่วนของคนขับรถขยะ หรือพนักงานประจำรถขยะ มันกำหนดไม่ได้ เพราะว่ามันเกิน ๒๕% โดยความรับผิดชอบ คนขับรถนี้ต้องมีความรับผิดชอบเยอะนะ ครับ ควรจะนำเรียนในที่ประชุมว่าหาทางแก้ไขยังงัยบ้าง

ขออนุญาตนะครับ ในส่วนนั้นะ ตามกรรมนี้มีหนังสือมาชัดเจน แต่เราต้องแก้ปัญหากัน เทศบาลจะจ้างเหมาได้หรือไม่ ซึ่งอาจจะดูไม่มีความมั่นคง สำหรับจ้างเหมา

คือจ้างเหมาที่มันปรับได้แต่ว่าความรับผิดชอบในงานของเขามันมีเยอะ ขับรถทั้งคัน คัน เป็นสองสามล้าน ตรงนี้ควรจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบ คือจ้างเหมาธรรมดาเป็น พนักงานจ้าง มันไม่รับผิดชอบเวลามันเกิดอุบัติเหตุนี้ ในส่วนนั้นเขาจะไม่รับผิดชอบเลย คือคนขับน้อยอย่างน้อยเป็นลูกจ้างตามภารกิจขึ้นไปเป็นข้าราชการ แต่ถ้าบุคคลอื่นเป็น จ้างเหมาได้

เปิดสอบครั้งหน้า ที่เดือนพฤศจิกายนนี้ ยังไม่เสนอครั้งนี้ละ

อัตรามันมีหรือยังละ

มันไม่มีมันโดนตัดครั้งที่แล้วไง

คือแบบนี้ละครับ เราต้องไปปรับปรุงแผนอีกครั้งนะครับ เดือนสิงหาคม นะครับ อันนี้ มันเป็นแผนปี ๖๑ นะครับ เราก็จะปรับแต่ละกอง หาในตำแหน่งต่อไป แล้วสิ่งไหนมัน

- จะใช้ไปอีก ๓ ปี ให้ไปวางแผนของคุณอีกครั้งหนึ่ง แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นตำแหน่งไหนอย่างที่ท่านว่าอย่างที่เราเข้าประชุมได้เรื่อยๆอยู่แล้ว แผนตัวนี้มันครั้งที่ ๓ นะ ครั้งที่ ๔ ก็ต้องสรรหาในปีนี้ได้ นะครับ
- นายทองวาสา ถ้าอย่างนั้นจะกำหนดเลยไหมครับว่าจะมีการประชุมเดือนละครั้ง หรือสองเดือนครั้ง สามเดือนครั้ง ผมจำได้ตั้งแต่มีถุยาน ๒๕๕๘ หลังจากนั้นไม่มีการประชุมอีกเลย
- ว่าที่ ร.ต.ปรีชา การจัดให้มีการประชุมอยู่ที่คณะกรรมการ ซึ่งจะกำหนดเป็นเดือนๆ ไป คงไม่ได้ เท่าที่สำรวจอัตราว่าง มีตำแหน่งว่างอีกเยอะเลยครับ
- นายพัฒน์พงษ์ฯ ผมว่าเป็นครั้งต่อไปคือประมาณเดือนพฤศจิกายนคือเราจะเปิดประชุม
- ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ คือเดือนหน้า
- นายพัฒน์พงษ์ฯ เพื่อจะให้เกิดความมั่นคงกับคนที่มาทำงานด้วยและความรับผิดชอบสูงเพราะรรราคา คั้นหลายล้าน ถ้าเกิดเป็นลูกจ้างเหมาหากเกิดอุบัติเหตุก็ลาออก อยากให้มั่นคงในเมื่อจะ มาทำงานแล้วให้ตั้งใจทำเพราะฉะนั้น ก็อยากจะทำให้การใช้เครื่องจักรของเทศบาลตำบล บ้านดู่ครับไม่ว่าใครจะเป็นนายกก็ตามมันจะต้องวางแผนตั้งแต่ตอนนี้เป็นต้นไปความ รับผิดชอบจากข้าราชการแล้วก็ต้องเป็นลูกจ้างที่มีความมั่นคงไม่ใช่แค่เกิดปัญหา เล็กน้อยด่าเล็กน้อยนำรถไปเฉี่ยวไปชน ก็จะมีลาออกจะไม่มี ความเชื่อมั่นของคนที่มาขับ รถให้เราคนที่มารับจ้างหรือประกอบการอะไรก็ตามก็ไม่มั่นคงถือว่าเทศบาลบ้านดู่ยังไม่ เข้มในด้านระเบียบต้องให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าว่าอยู่แล้วมีความหวัง ผมฝากไว้ให้ทุกกอง เลย รถซื้อได้แต่คนมันไม่มีแต่ถ้าคนๆเดียวขับรถสามคันผมจะสังเกตตั้งแต่นายวีระนิค ศรีคำมา เสียชีวิตรถยังไม่ได้ล้างถึงตอนนี้ เพราะก่อนเสียสามวันนายวีระนิคล้างรถไว้ แบบนี้ไม่มีผล การใช้รถขยะ
- ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ ผมขอแบบนี้ นะครับ ครั้งนี้จะให้น้องเขาไปสรุปดูยอดเงินชัดๆ จากการปรับครั้งนี้แล้ว เสร็จ ผมก็เห็นอย่างท่านนี้ อย่างพลขับนี้ มันจำเป็นต้องจ้าง อย่างจ้างเหมานี้ ผมก็ยังงง อยู่ว่าจะไปรับงานอย่างไร ขับรถยังง อด.เขาเคยบอกว่าถ้าจ้างคนขับรถมันก็จะมี ปัญหาอยู่ ถ้าจ้างหลักๆเลยผมก็ไม่มีปัญหา สรุปในครั้งนี้นี้ทั้งหมดก่อนแล้ว อยากให้แต่ละ กองไปช่วยดูตำแหน่งว่างของตัวเองว่าตำแหน่งไหนที่ไม่จำเป็นก็ขอยุบหรือถอนตำแหน่ง ที่สำคัญนี้ เขาก็จะได้เสนอเข้ามา มันก็จะไม่มีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบริหารงานบุคคล ด้วยนะครับ
- นายบุญญพันธ์ฯ ขอตำแหน่งว่างที่เรารายงานไป ก ที่เราจะเปิดสอบปีนี้
- นางสาวรุ่งสุรีย์ฯ ที่เทศบาลตำบลบ้านดู่ได้ร้องขอไปที่จังหวัดให้เปิดสอบนี้ไม่มีค่ะ
- นายบุญญพันธ์ฯ สรุปรายงานไปที่รวบรวมข้อมูลให้ส่วนกลาง ตำแหน่งว่าง อัตราว่าง
- นางสาวรุ่งสุรีย์ฯ ของข้าราชการใช้ไหมคะ
- นายบุญญพันธ์ฯ ครับ ขอใช้บัญชี กว่าเขาจะสอบ เราก็ขอได้เลยครับ ทุกวันนี้เราประกาศ โอนนี้ก็ไม่มีใคร เพราะทุกคนก็ไม่มีอยู่แล้ว บัญชีใหม่นี้มันก็มีอยู่แล้วตำแหน่งว่าง เราก็จะขอมานแล้ว
- นางสาวรุ่งสุรีย์ฯ ที่ดิฉันจำได้ ก็จะขอตำแหน่งเดิมของนิวัฒน์ วงษ์จันทร์ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงาน สาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญการ ว่าง ๑ อัตรา
- ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ ผมสรุปให้ นะครับ สำนักปลัดนี้ตำแหน่งหลักนี้ไม่มีนะครับ อย่างกองคลังมีตำแหน่งว่าง เจ้าพนักงานกองคลัง ๒ อัตราเลยนะครับ จำเป็นไม่จำเป็นครั้งหน้า แล้วอีกตำแหน่ง หนึ่งคือ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อันนี้ก็ว่างนะครับ การกิจเรายังไม่ว่ากันนะครับ เอา ตำแหน่งหลักก่อนนะครับ ต่อไปเป็นกองช่างนะครับ ผู้อำนวยการกองช่างนี้มาละ มี

หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและหัวหน้าฝ่ายโยธาว่างนะครับ กองสาธารณสุขฯ ว่างเจ้าพนักงานสาธารณสุขฯ จะเกี่ยวพันนักวิชาการสาธารณสุขหรือไม่ครับ

นายทองวาสา เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการครับ

นายบุญญพันธ์ฯ มีตำแหน่งว่างอยู่ ไม่ควรที่จะขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีก ควรที่จะหาคนมาดำรงตำแหน่งก่อน

นายทองวาสา ก็มีความต้องการทั้ง ๒ ตำแหน่ง

ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ ผมอยากให้ดำเนินการสรรหา หาคนมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

นายบุญญพันธ์ฯ อยากให้งานการเจ้าหน้าที่ประกาศรับโอน หากสรรหาคนไม่ได้ สายปฏิบัติ ขอใช้บัญชี แต่สายบริหารต้องดำเนินการเปิดคัดเลือก กรณีกองช่าง รับโอนไม่มีใครมาดำรงตำแหน่งนะครับ ต้องให้มีการคัดเลือก

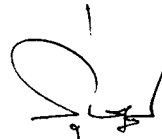
ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ ต่อไปนะครับ ผอ.กองการศึกษาว่างนะครับ ตอนนี้ขอปรับเป็นกลาง แล้วก็ว่างอีกตำแหน่งหนึ่งนะครับ หน.แบงก์เขาขอย้ายครับ สรุปลงแล้วก็มีแค่นี้ในนามของเทศบาลเรา

นายพัฒน์พงษ์ฯ สรุปลงแล้วนะครับ การประชุมในวันนี้คณะกรรมการกองทุกท่านนะครับก็ได้เสนอระเบียบวาระที่ ๔ คือ เรื่องอื่นๆนะครับ ทางคณะกรรมการลงสรุปแล้วว่าส่วนไหนที่จะต้องนำไปพิจารณาครั้งหน้านะครับ สรรหาหรือจะคัดเลือกมอบให้งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการ แล้วให้ตรวจเช็คภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลากรที่มีตัวเลขที่ชัดเจน เพื่อแจ้งในที่ประชุมครั้งหน้า ครับ ท่านใดมีเรื่องอื่นอีกครับ ผมก็ขอปิดการประชุมครับ ขอขอบคุณครับ

เลิกประชุมเวลา

๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



(นางสาวรุ่งสุรีย์ พลฤทธิ์)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายพัฒน์พงษ์ โพธิ์เกตุ)

ประธานกรรมการฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ที่	อำเภอ	ทต.	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	สรรหา พ.ศ.			มติ ก.ท.จ.เชียงรายครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๒	หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๖	เมืองเชียงราย	บ้านดู่	ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) แก้ไขชื่อตำแหน่งจาก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) เนื่องจากระบุชื่อตำแหน่งผิดในแผน อัตรากำลังฯ		๙		เห็นชอบ ให้แก้ไขชื่อตำแหน่ง จาก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ) เป็น ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) <i>กนก ๒๖</i>	

แนวทางปฏิบัติตามมติ

๑. ให้เทศบาล ที่ ก.ท.จ. มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิกตำแหน่ง/ปรับปรุงตำแหน่ง/การปรับปรุงโครงสร้าง
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลให้เป็นปัจจุบัน
๒. ให้เทศบาลจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี และจะต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลังด้วย
๓. ให้เทศบาล ตามข้อ ๑ ส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงให้จังหวัด จำนวน ๑ เล่ม ภายใน ๓ วันทำการ
หลังจากการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง
๔. เทศบาลที่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่ม จึงให้เทศบาลพึงระมัดระวังค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
เนื่องจากค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องจ่ายจากเงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน เงินกู้ หรือเงินอื่นใด ดังนั้น เทศบาลควรมี
การวางแผนที่จะทำให้รายได้ของเทศบาลเพิ่มขึ้นด้วย

ที่ ชร ๐๐๒๓.๒/ว๑๘๘๖๕



ศาลากลางจังหวัดเชียงราย
ถนนแม่ฟ้าหลวง ชร ๕๗๑๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๑

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอดอยหลวง/แม่ฟ้าหลวง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๑
เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย www.chiangrailocal.go.th เมนู “มติ ก.ท.จ.เชียงราย”

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งเทศบาลในเขตพื้นที่ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ออกคำสั่งตามมติดังกล่าวข้างต้น และส่งสำเนาคำสั่งให้จังหวัด จำนวน ๑ ชุด ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่ออกคำสั่ง กรณีไม่สามารถออกคำสั่งตามมติฯ ได้ ให้รายงานเหตุขัดข้องให้จังหวัดทราบด้วย
๒. ส่งสำเนาคำสั่งหรือรายงานเหตุขัดข้อง ให้อำเภอทราบอีกทางหนึ่งด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายประจัญ ประยุทธ์กุล)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.เชียงราย
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๕๓-๑๗๗๓๒๘-๙ ต่อ ๑๘ และ ๒๖

บัญชีเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๑๑. เทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สรรหา พ.ศ.			ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เกลี่ยตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค.๒๕๖๑
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
สำนักปลัดเทศบาล ๑. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑๒-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	จากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ความยุ่งยากซับซ้อน ของงาน ในระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา(๒๕๕๘-๒๕๖๐) งานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา สํารวจ หาข้อมูล และสถิติต่างๆ วิเคราะห์วิจัย เพื่อวางแผนป้องกัน และระงับอัคคีภัย รวมทั้งภัยธรรมชาติและสาธารณ ภัยอื่นๆ อาทิเช่น อุทกภัย วาตภัย การป้องกันภัย ภัยพลเรือนและอุบัติเหตุที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สรุพา พ.ศ.			ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เกลียดตำแหน่ง	สรุปผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค.๒๕๖๑
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
กองคลัง ๒. นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน มีปริมาณงานด้านพัสดุจำนวนมาก งานจัดซื้อจัดจ้างมีมากขึ้นตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยกองคลังมีเจ้าพนักงานพัสดุสายงานประเภททั่วไปปฏิบัติงานเพียงอัตราเดียวไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่มากขึ้น อีกทั้งเทศบาลยังต้องรับผิดชอบจากหน่วยตรวจสอบภายนอก ซึ่งยังขาดอัตราตำแหน่งทางวิชาการพัสดุ ในระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา (๒๕๕๘-๒๕๖๐) ปฏิบัติงานทางวิชาการพัสดุ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์รายละเอียดของพัสดุ เพื่อกำหนดมาตรฐานและคุณภาพการร่างสัญญาซื้อและสัญญาจ้าง การเสนอความเห็นเกี่ยวกับพัสดุ การวางระบบเกี่ยวกับระเบียบและวิธีปฏิบัติงานด้านการพัสดุและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สรุปราย พ.ศ.			ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เปลี่ยนตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ. เชียงราย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค.๒๕๖๑
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
กองช่าง ๓. วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม	เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านดู่เป็นเขตพื้นที่เศรษฐกิจเชิงเกษตรกรรมมีพื้นที่รับผลิตของ ๗๒ ตารางกิโลเมตร เทศบาลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลให้มีและมีบำรุงทางบกและทางน้ำ งานทาง วิศวกรโยธามีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับ การออกแบบและคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา การค้นคว้า วิเคราะห์วิจัย ทดสอบ หาข้อมูลและ สถิติต่างๆ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ประกอบการตรวจสอบ วินิจฉัยงานวิศวกรรมโยธา การวางโครงสร้างการ ก่อสร้างในสาขาวิศวกรรมโยธา การให้คำปรึกษา แนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวข้องกับงานสาขา วิศวกรรมโยธา ซึ่งงานดังกล่าวข้างต้นนี้ต้องมีลักษณะ ขนาด หรืออยู่ในประเภทตามที่กำหนดไว้สำหรับ ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามกฎหมายว่า ด้วยวิศวกรรม และปฏิบัติงานที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	มติ ก.ท.จ. เชียงราย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค.๒๕๖๑



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สรุพา พ.ศ.			ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เกลียดตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ. เชียงราย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค. ๒๕๖๑
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๔. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒, ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	-	+๒	-	กำหนดเพิ่ม	ปัจจุบันเทศบาลมีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนายช่างโยธา- เพียง ๑ อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงานช่าง โยธา ซึ่งได้แก่ช่างสำรวจ ช่างรังวัด ช่าง เขียนแบบ และช่างก่อสร้าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ ปฏิบัติค่อนข้างยากเกี่ยวกับการออกแบบด้านช่าง โยธา การคำนวณแบบด้านช่างโยธา การควบคุม การ ก่อสร้างด้านช่างโยธา การวางโครงการก่อสร้างใน งานด้านช่างโยธา การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือ ตรวจสอบที่เกี่ยวข้องกับงานด้านช่างโยธา จึงขอกำหนด ตำแหน่งนายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๒ อัตรา เพื่อ รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น	เห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง./ชง. เลขที่ดำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ เนื่องจาก เคยวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการไว้ แล้ว ๒ อัตรา (มีนายช่างโยธา อยู่ แล้ว ๑ คน) จำนวน ๑ อัตรา

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สรุทธา พ.ศ.			ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เกลี้ยตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค.๒๕๖๑
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	-	+๑	-		กองช่างมีกรอบอัตรานายช่างผังเมือง จำนวน ๑ อัตรา ไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงานทางช่างผังเมือง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง การเขียน แบบแปลน แผนผังสำหรับกรวางผังเมือง ดำเนินการสำรวจ รวบรวม ตรวจสอบข้อมูลและ รายละเอียดต่างๆ ทางวิศวกรรม เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมของพื้นที่และชุมชนในบริเวณเขตสำรวจเพื่อการวางผังเมือง รวมทั้งศึกษาสำรวจ โครงการและนโยบายการพัฒนาที่เกี่ยวข้องทั้งระดับท้องถิ่นและระดับภูมิภาค เพื่อประมวลเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์ วิจัย และเพื่อใช้ในการจัดทำผังเมืองหรือเพื่อการแก้ไขป้องกันปัญหาต่าง ทางด้านการผังเมือง เป็นต้น ดังนั้น เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานของนายช่างผังเมือง	มติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค.๒๕๖๑



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สรรหา พ.ศ.			ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เกลี้ยตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ. เชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค. ๒๕๖๑
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๖. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป	-	+๙	-	กำหนดเพิ่ม	กองช่าง มีภารกิจและปริมาณงานด้านงานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานจัดสถานที่และ การไฟฟ้าสาธารณะ งานสวนสาธารณะ งานสาธารณสุข โภค งานธุรการ ปัจจุบันมี พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๖ อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา เพื่อเป็นผู้ช่วยเหลือปฏิบัติงานในด้านการใช้แรงงาน ซ่อมแซมระบบไฟฟ้าสาธารณะ ซ่อมแซมถนน สาธารณะ งานตัดกิ่งไม้ งานตัดหญ้า ที่เพิ่มขึ้น	ให้พบพวคนำตำแหน่งคนงานทั่วไป เนื่องจากวิเคราะห์ภารกิจ ไม่สอดคล้องกับแผนอัตราค่าจ้างที่เคย ได้วิเคราะห์ กำหนดคนงานทั่วไปอยู่ แล้ว ประกอบกับวิเคราะห์ภารกิจ ไม่สอดคล้องกับลักษณะของการใช้ แรงงานในตำแหน่ง คนงานทั่วไป



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สรุพา พ.ศ.			ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เกลียดตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ. เชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค. ๒๕๖๑
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๗. นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑๒-๒-๐๖-๓๑๑๑-๐๐๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขอกำหนดตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป เพื่อปฏิบัติงานบริหารจัดการ ภายในสำนักงานและการบริหารราชการทั่วไป ซึ่งมี ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามแต่จะรับคำสั่งโดยไม่ จำกัดขอบเขตหน้าที่ เช่น การศึกษาวิเคราะห์ เกี่ยวกับข้อมูล สถิติ การรายงาน ช่วยวางแผนและ ติดตามงาน การติดต่อนัดหมาย จัดงานรับรองและ งานพิธีต่างๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการ ประชุม จัดบันทึก และเรียบเรียงรายงานการประชุม ทางวิชาการ และรายงานอื่นๆ ทำเรื่องติดต่อกับ หน่วยงานและบุคคลต่างๆ ติดตามผลการปฏิบัติงาน ตามมติที่ประชุมหรือผลการปฏิบัติงานตามคำสั่ง หัวหน้าส่วนราชการ หรือมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ เกี่ยวกับการควบคุม และบริหารงาน หลายด้านด้วยกัน เช่น งานสารบรรณ งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล งานจัดระบบงาน งานบริหาร งบประมาณ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งาน บริหารอาคารสถานที่ งานเอกสาร งานระเบียบแบบ แผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และปฏิบัติงานที่อื่นที่ที่เกี่ยวข้อง	เห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก จำนวน ๑ อัตรา

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สรรหา พ.ศ.		ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เกลียดตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ. เชียงราย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค. ๒๕๖๑
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๘. พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	-	+๑	-	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตราว่าง พยาบาลวิชาชีพ ๑ อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอปฏิบัติงาน การพยาบาล ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยได้รับ ใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะสาขาวิชาการพยาบาล หรือสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาบริการการพยาบาล และปฏิบัติงานตรวจวินิจฉัยและบำบัดรักษาภายใต้ การควบคุมของแพทย์ โดยทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการ วางแผนงาน ประสานงาน ประเมินและบันทึกผล การให้การพยาบาล ศึกษา วิเคราะห์ คัดค้าน พัฒนาการพยาบาลและการควบคุมการพยาบาลให้ เป็นไปอย่างมีคุณภาพและ อยู่ในมาตรฐาน ส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถทางการพยาบาล ให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานพยาบาล จัด สถานที่และเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการรักษาพยาบาล ช่วยแพทย์ในการตรวจวินิจฉัยและบำบัดรักษา จัดเตรียมและส่งเครื่องมือในการผ่าตัด ช่วยแพทย์ใน การใส่ยาและรักษาความรู้สึกร่างกาย หรือใช้เครื่องมือพิเศษบาง ประเภท เพื่อการวินิจฉัยและบำบัดรักษาโรค ตลอดจนปฏิบัติงานวางแผนครอบครัวและการผดุง ครรภ์ การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเชิงรุกและ เชิงรับ การฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย	เห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก จำนวน ๑ อัตรา

แจ้งรับทราบผลการพิจารณา

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สรุปราย พ.ศ.		ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เปลี่ยนตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ.เชียงใหม่ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค.๒๕๖๑
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๙. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานงานประจำรถขยะ	-	+๕	-	ภายใต้บังคับพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๖ เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลบ้านดู่ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานรักษาความสะอาด ในเขตเทศบาล ตำบลมีพื้นที่ในความรับผิดชอบ ๗๒ ตารางกิโลเมตร ๑๙ หมู่บ้าน ขยะมูลฝอยมาจากบ้านเรือนประชาชน สถานประกอบการ ตลาดสด สถานที่ราชการ และมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีปริมาณขยะมากกว่าวันละ ๕๐ ตัน โดยที่กองสาธารณสุขฯ มีรถบรรทุกขยะ จำนวน ๕ คัน ปัจจุบันมีพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ	



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สรุทธา พ.ศ.			ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เปลี่ยนตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค.๒๕๖๑
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑๐. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป	-	+๔	-	กำหนดเพิ่ม	ภายใต้บังคับพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๖ เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับงานป้องกันควบคุมโรค งานทำความสะอาดตลาดสดเทศบาล ตำบลบ้านดู่ งานทำความสะอาดถนนและไหล่ทาง งานมาบปณสถาน งานปรับเปลี่ยนขยะ ปัจจุบันมีพนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่งคนงานทั่วไปเพียง ๖ อัตรา และอัตราว่างอีก ๑ อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอต่อภาระหน้าที่ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผู้ใช้งานพนหมอกควัน ทำความสะอาดตลาดสด พุฒบา สะพานลอย กวาดถนนและเก็บขยะบนไหล่ทาง งานดูแลสะอาดมาบปณสถาน	ให้ทบทวนตำแหน่งคนงานทั่วไป เนื่องจากวิเคราะห์ภารกิจ ไม่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังที่เคยได้วิเคราะห์ ตำแหน่งคนงานทั่วไปอยู่แล้ว ประกอบกับวิเคราะห์ภารกิจ ไม่สอดคล้องกับลักษณะของการใช้ร่างกายในตำแหน่งคนงานทั่วไป



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สรุปราย พ.ศ.		ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เกลียดตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ.เชียงใหม่ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค.๒๕๖๑
	๒๕๖๑	๒๕๖๒			
กองการศึกษา ๑๑. ครู อันดับ คศ.๑ ๓๓๕๕๘๘-๒	+๑	-	ปรับปรุง ตำแหน่ง	ขออนุมัติปรับขยายระดับตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็น ครู อันดับ คศ.๑ เป็นตำแหน่งที่ว่าง ผู้ประสงค์จะขอโอน ดำรงตำแหน่งครู เป็นอันดับ คศ.๑ ประกอบด้วย ทต. บ้านดู่ ประสงค์ที่จะรับโอนมาดำรงตำแหน่งครู อันดับ คศ.๑ สังกัด โรงเรียนเทศบาลบ้านดู่ (เดิมชื่อ โรงเรียนเทศบาล ๑ (เฉลิมพระเกียรติฯ) บ้านป่าซาง) กองการศึกษา จึงขอปรับขยายระดับตำแหน่งครู อันดับ คศ.๑ เพื่อรองรับการรับโอน (ย้าย) พนักงานครู เทศบาล	เห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่ง จากครูผู้ช่วย เป็น ครู (เงินเดือน อันดับ คศ.๑) จำนวน ๑ อัตรา

หมายเหตุ

- ๑.ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรร้อยละ ๒๘.๙๗ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (รวมเงินอุดหนุนหลังปรับปรุงแผน)
- ๒.ประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรร้อยละ ๒๙.๙๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (หักเงินอุดหนุนหลังปรับปรุงแผน)

ที่ ขร ๐๐๒๓.๒/ว ๑๑๕๕๖



ศาลากลางจังหวัดเชียงราย
ถนนแม่ฟ้าหลวง ขร ๕๗๑๐๐

๗/ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๒

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอดอยหลวง/แม่ฟ้าหลวง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๒

เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๒

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย www.chiangrailocal.go.th เมนู “มติ ก.ท.จ.เชียงราย”

ก.ท.จ.เชียงราย ขอแจ้งมติที่ประชุม ก.ท.จ. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เพื่อให้เทศบาลในเขตพื้นที่ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ออกคำสั่งตามมติดังกล่าวข้างต้น และส่งสำเนาคำสั่งให้จังหวัด จำนวน ๑ ชุด ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่ออกคำสั่ง กรณีไม่สามารถออกคำสั่งตามมติฯ ได้ ให้รายงานเหตุขัดข้องให้จังหวัดทราบด้วย

๒. ส่งสำเนาคำสั่งหรือรายงานเหตุขัดข้อง ให้อำเภอทราบอีกทางหนึ่งด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยตรี

(ณรงค์ โรจนโสทร)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

สำนักงานเลขาธิการ ก.ท.จ.เชียงราย

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทรศัพท์ ๐-๕๓๑๕-๐๑๖๕, ๐-๕๓๑๗-๗๓๒๘-๙ ต่อ ๑๘

โทรสาร ๐-๕๓๑๕-๐๑๖๕, ๐-๕๓๑๗-๗๓๒๘-๙ ต่อ ๒๖

๑๙. เห็นชอบเลขที่ตำแหน่งของพนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๒ เห็นชอบเลขที่ตำแหน่งของพนักงานครูสังกัดเทศบาล ดังนี้

๑) เลขที่ตำแหน่งพนักงานครูสังกัดโรงเรียนเทศบาล

๒) เลขที่ตำแหน่งพนักงานครูสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จำนวน ๖๓๒ อัตรา

จำนวน ๓๑๒ อัตรา

รวมทั้งหมด จำนวน ๙๔๔ อัตรา ดังนี้

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ชื่อ อพท.	ชื่อโรงเรียน	เลขที่ประจำตำแหน่งเดิม	ประจำตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ	วิทยฐานะ	เงินเดือน
1	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	32009-1	00001	122085500001	นาย สุรกิจ มะโนชัย	ผอ.	3	ชำนาญการพิเศษ	53,950
2	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	32010-2	00002	122086500002	นาง ปาณิสรา วิสุทธิใจ	ครู	1	-	23,360
3	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	32011-2	00003	122086500003	นาง ฉวีวรรณ มินทะขัติ	ครู	3	ชำนาญการพิเศษ	62,760
4	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	32012-2	00004	122086500004	นาย ธงวัช ศรีบุญเรือง	ครู	3	ชำนาญการพิเศษ	30,020
5	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	32013-2	00005	122086500005	นาง ธนภรณ์ วิริยะกุลจร	ครู	2	ชำนาญการ	28,590
6	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	32195-2	00006	122086500006	นาง สุภาสิณี มีอาหาร	ครู	3	ชำนาญการพิเศษ	30,620
7	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	32196-2	00007	122086500007	นาง ปภาวรินทร์ จันสม	ครู	2	ชำนาญการ	25,930
8	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	33592-2	00008	122086500008	นาย ฤกษ์ กาศมุทร	ครู	1	-	22,890
9	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	33593-2	00009	122086500009	นาง สุภากร ชุมภูชนะภัย	ครู	1	-	23,810
10	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	33594-2	00010	122086500010	นาง ศิริบุษ อางนาเสียว	ครู	1	-	23,810
11	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	33595-2	00011	122086500011	นาง พัชรพรรณ บุญเมือง	ครู	1	-	24,290
12	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	37539-2	00012	122086500012	นางสาว ปกขรรณ นาคแก้ว	ครูผู้ช่วย	คผช.	-	15,800
13	เชียงราย	เวียงของ	ทต. เวียงเชียงของ	อนุบาลเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	30714-1	00013	122085500013	นาง วัง	ผอ.		-	
14	เชียงราย	เวียงของ	ทต. เวียงเชียงของ	อนุบาลเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	30356-2	00014	122086500014	นาง จิรพันธ์ กันทวี	ครู	1	-	18,270
15	เชียงราย	เวียงของ	ทต. เวียงเชียงของ	อนุบาลเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	30357-2	00015	122086500015	นาง	ครูผู้ช่วย		-	
16	เชียงราย	เวียงของ	ทต. เวียงเชียงของ	อนุบาลเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	30715-2	00016	122086500016	นาง เกษชรินทร์ สุขะดา	ครู	2	ชำนาญการ	24,440
17	เชียงราย	เวียงของ	ทต. เวียงเชียงของ	อนุบาลเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	30716-2	00017	122086500017	นางสาว สุกัด ช่วยเกือก	ครู	1	-	20,320
18	เชียงราย	เวียงของ	ทต. เวียงเชียงของ	อนุบาลเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	30717-2	00018	122086500018	นาง ศรัณย์พร ทำดี	ครู	1	-	18,270
19	เชียงราย	เวียงของ	ทต. เวียงเชียงของ	อนุบาลเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	32161-2	00019	122086500019	นางสาว พรน้ำทิพย์ ทำสุข	ครู	1	-	23,360
20	เชียงราย	เวียงแสน	ทต. บ้านแซว	เทศบาลตำบลบ้านแซว	28252-1	00020	122085500020	นาง วัง	ผอ.		-	

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ชื่อ อบท.	ชื่อโรงเรียน	เลขที่ประจำ ตำแหน่งเดิม	ประจำตำแหน่ง	เลขที่ ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ	วิทยฐานะ	เงินเดือน ณ 1 ตุลาคม 2561
496	สิงห์	เมืองเชียงราย	ทต. ท่าสุด	อนุบาลตำบลท่าสุด	33633-2	00643	122086500643	นาง อารีย์ ศรีบุรี	ครู	1	-	23,810
497	สิงห์	เมืองเชียงราย	ทต. บ้านดู่	เทศบาล 1 เฉลิมพระเกียรติฯ บ้านป่าซาง	29555-1	00644	122085500644	นาง พิมพ์นารา หนองหารพิทักษ์	ผอ.	3	ชำนาญการพิเศษ	55,720
498	สิงห์	เมืองเชียงราย	ทต. บ้านดู่	เทศบาล 1 เฉลิมพระเกียรติฯ บ้านป่าซาง	28028-2	00645	122086500645	นาง วันเพ็ญ เดชะตน	ครู	2	ชำนาญการ	26,980
499	สิงห์	เมืองเชียงราย	ทต. บ้านดู่	เทศบาล 1 เฉลิมพระเกียรติฯ บ้านป่าซาง	28029-2	00646	122086500646	นาง อังสนา พรพิกุล	ครู	1	-	26,720
500	สิงห์	เมืองเชียงราย	ทต. บ้านดู่	เทศบาล 1 เฉลิมพระเกียรติฯ บ้านป่าซาง	29528-2	00647	122086500647	นาง นงคราญ พินิจ	ครู	2	ชำนาญการ	27,500
501	สิงห์	เมืองเชียงราย	ทต. บ้านดู่	เทศบาล 1 เฉลิมพระเกียรติฯ บ้านป่าซาง	30700-2	00648	122086500648	นาง สายหยุด มานะกิจ	ครู	1	-	25,240
502	สิงห์	เมืองเชียงราย	ทต. บ้านดู่	เทศบาล 1 เฉลิมพระเกียรติฯ บ้านป่าซาง	33588-2	00649	122086500649	นาง พิมพ์ปราง ชูระคำ	ครู	1	-	21,570
503	สิงห์	เมืองเชียงราย	ทต. บ้านดู่	เทศบาล 1 เฉลิมพระเกียรติฯ บ้านป่าซาง	33589-2	00650	122086500650	นาง ผกาภรณ์ คำแสน	ครู	1	-	22,000
504	สิงห์	เมืองเชียงราย	ทต. บ้านดู่	เทศบาล 1 เฉลิมพระเกียรติฯ บ้านป่าซาง	33590-2	00651	122086500651	นาง ว่าง			-	
505	สิงห์	เมืองเชียงราย	ทต. บ้านดู่	เทศบาล 1 เฉลิมพระเกียรติฯ บ้านป่าซาง	33591-2	00652	122086500652	นาง กัญธนา อินทร์ักษ์	ครู	1	-	21,570
506	สิงห์	แม่จัน	ทต. จันจว้า	เทศบาล 1 ดันยาง	29524-1	00661	122085500661	นาย บุญชอบ จันทาพูน	ผอ.	3	ชำนาญการพิเศษ	58,390
507	สิงห์	แม่จัน	ทต. จันจว้า	เทศบาล 1 ดันยาง	24046-2	00662	122086500662	นางสาว รุตินาถ ลำลึก	ครู	2	ชำนาญการ	28,590
508	สิงห์	แม่จัน	ทต. จันจว้า	เทศบาล 1 ดันยาง	24047-2	00663	122086500663	นาย เอกรัตน์ บุญระรัตน์	ครู	2	ชำนาญการ	24,440
509	สิงห์	แม่จัน	ทต. จันจว้า	เทศบาล 1 ดันยาง	24048-2	00664	122086500664	นาง อารมณย์ ขยัน	ครู	2	ชำนาญการ	25,440
510	สิงห์	แม่จัน	ทต. จันจว้า	เทศบาล 1 ดันยาง	24049-2	00665	122086500665	นาง สุรตนา ประชุม	ครู	2	ชำนาญการ	27,500
511	สิงห์	แม่จัน	ทต. จันจว้า	เทศบาล 1 ดันยาง	30696-2	00666	122086500666	นาง ธัมมรัตน์ ชูสกุล	ครู	2	ชำนาญการ	25,930
512	สิงห์	แม่จัน	ทต. จันจว้า	เทศบาล 1 ดันยาง	30697-2	00667	122086500667	นาง นงศคราญ จันทาพูน	ครู	2	ชำนาญการ	25,930
513	สิงห์	แม่จัน	ทต. จันจว้า	เทศบาล 1 ดันยาง	33611-2	00668	122086500668	นาง นิมนวาล แก้วเงิน	ครู	1	-	21,150
514	สิงห์	แม่จัน	ทต. จันจว้า	เทศบาล 1 ดันยาง	33612-2	00669	122086500669	นาย เรวัดน์ แสนใจ	ครู	1	-	22,450
515	สิงห์	แม่จัน	ทต. จันจว้า	เทศบาล 1 ดันยาง	35231-2	00670	122086500670	นาง เพียงใจ เมืองสุวรรณ	ครู	1	-	21,150
516	สิงห์	แม่จัน	ทต. จันจว้า	เทศบาล 2 บ้านใหม่ประกอบราษฎร์วิทยานุกุล	21027-1	00671	122085500671	นาย ชมพร จัปใจนาย	ผอ.	3	ชำนาญการพิเศษ	47,660.00
517	สิงห์	แม่จัน	ทต. จันจว้า	เทศบาล 2 บ้านใหม่ประกอบราษฎร์วิทยานุกุล	21028-2	00672	122086500672	นางสาว จันทนา นันตะภาพ	ครู	2	ชำนาญการ	25,930
518	สิงห์	แม่จัน	ทต. จันจว้า	เทศบาล 2 บ้านใหม่ประกอบราษฎร์วิทยานุกุล	21029-2	00673	122086500673	นาง ว่าง	ครู	-	-	-
519	สิงห์	แม่จัน	ทต. จันจว้า	เทศบาล 2 บ้านใหม่ประกอบราษฎร์วิทยานุกุล	21196-2	00674	122086500674	นาง อังคินี อาจจ้าวคำ	ครู	3	ชำนาญการพิเศษ	34,470
520	สิงห์	แม่จัน	ทต. จันจว้า	เทศบาล 2 บ้านใหม่ประกอบราษฎร์วิทยานุกุล	28056-2	00675	122086500675	นาย สมนึก มทวงค์มนต์	ครู	1	-	23,810

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ชื่อ อพท.	ชื่อโรงเรียน	เลขที่ประจำ ตำแหน่งเดิม	ประจำตำแหน่ง	เลขที่ ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ	วิทยฐานะ	เงินเดือน ณ 1 ตุลาคม 2561
620	สิงห์	เวียงชัย	ทต. เวียงเหนือ	เทศบาลตำบลเวียงเหนือ (ค่ายเจริญ)	37465-2	00794	122086500794	นาง ยุพาพร กลิ่นจันทร์	ครู	2	ชำนาญการ	22,940
621	สิงห์	เวียงชัย	ทต. เวียงเหนือ	เทศบาลตำบลเวียงเหนือ (ค่ายเจริญ)	37466-2	00795	122086500795	นาง หิรัญกุล สุวรรณเมณีแก้ว	ครู	2	ชำนาญการ	28,050
622	สิงห์	เวียงชัย	ทต. เวียงเหนือ	เทศบาลตำบลเวียงเหนือ (ค่ายเจริญ)	37467-2	00796	122086500796	นางสาว สร้อยสุดา สุนะดี	ครูผู้ช่วย	คผช.	-	15,800
623	สิงห์	เวียงชัย	ทต. เวียงเหนือ	เทศบาลตำบลเวียงเหนือ (ค่ายเจริญ)	37468-2	00797	122086500797	ว่าง	ครู		-	
624	สิงห์	เวียงชัย	ทต. เวียงเหนือ	เทศบาลตำบลเวียงเหนือ (ค่ายเจริญ)	37469-2	00798	122086500798	ว่าง	ครู		-	
625	สิงห์	เวียงชัยรุ่ง	ทต. บ้านเหล่า	เทศบาล 1 (แม่เผือ)	37538-2	00799	122086500799	ว่าง	ผอ.		-	
626	สิงห์	เวียงชัยรุ่ง	ทต. บ้านเหล่า	เทศบาล 1 (แม่เผือ)	37217-2	00800	122086500800	นาง ธีรนาถ สมใจ	ครู	2	ชำนาญการ	22,940.00
627	สิงห์	เวียงป่าเป้า	ทต. เวียงป่าเป้า	เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า	29537-2	00807	122086500807	นาง ส่องแสง กองหาญ	ครู	1	-	22,890
628	สิงห์	เวียงป่าเป้า	ทต. เวียงป่าเป้า	เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า	29538-2	00808	122086500808	นาง จุไรรัตน์ พรหมเรืองฤทธิ์	ครู	1	-	23,810
629	สิงห์	เวียงป่าเป้า	ทต. เวียงป่าเป้า	เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า	29539-2	00809	122086500809	นาง จุฑามาส แสนปวนหาญ	ครู	1	-	23,360
630	สิงห์	เวียงป่าเป้า	ทต. เวียงป่าเป้า	เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า	30712-2	00810	122086500810	นางสาว รัตนา อธิชนะ	ครู	2	ชำนาญการ	23,450
631	สิงห์	เวียงป่าเป้า	ทต. เวียงป่าเป้า	เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า	30713-2	00811	122086500811	นางสาว พรพนเพ็ญ กิตติศรี	ครู	1	-	23,360
632	สิงห์	เวียงป่าเป้า	ทต. เวียงป่าเป้า	เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า	37542-2	00812	122086500812	ว่าง	ครูผู้ช่วย	คผช.	-	

แนวทางการปฏิบัติงาน

ให้เทศบาลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และส่งสำเนาประกาศให้จังหวัดภายใน ๓ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ประกาศ

๑๙. เห็นชอบเลขที่ตำแหน่งของพนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มติ ก.ท.จ. เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๒ เห็นชอบเลขที่ตำแหน่งของพนักงานครูสังกัดเทศบาล ดังนี้

๑) เลขที่ตำแหน่งพนักงานครูสังกัดโรงเรียนเทศบาล

จำนวน ๖๓๒ อัตรา

๒) เลขที่ตำแหน่งพนักงานครูสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จำนวน ๓๑๒ อัตรา

รวมทั้งหมด
จำนวน ๙๔๔ อัตรา ดังนี้

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ชื่อ อ.ท.	เลขที่ประจำตำแหน่งเดิม	เลขที่ประจำตำแหน่ง	ชื่อ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ คศ.	วิทยฐานะ	เงินเดือน ณ 1 ตุลาคม 2561
1	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.บ้านต้า	57-2-0012	122086600001	เทศบาลตำบลบ้านต้า	นาง ศรีนวล เรือนสิทธิ์	ครู	2	ครูชำนาญการ	24,930
2	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.บ้านต้า	57-2-0013	122086600002	เทศบาลตำบลบ้านต้า	นาง ว่าง	ครู	1	-	
3	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.บ้านต้า	57-2-0271	122086600003	เทศบาลตำบลบ้านต้า	นาง อินทิรา ปอใจ	ครู	1	-	24,290
4	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.บ้านต้า	57-2-0272	122086600004	เทศบาลตำบลบ้านต้า	นาง สุชานันท์ ยอดแก้ว	ครู	1	-	24,750
5	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.บ้านต้า	57-2-0273	122086600005	เทศบาลตำบลบ้านต้า	นาง พนิดา ปัญญา	ครู	1	-	24,290
6	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ป่าตาล	57-2-0007	122086600006	บ้านป่าตาลใต้	นาง ประภาภรณ์ แก้วมาลา	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	17,310.00
7	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ป่าตาล	57-2-0008	122086600007	บ้านห้วยหอม	นาง อรพันธ์ จัดแจง	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	17,310.00
8	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ป่าตาล	57-2-0264	122086600008	บ้านร่องขุน	นาง ศุภานัน จันทระหีบ	ครู	1	-	24,290.00
9	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ป่าตาล	57-2-0265	122086600009	บ้านป่าตาลใต้	นาง ศุภลักษณ์ ศุภเมธีศิลป์	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	17,310.00
10	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	57-2-0009	122086600010	บ้านห้วยสัก	นาง พิไลวรรณ อินทรีย์	ครู	2	ชำนาญการ	24,930.00
11	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	57-2-0010	122086600011	บ้านพญาพิภักดิ์	นาย พัฒนาพล แก้วมาลา	ครู	1	-	23,810.00
12	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	57-2-0011	122086600012	บ้านยางฮอม	นาง ดรุณี คลาปูน	ครู	1	-	24,290.00
13	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	57-2-0266	122086600013	บ้านน้ำแพร่	นางสาว จิรัชญา อินทรีย์	ครู	1	-	23,810.00
14	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	57-2-0267	122086600014	บ้านขมญู	นาง ยอดหล้า ช่างเก็บ	ครู	1	-	24,750.00
15	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	57-2-0268	122086600015	บ้านป่าแดง	นาง กรรณิการ์ ปันนิมัย	ครู	1	-	24,290.00
16	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	57-2-0269	122086600016	บ้านห้วยหลวงเหนือ	นาง สุทิ แก้วมาลา	ครู	1	-	24,290.00
17	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	57-2-0270	122086600017	บ้านป่าบาง	นาง ว่าง	ครู	1	-	
18	เชียงราย	เชียงของ	ทต.ศรี้ง	57-2-0014	122086600021	เทศบาลตำบลศรี้ง	นาง ทศมีย์ ไชยชาย	ครู	2	ชำนาญการ	23,940.00
19	เชียงราย	เชียงของ	ทต.ศรี้ง	57-2-0015	122086600022	ม่วงชุม	นาง เสาร์แก้ว อินตา	ครู	1	-	24,290.00

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ชื่อ อพท.	เลขที่ประจำตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ คศ.	วิทยฐานะ	เงินเดือน ณ 1 ตุลาคม 2561
135	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.ดอยลาน	00248	123086600248	เทศบาลตำบลดอยลาน	นาง สมจิตร์ คำสุข	ครู	1	-	23,810.00
136	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.ดอยลาน	00249	123086600249	เทศบาลตำบลดอยลาน	นางสาว บุศบา ใจวงศ์	ครู	1	-	23,810.00
137	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.ดอยลาน	00250	123086600250	เทศบาลตำบลดอยลาน	นาง เมาวานิต ไชยชมพล	ครู	1	-	22,450.00
138	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.ดอยฮ้าง	00251	122086600251	บ้านมาเสีรัฐ	นางสาว ราตรี ลิ้มหิ้วย	ครู	1	-	20,740.00
139	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.ดอยฮ้าง	00252	122086600252	บ้านฮ้อยอ้อ	นาง ประภาภรณ์ เจริญจิตร	ครู	1	-	20,320.00
140	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.ดอยฮ้าง	00253	123086600253	บ้านยางคำ	นางสาว นุพลา ชันตรี	ครู	1	-	23,360.00
141	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.ดอยฮ้าง	00254	123086600254	บ้านโป่งน้ำร้อน	นางสาว สาลินี เตมียะ	ครู	2	ชำนาญการ	23,450.00
142	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.ดอยฮ้าง	00255	123086600255	บ้านจะเตอ	นาง สุขแก้ว คำดุย	ครู	1	-	23,360.00
143	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.ท่าสาย	00256	123086600256	เทศบาลตำบลท่าสาย	นางสาว ยุพิน ศาลารักษ์	ครู	1	-	24,290.00
144	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.ท่าสาย	00257	123086600257	เทศบาลตำบลท่าสาย	นางสาว สายฝน คำดี	ครู	1	-	23,810.00
145	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.ท่าสาย	00258	123086600258	เทศบาลตำบลท่าสาย	นาง เพ็ญนภา จุมปาศี	ครู	1	-	23,810.00
146	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.นางแล	00259	122086600259	เทศบาลตำบลนางแล	นาง สายพิน กิจรักษ์	ครู	1	-	24,290.00
147	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.นางแล	00260	122086600260	เทศบาลตำบลนางแล	นาง นันทนา ไชยวงศ์	ครู	2	ชำนาญการ	22,940.00
148	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.นางแล	00261	122086600261	เทศบาลตำบลนางแล	นาง รัชกมล ยอดดี	ครู	1	-	23,360.00
149	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.นางแล	00262	122086600262	เทศบาลตำบลนางแล	นาง กรรณิการ์ นันตะสา	ครู	2	ชำนาญการ	22,940.00
150	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.นางแล	00263	122086600263	เทศบาลตำบลนางแล	นาง วรณี ไชยเลิศ	ครู	1	-	24,290.00
151	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.นางแล	00264	122086600264	เทศบาลตำบลนางแล	นาง ปิยะพร ลำราญดี	ครู	1	-	23,360.00
152	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.นางแล	00265	122086600265	เทศบาลตำบลนางแล	นางสาว สมลี ถ้ำแก้ว	ครู	1	-	24,290.00
153	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.นางแล	00266	122086600266	เทศบาลตำบลนางแล	นาง พลัปปะลิ้ง สมประสงค์	ครู	2	ชำนาญการ	22,940.00
154	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.บ้านดู่	00267	122086600267	ไอทีเฉลิมพระเกียรติบ้านป่าขาง	ว่าง			-	
155	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.บ้านดู่	00268	122086600268	บ้านป่าขาง	นาง รัตนา อุปเสียง	ครู	1	-	24,750.00
156	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.บ้านดู่	00269	122086600269	บ้านดู่	นาง รัฐพัทธ์ ขัติยะ	ครู	2	ชำนาญการ	24,930.00
157	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ทต.บ้านดู่	00270	122086600270	บ้านป่าไผ่ลึก	นางสาว อนุกุล นิธิสาพนธ์	ครู	1	-	24,750.00

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ชื่อ อปท.	เลขที่ประจำ ตำแหน่งเดิม	ประจำตำแหน่ง	เลขที่ ตำแหน่ง	ชื่อ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ คศ.	วิทยฐานะ	เงินเดือน ณ 1 ตุลาคม 2561
158	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.บ้านดู่	57-2-0352	00271	122086600271	บ้านโป่งน้ำตก	นาง พัทธรินทร์ แผลมจิต	ครู	1	-	24,290.00
159	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.บ้านดู่	57-2-0353	00272	122086600272	บ้านโป่งพระบาท	นาง สุจิตตรา กังออนตา	ครู	1	-	23,810.00
160	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.บ้านดู่	57-2-0354	00273	122086600273	ไธสีเฉลิมพระเกียรติบ้านป่าช้าง	นาง ถนอมจิต ดวงสนิท	ครู	1	-	24,290.00
161	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.บ้านดู่	57-2-0515	00274	122086600274	บ้านปู่ไข่	นางสาว ปาริชาติ กุมมาลือ	ครู	1	-	20,740.00
162	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.บ้านดู่	57-2-0516	00275	122086600275	บ้านปางลาว	นางสาว เบญจวรรณ กันะนันท์	ครู	1	-	23,360.00
163	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.ป่าอ้อดอนชัย	57-2-0110	00276	122086600276	เทศบาลตำบลป่าอ้อดอนชัย	นาง นวลจันทร์ ไชยชมภู	ครู	1	-	23,360.00
164	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.ป่าอ้อดอนชัย	57-2-0355	00277	122086600277	บ้านดงเจริญ	นาง ชฎาณิศ ชลอมเมฆ	ครู	1	-	22,000.00
165	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	57-2-0114	00278	122086600278	เทศบาลตำบลแม่ยาว	นาย สมศักดิ์ วงศ์จारी	ครู	1	-	23,360.00
166	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	57-2-0115	00279	122086600279	บ้านรวมมิตร	นาง อัมพร เล็กคำ	ครู	2	ชำนาญการ	23,450.00
167	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	57-2-0116	00280	122086600280	เทศบาลตำบลแม่ยาวบ้านห้วยแม่ซ้าย	นาง รัฐนันท์ แก้วสุ	ครู	2	ชำนาญการ	22,940.00
168	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	57-2-0361	00281	122086600281	เทศบาลตำบลแม่ยาว	นาง ศิริวรรณ นามลังกา	ครู	2	ชำนาญการ	22,450.00
169	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	57-2-0362	00282	122086600282	ศพต.เทศบาลตำบลแม่ยาว	นาง นงคราญ พงศ์ลังกา	ครู	1	-	22,450.00
170	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	57-2-0363	00283	122086600283	เทศบาลตำบลแม่ยาวบ้านห้วยแม่ซ้าย	นาง วลัยพร ชมภูพิทักษ์	ครู	2	ชำนาญการ	22,450.00
171	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	57-2-0364	00284	122086600284	เทศบาลตำบลแม่ยาวบ้านห้วยแม่ซ้าย	นางสาว อรภิญญา	ครู	1	-	22,450.00
172	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	57-2-0632	00285	122086600285	ศพต.เทศบาลตำบลแม่ยาว	ว่าง	ครูผู้ดูแลเด็ก		-	
173	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	57-2-0633	00286	122086600286	บ้านห้วยสุหลวง	นาง ทิพาพร กาฟู	ครู	1	-	18,690.00
174	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	57-2-0634	00287	122086600287	บ้านผามูบ	นางสาว สมพร ชาวเทิง	ครู	1	-	17,490.00
175	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.สันทราย	57-2-0518	00288	122086600288	บ้านใหม่ทรายทอง	นาง นันทภรณ์ ตุงคบุรี	ครู	1	-	19920.00
176	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.สันทราย	57-2-0519	00289	122086600289	บ้านร่องกือ	นางสาว แสงเดือน แก้วบุญเสริม	ครู	1	-	20320.00
177	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.สันทราย	57-2-0520	00290	122086600290	บ้านป่าข่า	นางสาว ชลธิชา บุญดิน	ครู	1	-	20320.00
178	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.สันทราย(อ.เมือง)	57-2-0118	00291	122086600291	บ้านปากกล้วย	นาง ปภาวี ศรีประเสริฐ	ครู	1	-	22890.00
179	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.ห้วยสัก	57-2-0366	00292	122086600292	เทศบาลตำบลห้วยสัก	นางสาว ละมัย ปงเมืองมูล	ครู	1	-	23,360.00
180	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.ห้วยสัก	57-2-0367	00293	122086600293	เทศบาลตำบลห้วยสัก	นาง ทองใย เรือนคำ	ครู	1	-	18,270.00

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ชื่อ อพท.	เลขที่ประจำตำแหน่ง	เลขที่ประจำตำแหน่งเดิม	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ ศศ.	วิทยฐานะ	เงินเดือน
296	เชียงราย	เวียงชัย	ทต.เวียงเหนือ	57-2-0432	00605	122086600605	ทต.เวียงเหนือ	นาง ศรีไพร พรหมเรือง	ครู	1	-	ณ 1 ตุลาคม 2561 22,890.00
297	เชียงราย	เวียงชัย	ทต.สิริเวียงชัย	57-2-0237	00606	122086600606	ทต.สิริเวียงชัย	นาง สมใจ ชาวคำ	ครู	1	-	22,000.00
298	เชียงราย	เวียงเชียงรุ้ง	ทต.บ้านเหล่า	57-2-0244	00611	122086600611	ศพด.ทต.บ้านเหล่า	นางสาว กัญนิภา ก้อนแก้ว	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	16,570.00
299	เชียงราย	เวียงเชียงรุ้ง	ทต.บ้านเหล่า	57-2-0439	00612	122086600612	ศพด.ทต.บ้านเหล่า	นาง ดาริน แม่เนย์	ครู	1	-	22,890.00
300	เชียงราย	เวียงเชียงรุ้ง	ทต.บ้านเหล่า	57-2-0654	00613	122086600613	ศพด.ทต.บ้านเหล่า	นางสาว ปาริชาติ ศิริปัญญา	ครู	1	-	18,270.00
301	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.ป่าจั่ว	57-2-0247	00624	122086600624	ศพด.บ้านฮ้างตำเหนือ	นาง หน่อแก้ว อจินะ	ครู	1	-	23,810.00
302	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.ป่าจั่ว	57-2-0248	00625	122086600625	ศพด.วัดป่าจั่ว	นาง อรอนงค์ สุวนิชย์	ครู	2	ชำนาญการ	23,450.00
303	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.ป่าจั่ว	57-2-0442	00626	122086600626	ศพด.วัดร่องกู่	นาง ดวงนภา ศรีวิชัย	ครู	1	-	22,450.00
304	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.ป่าจั่ว	57-2-0443	00627	122086600627	ศพด.วัดฮ้างตำ	นาง สุพัตรา ปัญญา	ครู	1	-	22,890.00
305	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.ป่าจั่ว	57-2-0611	00628	122086600628	ศพด.โรงเรียนบ้านป่าสัก	นาง ผ่องศรี วงศ์รักษศิลป์	ครู	1	-	19,920.00
306	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.แม่ชะจาน	57-2-0256	00629	122086600629	ทต.แม่ชะจาน	นาง ชุ่มนภา ใจปัญญา	ครู	1	-	22,890.00
307	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.แม่ชะจาน	57-2-0454	00630	122086600630	ทต.แม่ชะจาน	นาง ยุพา อินตะน้ำ	ครู	1	-	19,510.00
308	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.เวียงกาหลง	57-2-0251	00631	122086600631	ทต.เวียงกาหลง	นาง สุรีย์ ปัญญาแดง	ครู	1	-	23,360.00
309	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.เวียงกาหลง	57-2-0252	00632	122086600632	ทต.เวียงกาหลง	นาง สายชล นัยนา	ครู	1	-	24,290.00
310	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.เวียงกาหลง	57-2-0445	00633	122086600633	ทต.เวียงกาหลง	นาง กัลยา วงศ์วรรณ	ครู	1	-	24,290.00
311	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.เวียงกาหลง	57-2-0446	00634	122086600634	ทต.เวียงกาหลง	นาง เพ็ญศรี ขาวแจ้ง	ครู	1	-	23,360.00
312	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.เวียงป่าเป้า	57-2-0394	00635	122086600635	ทต.เวียงป่าเป้า	นาง น้าผึ้ง พูลแสง	ครู	1	-	19,100.00

แนวทางปฏิบัติตามมติ

ให้เทศบาลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และส่งสำเนาประกาศให้จังหวัดภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่มีประกาศฯ



ที่ ขร ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๐๗๕

ศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่
ถนนแม่ฟ้าหลวง ขร ๕๗๑๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอฝาง/แม่ฟ้าหลวง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒
เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ www.chiangrailocal.go.th เมนู “มติ ก.ท.จ.เชียงใหม่”

ก.ท.จ.เชียงใหม่ ขอแจ้งมติที่ประชุม ก.ท.จ. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เพื่อให้เทศบาลในเขตพื้นที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ออกคำสั่งตามมติดังกล่าวข้างต้น และส่งสำเนาคำสั่งให้จังหวัด จำนวน ๑ ชุด ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่ออกคำสั่ง กรณีไม่สามารถออกคำสั่งตามมติฯ ได้ ให้รายงานเหตุขัดข้องให้จังหวัดทราบด้วย
 ๒. ส่งสำเนาคำสั่งหรือรายงานเหตุขัดข้อง ให้อำเภอทราบอีกทางหนึ่งด้วย
- จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายประจัญ ปรัชญ์สกุล)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.เชียงใหม่

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทรศัพท์ ๐-๕๓๑๕-๐๑๖๕, ต่อ ๑๘, ๒๖

โทรสาร ๐-๕๓๑๕-๐๑๖๕ ต่อ ๑๘

ที่	อำเภอ	ทต.	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	สรุทธา พ.ศ.			มติ ก.ท.จ.เชิญรายการครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๒	หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๖	เมืองเชียงราย	บ้านดู่	ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) แก้ไขชื่อตำแหน่งจากผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) เนื่องจากกระชื้อตำแหน่งผิดในแผน อัตรากำลังฯ		๙		เห็นชอบ ให้แก้ไขชื่อตำแหน่ง จาก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ) เป็น ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	

แนวทางการปฏิบัติตามมติ

๑. ให้เทศบาล ที่ ก.ท.จ. มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิกตำแหน่ง/ปรับปรุงตำแหน่ง/การปรับปรุงโครงสร้าง
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -๒๕๖๓ ของเทศบาลให้เป็นปัจจุบัน
๒. ให้เทศบาลจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี และจะต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลังด้วย
ให้เทศบาล ตามข้อ ๑ ส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงให้จังหวัด จำนวน ๑ เล่ม ภายใน ๓ วันทำการ
หลังจากการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง
๔. เทศบาลที่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่ม จึงให้เทศบาลพึงระดมวงค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
เนื่องจากค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องจ่ายจากเงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน เงินกู้ หรือเงินอื่นใด ดังนั้น เทศบาลควรมี
การวางแผนที่จะทำให้อำนาจรายได้ของเทศบาลเพิ่มขึ้นด้วย