



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

เทศบาลตำบลบ้านดู่
อำเภอเมืองเชียงราย
จังหวัดเชียงราย

คำนำ

เทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๒ เหตุผลในการประกาศใช้ฉบับนี้ คือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ดำเนินการแก้ไขเลขที่ตำแหน่งของพนักงานครู/ข้าราชการครูใน สถานศึกษาและในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อจะได้นำไปจัดทำข้อมูลในระบบ ฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น ตามโครงการการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๒) จึงจำเป็นต้องประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลบ้านดู่
สำนักปลัดเทศบาล

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	๕๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๗

๑๒.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

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

การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านดู่ เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้ใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ตอบสนองสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี จึงมีความจำเป็นจะต้องมีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ดังนั้น เทศบาลที่จะประสบความสำเร็จจะต้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานในภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านดู่ 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 การจัดอัตราค่าจ้าง 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 สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านดู่ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านดู่ มีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน 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 รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการแล้ว 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 อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (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 แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน 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 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน 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 เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร 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 นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

➤ สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง 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 และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่ายกระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลบ้านคู 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 งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลบ้านดู่เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น 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 อำนาจการทั่วไป 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

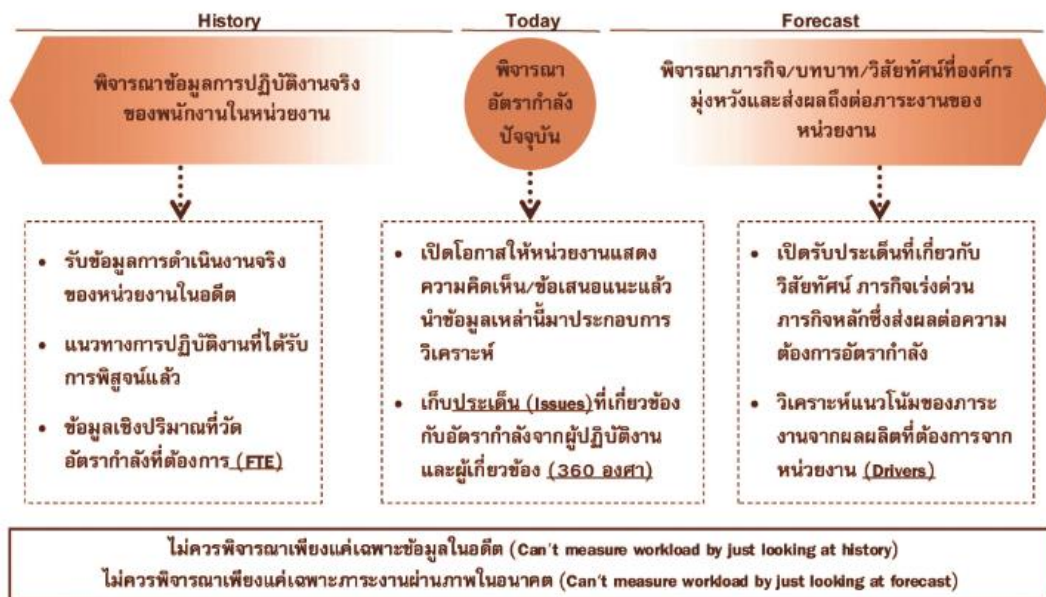
- **กองช่าง (๐๕)** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน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

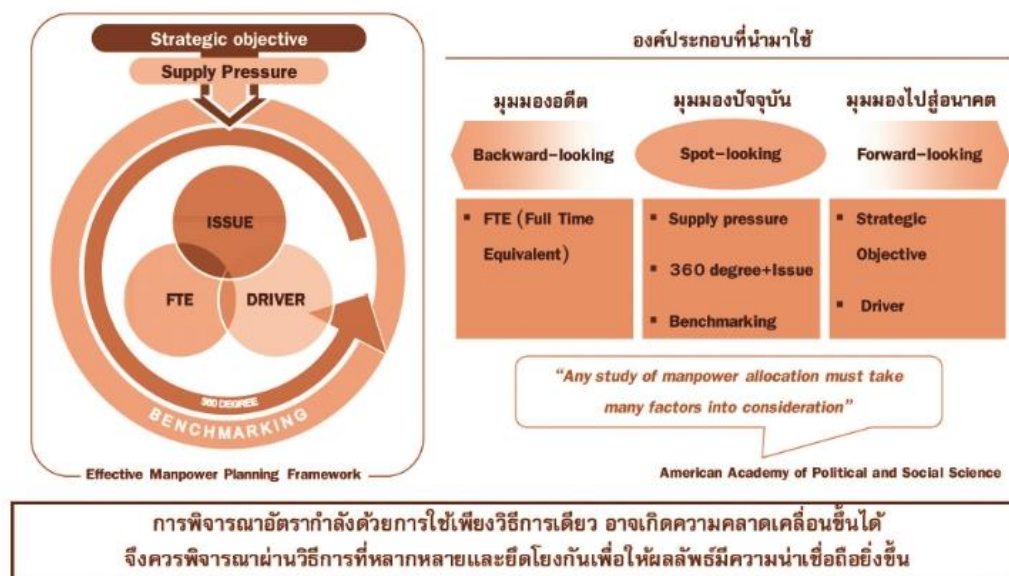
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน 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”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “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 x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $200 \times 6 = 1,200$ หรือ $1,200$ นาฬิกา

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. ๑,๒๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,200 \times 60$ จะได้ ๗๒,๐๐๐ 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 ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

➤ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้รับมาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร 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

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน
ภูมิประเทศบริบทในลักษณะเดียวกัน

ส่วนราชการ / รายการ	เทศบาลตำบลบ้านดู่				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	๔	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	-

การเปรียบเทียบกับอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

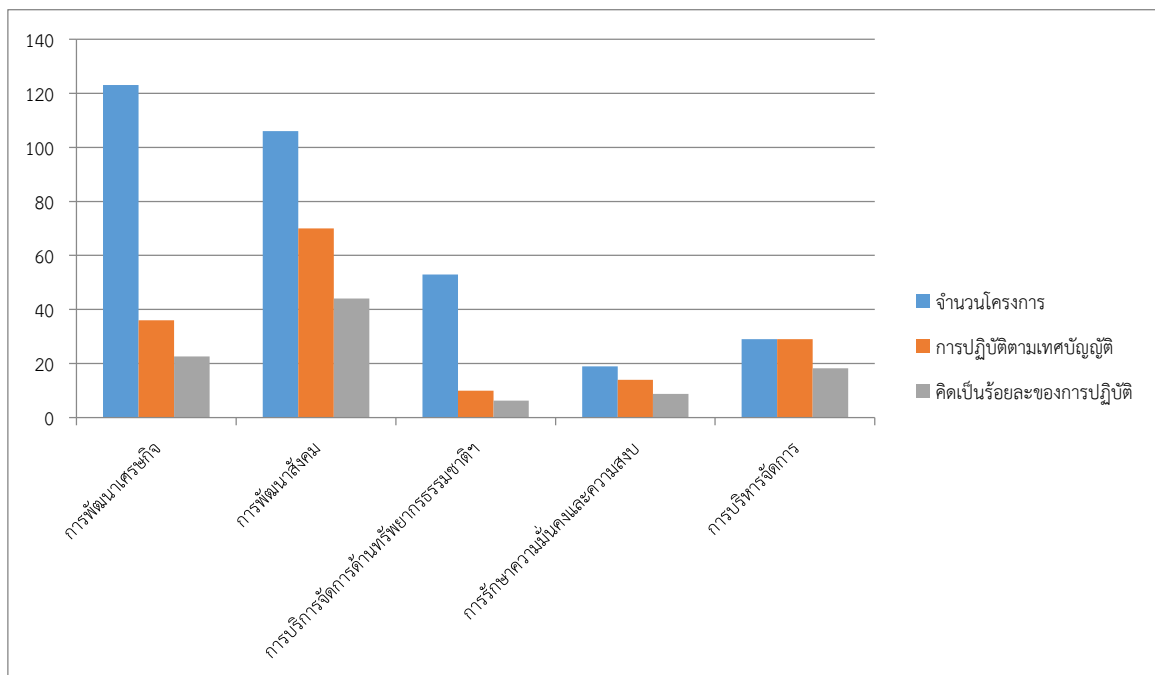
ลำดับ ที่	อปท.	ส่วน ราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๐	ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (อัตรา)	พนักงาน ครู (อัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา)	พนักงาน จ้าง (อัตรา)	หมายเหตุ (อัตรา)
๑	ทต.แม่สาย	๗	๑๗๐,๑๐๙,๖๖๐.-	๖๓	๕๗	๑๖	๑๒๔	๒๕๕
๒	ทต.บ้านดู่	๕	๑๕๔,๓๕๐,๐๐๐.-	๖๓	๑๘	-	๑๒๖	๒๐๗

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

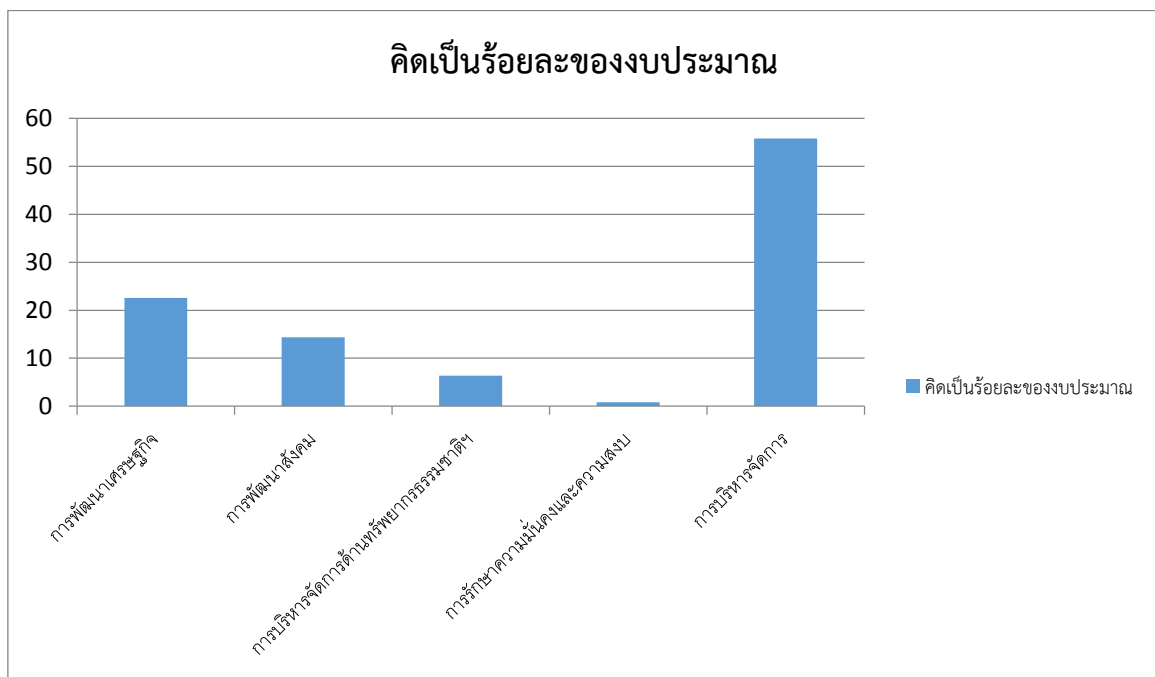
ยุทธศาสตร์	โครงการ		คิดเป็นร้อยละของการปฏิบัติ
	โครงการ (จำนวน)	นำไปสู่การปฏิบัติตามเทศบัญญัติ	
(๑) การพัฒนาเศรษฐกิจ	๑๒๓	๓๖	๒๒.๖๔
(๒) การพัฒนาสังคม	๑๐๖	๗๐	๔๔.๐๒
(๓) การบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕๓	๑๐	๖.๒๙
(๔) การรักษาความมั่นคงและความสงบ	๑๙	๑๔	๘.๘๑
(๕) การบริหารจัดการ	๒๙	๒๙	๑๘.๒๔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

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลบ้านดู่และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านดู่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา 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 การแบ่งส่วนราชการภายใน 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 การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น 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 สรอ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๕ ดอลลาร์ สรอ.) 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 ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสตลาด เน้นการพัฒนาศักยภาพ โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ระบบโลจิสติกส์เพื่อสนับสนุนการค้าการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

(๓) พัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญและเมืองชายแดนเพื่อรองรับการเชื่อมโยงในระดับนานาชาติ

(๔) พัฒนาคนและสังคมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 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 เชิงนิเวศ 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. เทศบาลตำบลบ้านดู่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อเป็น ๕ ด้าน ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมการท่องเที่ยวของตำบลบ้านดู่

๒.๒ ส่งเสริมการดำเนินงานตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสร้าง

ความเข้มแข็งด้านการเกษตรแบบครบวงจร

๒.๓ พัฒนาการจัดระบบแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการ

๒.๔ พัฒนาผลผลิตภาพ (Productivity) ลดต้นทุนและเพิ่มมูลค่าให้แก่สินค้า เพื่อ
เพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขันด้านการค้าการลงทุน

๒.๕ สนับสนุนการผลิตและการใช้พลังงานทดแทน

๒.๖ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มขีด

ความสามารถ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และขยายการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบล

บ้านดู่

๒.๒ ส่งเสริมพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ

๒.๓ พัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและระบบการสาธารณสุขเพิ่มขึ้น

๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุน งานด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิ

ปัญญาท้องถิ่น และเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

๒.๕ พัฒนาการบริหารด้านสวัสดิการสังคมให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง

๒.๖ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา งานด้านการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม และ

วินัยชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการเพื่ออนุรักษ์ พัฒนา
และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นอย่างทั่วถึงและให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

๓.๒ พัฒนา พื้นฟู แหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ มี
ประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการ

๓.๓ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะในชุมชน รวมทั้งสิ่งปฏิกูลและน้ำเสียอย่าง
เป็นระบบ

๓.๔ ส่งเสริมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมการสร้างจิตสำนึกของทุกภาคส่วนใน
ชุมชน เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม

๓.๕ ส่งเสริมการพัฒนาภูมิทัศน์ในชุมชนและองค์กรต่างๆ ให้สวยงาม น่าอยู่
อย่างยั่งยืน

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 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริการประชาชน

(๓) การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (STRENGTH = S)

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

การวิเคราะห์จุดอ่อน (WEAKNESS = W)

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

การวิเคราะห์โอกาส (OPPORTUNITY = O)

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

ปัญหาอุปสรรค (THREAT)

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

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๑ การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ เทศบาล

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อโครงสร้างส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการรวบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว
- 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 มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ 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 เนื่องจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลบ้านคูมีจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ
- ปัญหาการบำบัดน้ำเสีย
- ปัญหาไฟป่า
- 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) ชำรุด

๙. ปัญหาอื่นๆ

- ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิ์
- ปัญหาเรื่องสัญชาติ
- ปัญหาการทำลายทรัพย์สินทางราชการโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

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

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านดู่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านดู่จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลบ้านดู่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มวัยของประชากร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ใช้หลัก SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลบ้านดู่ 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. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) การสาธารณูปการ
- (๓) การจัดการให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๔) การจัดการให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดการให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดการให้มีตลาด
- (๗) การจัดการให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าและแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (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) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- (๓๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓๗) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓๘) การทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (STRENGTH = S)

- (๑) เทศบาลตำบลบ้านดู่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ มีความหลากหลายทางกายภาพ เหมาะสมในการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมและอีกหลายๆ ด้าน
- (๒) สถานที่ท่องเที่ยวมีความน่าสนใจและมีหลายแห่งที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้
- (๓) เป็นพื้นที่เหมาะสมต่อการปลูกสับปะรดทุแล
- (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 การรุกป่าที่สาธารณะ
- (๕) ปัญหาคนว่างงานและถูกเลิกจ้าง
- (๖) น้ำอุปโภคและบริโภคไม่เพียงพอ ตลอดจนแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรกรรมมีไม่ทั่วถึง

การวิเคราะห์โอกาส (OPPORTUNITY = O)

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

ปัญหาอุปสรรค (THREAT = T)

- (๑) ประชากรแฝงมีจำนวนเพิ่มขึ้น
- (๒) มีหอพักและสถานประกอบการเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดปัญหาด้านการจัดการสุขาภิบาล
- (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) รายได้ของเทศบาลตำบลบ้านตูไม่สามารถจัดเก็บได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย 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) โดยเฉลี่ยบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านตู 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) พนักงานเทศบาลขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

ด้านการบริหารจัดการภายใน

(๑) ปัญหาค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลค่อนข้างสูง เนื่องจากองค์กรปริมาณงานและภารกิจที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่เป็นจำนวนมากจึงต้องกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และในขณะเดียวกันก็ไม่สามารถปรับลดจำนวนพนักงานจ้างลงได้

(๒) ปัญหาต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังอยู่บ่อยครั้ง เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมาก และมีขยายระดับตำแหน่งจึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

(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) เกิดจากการผลัดเปลี่ยนจากคณะผู้บริหารซึ่งแต่ละคณะจะมีนโยบายในการพัฒนาที่แตกต่างกันซึ่งจะทำให้การวางแผนอัตรากำลัง 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) ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๓.๑ ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะและคัดแยกขยะในชุมชน
- ๓.๒ ภายใต้แนวทางการส่งเสริมความรู้ด้านอาชีพเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๔) ยุทธศาสตร์การรักษาความมั่นคงและความสงบ

- ๔.๑ ภายใต้แนวทางการส่งเสริมการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาล
- ๔.๒ ภายใต้แนวทางป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเหตุต่าง
- ๔.๓ ภายใต้แนวทางส่งเสริมรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน ตลอดจนความปลอดภัยในทรัพย์สินแก่ประชาชน

(๕) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ

- ๕.๑ ภายใต้แนวทางการพัฒนาการบูรณาการกับทุกภาคส่วน
- ๕.๒ ภายใต้แนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๕.๓ ภายใต้แนวทางการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนที่ทันสมัย
- 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 และบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ปัญหาการบริหารงานภายในของทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านดู่ต่อไป หากเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในเทศบาลใกล้เคียงทั้งงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านดู่ ยังไม่มีความเหมาะสมดังนี้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง

ลำดับที่	อปท.	ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง (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 **กำหนดงานเพิ่มเติมตามยุทธศาสตร์ทต.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	

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. กองวิชาการและแผนงาน (๐๗) - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานธุรการ - งานรัฐพิธี - งานสารบรรณ - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์	**กำหนดส่วน ราชการขึ้นใหม่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา (๐๘) ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานแผนและโครงการ - งานงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๖. กองการศึกษา (๐๘) ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานแผนและโครงการ - งานงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) - งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) - งานตรวจสอบภายใน	

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) ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

(๕) สำรวจการใช้พนักงานจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

(๖) การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

(๗) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

(๘) ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานในอนาคต

(๙) มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ 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 จะใช้การทำงานแต่ละชั้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปีจะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ 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

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านดู่ จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

เทศบาลตำบลบ้านดู่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 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	-	
๑๕	สำนักงานปลัดเทศบาล	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๖	สำนักงานปลัดเทศบาล	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๗	สำนักงานปลัดเทศบาล	นักจัดการงานเทศกิจ	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๘	สำนักงานปลัดเทศบาล	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	๑	-	๑	สรรหาปี ๖๒
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	สรรหาปี ๖๒
๒๔	สำนักงานปลัดเทศบาล	เจ้าพนักงานเกษตร	ทั่วไป	๑	-	๑	สรรหาปี ๖๒
รวมพนักงานเทศบาล				๒๓	๑๙	๔	
๒๕	สำนักงานปลัดเทศบาล	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	๑	๑	-	
๒๖	สำนักงานปลัดเทศบาล	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล ขนาดเบา	ภารกิจ(ทักษะ)	๑	-	๑	ว่างเดิม
๒๗	สำนักงานปลัดเทศบาล	พนักงานขับรถดับเพลิง	ภารกิจ(ทักษะ)	๑	-	๑	ว่างเดิม

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
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	๓๗	
๓๓	กองคลัง (๐๔)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง/กลาง)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
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	
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	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีฯ (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๔๕	กองคลัง	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๔๖	กองคลัง	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	๑	-	๑	สรรหาปี ๖๒
รวมพนักงานเทศบาล				๑๗	๑๓	๔	
๔๗	กองคลัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	๒	๒	-	
๔๘	กองคลัง	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีฯ	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	
๕๔	กองคลัง	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๖	๓	๓	ว่างเดิม
รวมพนักงานจ้างทั่วไป				๖	๓	๓	
รวมอัตรากำลังสังกัดกองคลัง				๓๔	๒๒	๑๒	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
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	-	
๖๒	กองช่าง	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	๑	๑	-	
๖๓	กองช่าง	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
รวมพนักงานเทศบาล				๙	๖	๓	
๖๔	กองช่าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	๑	๑	-	
๖๕	กองช่าง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	๓	๓	-	
๖๖	กองช่าง	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ(ทักษะ)	๔	๓	๑	ว่างเดิม
๖๗	กองช่าง	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	ภารกิจ(ทักษะ)	๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม มติ ก.ครั้ง ๙/๖๑
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ				๙	๗	๒	
๖๘	กองช่าง	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๕	๑๑	๔	ว่างเดิม
๖๙	กองช่าง	คนสวน	ทั่วไป	๑	๑	-	
รวมพนักงานจ้างทั่วไป				๑๖	๑๒	๔	
รวมอัตรากำลังสังกัดกองช่าง				๓๔	๒๕	๙	
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	ว่างเดิม
๗๔	กองสาธารณสุขฯ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๗๕	กองสาธารณสุขฯ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	๓	๓	-	ว่างเดิม
๗๖	กองสาธารณสุขฯ	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๑	-	๑	ว่างเดิม
รวมพนักงานเทศบาล				๑๐	๗	๓	
๗๗	กองสาธารณสุขฯ	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	๑	-	๑	ว่างเดิม
๗๘	กองสาธารณสุขฯ	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	ภารกิจ(ทักษะ)	๒	๒	-	
๗๙	กองสาธารณสุขฯ	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	ภารกิจ(ทักษะ)	๒	-	๒	ว่างเดิม
๘๐	กองสาธารณสุขฯ	คนงานประจำรถขยะ	ภารกิจ(ทักษะ)	๖	๖	-	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ				๑๑	๘	๓	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๘๑	กองสาธารณสุข	คนงานประจำถขยะ	ทั่วไป	๖	๕	๑	
๘๒	กองสาธารณสุข	คนงานประจำถขยะ	ทั่วไป	๕	-	๕	กำหนดเพิ่ม มติ ก.ครั้ง ๙/๖๑
๘๓	กองสาธารณสุข	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๗	๖	๑	ว่างเดิม
		รวมพนักงานจ้างทั่วไป		๑๘	๑๑	๗	
		รวมอัตรากำลังสังกัดกองสาธารณสุข		๓๙	๒๖	๑๓	
๘๔	กองการศึกษา(๑๘)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	ว่างเดิม
๘๕	กองการศึกษา	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	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	ผู้ช่วยสันทนการ	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	-	
๙๓	โรงเรียนเทศบาลบ้านดู่	ครู (คศ.๒)	ปฏิบัติการสอน	๒	๒	-	
๙๔	โรงเรียนเทศบาลบ้านดู่	ครู (คศ.๑)	ปฏิบัติการสอน	๖	๖	-	
		พนักงานครูเทศบาล		๙	๙	๐	
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	๑๐	๓	
๙๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู (คศ.๑)	ปฏิบัติการสอน	๙	๗	๒	ว่างเดิม
		พนักงานครูเทศบาล		๙	๗	๒	
๙๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	๘	๓	๕	
๑๐๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป(ทักษะ)	๑	๑	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ		๙	๔	๕	
		รวมอัตรากำลังสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑๘	๑๑	๗	
๑๐๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑	๐	๑	ว่างเดิม

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๘๑	กองสาธารณสุข	คนงานประจำถขยะ	ทั่วไป	๖	๕	๑	
๘๒	กองสาธารณสุข	คนงานประจำถขยะ	ทั่วไป	๕	-	๕	กำหนดเพิ่ม มติ ก.ครั้ง ๙/๖๑
๘๓	กองสาธารณสุข	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๗	๖	๑	ว่างเดิม
รวมพนักงานจ้างทั่วไป				๑๘	๑๑	๗	
รวมอัตรากำลังสังกัดกองสาธารณสุข				๓๙	๒๖	๑๓	
๘๔	กองการศึกษา(๐๘)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๘๕	กองการศึกษา	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๘๖	กองการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	๑	-	
๘๗	กองการศึกษา	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๘๘	กองการศึกษา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๑	๑	-	
รวมพนักงานเทศบาล				๕	๓	๒	
๘๙	กองการศึกษา	ผู้ช่วยสนับสนุนการ	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.๓)	ผู้บริหารสถานศึกษา	๑	๑	-	
๙๓	โรงเรียนเทศบาลบ้านดู่	ครู (คศ.๒)	ปฏิบัติการสอน	๒	๒	-	
๙๔	โรงเรียนเทศบาลบ้านดู่	ครู (คศ.๑)	ปฏิบัติการสอน	๖	๖	-	
พนักงานครูเทศบาล				๙	๙	๐	
๙๕	โรงเรียนเทศบาลบ้านดู่	ผู้ช่วยครู	ภารกิจ(ทักษะ)	๑	๑	-	
๙๖	โรงเรียนเทศบาลบ้านดู่	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ภารกิจ(ทักษะ)	๒	-	๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ				๓	๑	๒	
๙๗	โรงเรียนเทศบาลบ้านดู่	ภารโรง	ทั่วไป	๑	-	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป				๑	๐	๑	
รวมอัตรากำลังสังกัดโรงเรียนเทศบาลบ้านดู่				๑๓	๑๐	๓	
๙๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู (คศ.๑)	ปฏิบัติการสอน	๙	๗	๒	
พนักงานครูเทศบาล				๙	๗	๒	
๙๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	๘	๓	๕	
๑๐๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป(ทักษะ)	๑	๑	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ				๙	๔	๕	
รวมอัตรากำลังสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				๑๘	๑๑	๗	
๑๐๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑	๐	๑	ว่างเดิม

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
			รวมพนักงานเทศบาล	๒๗	๕๐	๑๗	
			พนักงานครูเทศบาล	๑๘	๑๖	๒	
			รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ	๕๘	๓๒	๒๖	
			รวมพนักงานจ้างทั่วไป	๗๕	๓๓	๔๒	
			รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๒๑๘	๑๓๑	๘๗	

สรุปตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อตำแหน่งกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล

ตำแหน่งลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างตามภารกิจ รวมทั้งกรอว่าง (ชื่อตำแหน่งเหมือนพนักงานเทศบาล)	พนักงานเทศบาล (รวมทั้งกรออัตราว่าง)
(๑) จำนวนลูกจ้างประจำที่ชื่อเหมือนพนักงานเทศบาล - มีคนครอง - อัตรา - อัตราว่าง - อัตรา	
(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๓ อัตรา	(๑) พนักงานเทศบาล (มีคนครอง) จำนวน ๕๐ อัตรา
(๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง) จำนวน ๙ อัตรา	(๒) พนักงานเทศบาล (อัตราว่าง) จำนวน ๑๗ อัตรา
(๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ (กำหนดเพิ่มเติม) จำนวน - อัตรา	(๓) พนักงานเทศบาล (กำหนดเพิ่มเติม) จำนวน - อัตรา
(๕) รวมทั้งสิ้น จำนวน ๒๒ อัตรา	(๔) รวมทั้งสิ้น จำนวน ๖๗ อัตรา
สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานเทศบาล มีจำนวนร้อยละ ๒๖.๔๗ ของกรออัตรากำลังพนักงานเทศบาลทั้งหมด $\frac{(\text{จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ} \times ๑๐๐)}{\text{จำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด}} = \frac{๒๒ \times ๑๐๐}{๖๗} = ๓๒.๘๔ \%$	

สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานเทศบาล มีจำนวนร้อยละ ๓๒.๘๔ ของกรอพนักงานเทศบาลทั้งหมด ซึ่งตามร่างระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่มีแนวโน้มกำหนดสัดส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด ในปัจจุบันเทศบาลตำบลบ้านดู่มีพนักงานจ้างตามภารกิจคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘๔ ซึ่งเกินกว่าร่าง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. กำหนดแต่เทศบาลตำบลบ้านดู่ยังมีการปฏิบัติงานที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องยังต้องมีความจำเป็นใช้อัตรากำลังของพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีอยู่ จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ในอนาคตข้างหน้า ทั้งนี้ หากระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่ร่างแล้วเสร็จและมีผลบังคับใช้ ทางเทศบาลตำบลบ้านดู่จะพิจารณาความจำเป็นตามลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจตามตำแหน่งต่างๆ และจะนำมาตรการการปรับลดพนักงานจ้างมาพิจารณาอย่างเคร่งครัดต่อไป

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เทศบาลตำบลบ้านดู่ 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 สังกัดโรงเรียนเทศบาลบ้านดู่ 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	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 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	-	-	-	
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	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
(๓) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม
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	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทศกิจ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ ปง./ชง.	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม มติ ก ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๐
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	+๓๗	+๐	

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) 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	-	+๒	-	ว่างเดิม
(๓) ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
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
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	
รวม	๓๔	๓๒	๓๔	๓๔	+๐	+๑๒	+๐	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๑) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม
สถาปนิก ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างผังเมือง ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม มติ ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม มติ ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	+๑	-	ว่างเดิม
(๒) ฝ่ายการโยธา								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	-	+๓	-	ว่างเดิม
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๔	๓๓	๓๔	๓๔	+๐	+๙	+๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม มติ ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑
นักวิชาการสุขภิบาล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๒	๑	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกยยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	+๒	-	ว่างเดิม
คนงานประจำรถยยะ (ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถยยะ	๖	๖	๖	๖	-	+๑	-	ว่างเดิม
คนงานประจำรถยยะ	๕	-	๕	๕	-	+๕	-	กำหนดเพิ่ม มติ ก. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑
คนงานทั่วไป	๗	๗	๗	๗	-	+๑	-	
รวม	๓๙	๓๓	๓๙	๓๙	+๐	+๑๓	+๐	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิมปรับปรุงตำแหน่งครั้งแรก
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม
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	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	+๓	-	ว่างเดิม
รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	+๐	+๕	+๐	
โรงเรียนเทศบาลบ้านตุ๋								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (คศ.๔)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	+๒	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างทั่วไป								
การโรง	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม มติ ก. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	+๐	+๓	+๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑)	๙	๙	๙	๙	-	+๒	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๘	๘	๘	๘	-	+๕	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	+๐	+๗	+๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม
รวม	๑	๑	๑	๑	+๐	+๑	+๐	
รวมทั้งสิ้น	๒๑๘	๒๐๗	๒๑๘	๒๑๘	+๐	+๘๗	+๐	

9. การระคำใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนคนที่มียู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ดำรงเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การระคำใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ยรวม		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	859,680	1	1	1	-	-	-	22,320	23,520	24,240	882,000	905,520	
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	654,000	1	1	1	-	-	-	19,560	19,560	19,680	673,560	693,120	
3	สํานักปลัดเทศบาล หัวหน้าสํานักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	1	1	672,600	1	1	1	-	-	-	19,200	19,200	19,200	691,800	711,000	(44,850)
4	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	427,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	440,640	453,720	(34,110)
5	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	453,720	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	466,920	480,240	(36,310)
6	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	347,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	360,720	374,160	(27,480)
7	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	414,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	427,320	440,640	(33,000) (ว่างเดิม)
8	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	293,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	(24,490)
9	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	336,360	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	(28,030)
10	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	329,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	(27,480)
11	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	1	1	245,280	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	(20,440)
12	นิติกร	ชก.	1	1	305,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	(25,470)
13	นิติกร	ชก.	1	1	359,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	371,520	383,760	(25,470)
14	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	1	1	299,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	(24,970)
15	นักวิชาการเกษตร	ชก.	1	1	288,120	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	(24,010)
16	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	311,640	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	(25,970)
17	นักจัดการงานเทคนิค	ป.ก.	1	1	280,080	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,600	289,080	298,440	(23,340)
18	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	-	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	-

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนคนที่มียู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า						อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น				หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	ปัจจุบัน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563			
19	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก./ช.ก.	1	-	-	-	1	1	-	+1	-	-	-	355,320	12,000	-	355,320	367,320	ว่างเดิม	
20	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	1	1	-	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	355,320	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	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	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	7,440	203,520	210,840	218,280	(16,340)	
24	เจ้าพนักงานเทคนิค	ป.ง./ช.ง.	1	-	-	-	1	1	-	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	-	297,900	307,620	ว่างเดิม	
25	เจ้าพนักงานการเกษตร	ป.ง./ช.ง.	1	-	-	1	1	1	-	+1	-	297,900	9,720	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่างเดิม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
26	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	1	1	209,880	1	1	1	-	-	-	8,400	8,760	9,120	218,280	227,040	236,160	(17,490)		
27	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	1	-	138,000	1	1	1	-	+1	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม		
28	พนักงานขับดับเพลิง	(ทักษะ)	1	-	138,000	1	1	1	-	+1	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม		
29	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	-	146,640	1	1	1	-	+1	-	5,880	6,120	6,360	6,360	152,520	158,640	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	(12,440)		
31	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	-	138,000	1	1	1	-	+1	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม		
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	-	144,240	1	1	1	-	+1	-	5,880	6,120	6,360	6,360	150,120	156,240	162,600	ว่างเดิม	
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	-	138,000	1	1	1	-	+1	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม		
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	-	-	1	1	1	-	+1	-	138,000	5,520	5,760	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม	
35	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	1	1	135,720	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	5,880	5,880	141,240	147,000	152,880	(11,310)	
36	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	1	1	136,440	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	6,000	141,960	147,720	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	ว่างเดิม		
พนักงานจ้างทั่วไป																				
38	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	21	6	2,268,000	1	1	1	-	+15	-	-	-	-	-	2,268,000	2,268,000	2,268,000	ว่างเดิม 15 อัตรา	
39	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	9	-	972,000	1	1	1	-	+9	-	-	-	-	-	972,000	972,000	972,000	ว่างเดิม	
40	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	1	1	742,440	1	1	1	-	-	-	20,400	20,640	21,000	762,840	783,480	804,480	(50,670)		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนคนที่มียู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน	ปัจจุบัน		2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562		2563
41	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	335,520	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	347,760	360,720	374,160	(26,460)	
42	นักวิชาการคลัง	ชก.	1	1	323,760	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	(26,980)	
43	นักวิชาการคลัง	ปก.	1	1	222,240	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	(18,520)	
44	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	317,520	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	(26,460)	
45	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	1	203,280	1	1	1	-	+1	-	7,560	7,560	7,680	210,840	218,400	226,080	ว่างเดิม	
46	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	1	1	165,120	1	1	1	-	-	-	6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280	(13,760)	
47	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	+1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม	
48	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	226,080	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,800	233,760	241,440	249,240	(18,840)	
49	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	1	1	-	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320		
50	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	1	1	155,640	1	1	1	-	-	-	6,360	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	13,320	13,080	374,160	387,480	400,560	(28,560)	
52	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	1	1	214,560	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	222,240	229,920	237,600	(17,880)	
53	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	+1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม	
54	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	367,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	380,640	394,080	407,400	(29,110)	
55	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	297,900	9,720	-	297,900	307,620		
56	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	1	-	-	-	1	1	-	+1	-	-	297,900	9,720	-	297,900	307,620	ว่างเดิม	
57	พนักงานช่างตมยภาคกิจ																		
57	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	1	1	136,920	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,440	148,200	154,200	(11,410)	
58	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	1	1	144,240	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,120	156,240	162,600	(12,020)	
59	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	1	1	153,240	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	159,480	165,960	172,680	(12,770)	
60	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	1	-	153,240	1	1	1	-	+1	-	6,240	6,480	6,720	159,480	165,960	172,680	ว่างเดิม	
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	6,000	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	ปัจจุบัน	ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			
						2561	2562	2563	2564	2561	2562	2563	2564	2561	2562	2563	2564	2561	2562	2563	
65	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	2	-	276,000	1	1	1	1	-	-	-	-	11,040	11,520	276,000	287,040	298,560	ว่างเดิม		
66	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	-	138,000	1	1	1	1	-	+1	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม		
67	พนักงานขับรถทั่วไป คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	6	3	648,000	6	6	6	6	-	+3	-	-	-	-	648,000	648,000	648,000	ว่างเดิม		
68	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	1	1	579,960	1	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	-	+1	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม		
70	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	1	-	+1	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม		
71	สถาปนิก	ชก.	1	1	293,880	1	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	(24,480)		
72	นายช่างผังเมือง	ปจ.	1	1	286,800	1	1	1	1	-	-	-	8,880	10,680	6,000	295,680	306,360	312,360	(23,900)		
73	นายช่างโยธา	ปจ.	1	1	297,900	1	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060			
74	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	1	-	-	-	1	1	1	-	+1	-	-	297,900	9,720	-	297,900	307,620	307,620	มติ ก.ท.จ. ครั้งที่ 9/2561	
75	นายช่างไฟฟ้า	ปจ.	1	1	181,680	1	1	1	1	-	-	-	6,960	7,440	7,440	188,640	196,080	203,520	(15,140)		
76	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	249,360	1	1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,560	259,440	269,880	280,440	(20,780)		
77	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	154,680	1	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	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	166,320	173,040	180,000	(13,320)		
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	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	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	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	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	-	+1	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า						อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	ปัจจุบัน	อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม						
						2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563				
85	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	(คุณวุฒิ)	1	-	-	-	1	1	-	+1	-	-	138,000	5,520	-	138,000	143,520	มติ ก.พ.จ. ครั้งที่ 9/2561
86	พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)	15	11	1,620,000	15	15	15	-	+4	-	-	-	-	1,620,000	1,620,000	1,620,000	ว่างเดิม
			1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
88	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	1	1	555,480	1	1	1	-	-	-	16,320	16,560	16,320	571,800	588,360	604,680	(35,090)
89	นักจัดการทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	1	-	-	1	1	1	-	+1	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	มติ ก.พ.จ. ครั้งที่ 9/2561
90	พยาบาลวิชาชีพ	ช.ก.	1	1	444,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	(33,560)
91	พยาบาลวิชาชีพ	ช.ก.	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	355,320	12,000	-	355,320	367,320	
92	นักวิชาการสุขาภิบาล	ช.ก.	1	-	349,320	1	1	1	-	+1	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	ว่างเดิม
93	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	1	1	234,960	1	1	1	-	-	-	9,360	9,960	10,200	244,320	254,280	264,480	(19,580)
94	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ง.	1	1	302,280	1	1	1	-	-	-	11,160	10,920	11,160	313,440	324,360	335,520	(25,190)
95	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ง.	1	1	203,040	1	1	1	-	-	-	9,240	9,000	9,120	212,280	221,280	230,400	(16,920)
96	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	
97	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	1	-	-	1	1	1	-	+1	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่างเดิม
98	พนักงานช่างเทคนิค	(คุณวุฒิ)	1	-	180,000	1	1	1	-	+1	-	-	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	ว่างเดิม
99	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	(ทักษะ)	1	1	148,680	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	65,340	154,680	160,920	226,260	(12,390)
100	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	(ทักษะ)	1	1	148,680	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	65,340	154,680	160,920	226,260	(12,390)
101	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	1	-	138,000	1	1	1	-	+1	-	5,640	5,760	6,000	143,640	149,400	155,400	ว่างเดิม
102	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	1	-	138,000	1	1	1	-	+1	-	5,640	5,760	6,000	143,640	149,400	155,400	ว่างเดิม
103	คนงานประจักษ์	(ทักษะ)	1	1	145,920	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	151,800	157,920	164,280	(12,160)
104	คนงานประจักษ์	(ทักษะ)	1	1	144,360	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,240	156,360	162,720	(12,030)
105	คนงานประจักษ์	(ทักษะ)	1	1	147,240	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,240	159,480	165,960	(12,270)

[illegible]

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนคนที่มียู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	ปัจจุบัน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
195	นางสาวภาภรณ์ คำแสน																	
196	นางศรีดา ใจชุมปา																	
123	ผู้ช่วยครู																	
124	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	1	1	225,000	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,840	234,000	243,360	253,200	(18,750)
		(คุณวุฒิ)	2	-	-	2	2	2	-	+2	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
																		เงินอุดหนุน
125	พนักงานช่างทั่วไป																	
	ภารโรง	ทั่วไป	1	-	-	1	1	1	-	+1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																	
	นางนันทิพร จิตยะ																	
	นางสาวอนุกุล นิธิเสาวพันธ์																	
	นางรัตนา อูบเชียง																	
	นางพัชรินทร์ แหม่มจัต																	
	นางสุจิตรา กังออนตา																	
	นางณอมจิต ดวงสนิท																	
126	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	1	-	-	1	1	1	-	+1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
127	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
128	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
129	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
130	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
131	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
132	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
133	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	1	-	-	1	1	1	-	+1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
134	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานช่างตามภารกิจ																	
135	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	1	1	26,160	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,200	32,880	39,840	47,040	เงินอุดหนุน+สมทบ
136	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	1	1	38,880	1	1	1	-	-	-	7,680	8,040	8,280	46,560	54,600	62,880	เงินอุดหนุน+สมทบ
137	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	1	1	38,880	1	1	1	-	-	-	7,680	8,040	8,280	46,560	54,600	62,880	เงินอุดหนุน+สมทบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การะคำใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	ปัจจุบัน เงินเดือน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563				
138	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	1	-	33,120	1	1	1	-	+1	-	7,200	7,560	7,800	40,320	47,880	55,680	เงินอุดหนุน+สมทบ
139	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	1	-	-	1	1	1	-	+1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
140	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	1	1	23,640	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	30,120	36,840	43,800	เงินอุดหนุน+สมทบ
141	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	1	-	-	1	1	1	-	+1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
142	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	1	-	-	1	1	1	-	+1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
143	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	1	-	-	1	1	1	-	+1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
	หน่วยตรวจสอบภายใน																	
145	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	1	-	-	1	1	1	-	+1	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่างเดิม
	รวม		218	131	32,878,920	177	189	192	+0	+87	+0	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															
			154,350,000 บาท															
			162,067,500 บาท															
			170,170,875 บาท															
			29.56															
			29.58															
			29.05															
			66															

**หมายเหตุ : เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2560 เป็นเงิน 147,000,000.- บาท

(ลงชื่อ)  ผู้ทรงสอบ

(นายองอาจ ม่วงนิสัย)

ปลัดเทศบาลตำบลบ้านดู่

.....17...ม.ย./ 2562

(ลงชื่อ)

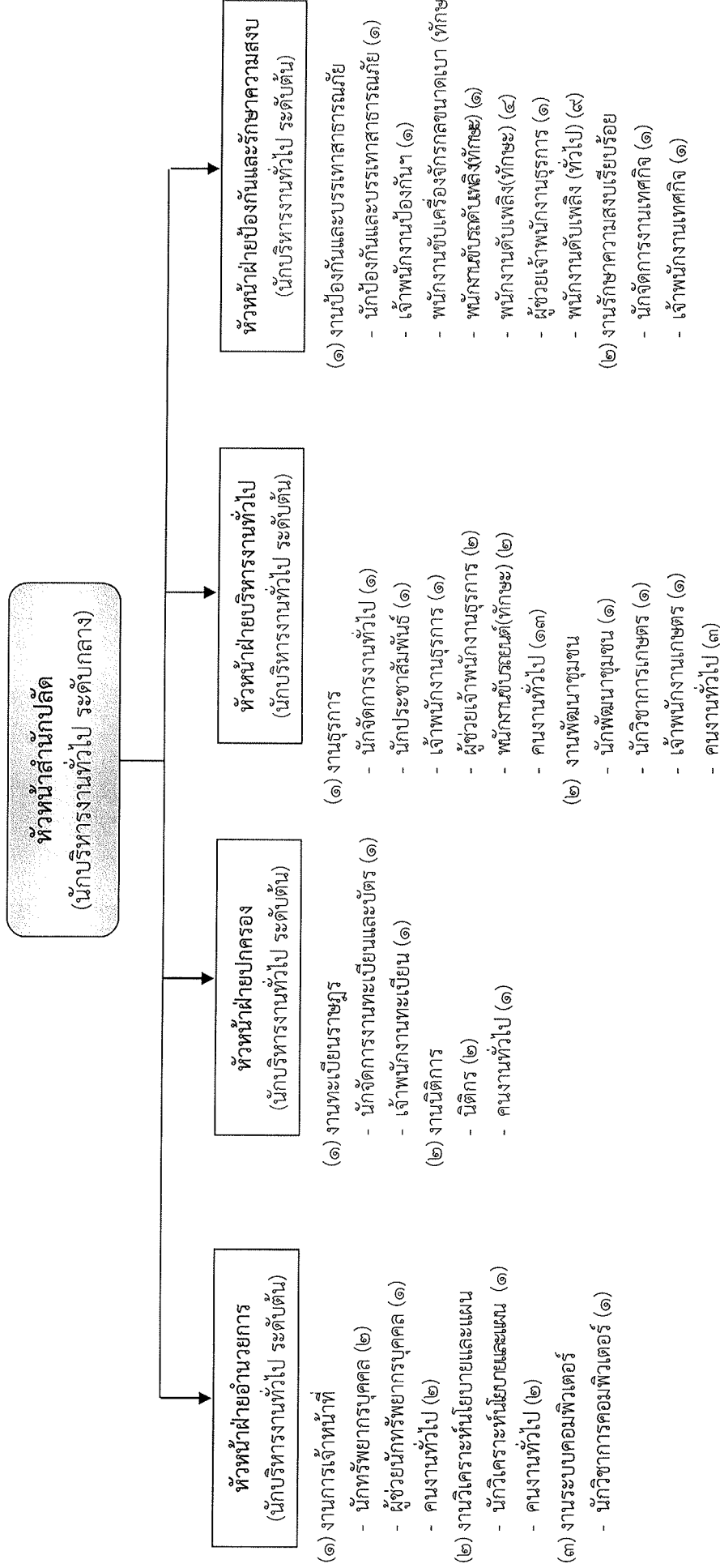
 ผู้รับรอง

(นายพงษ์พงษ์ โพธิ์เกิด)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่

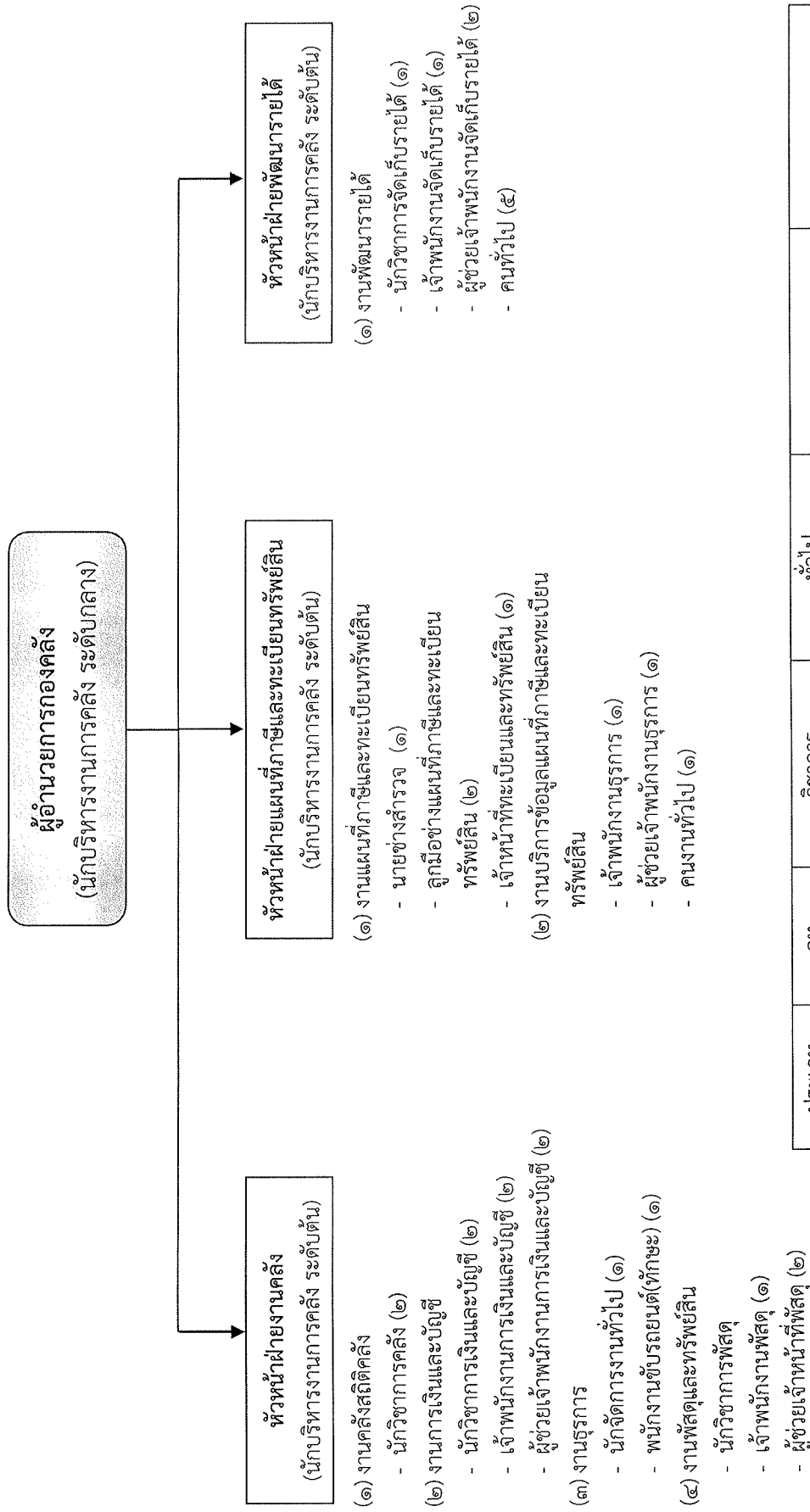
.....17...ม.ย./ 2562

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



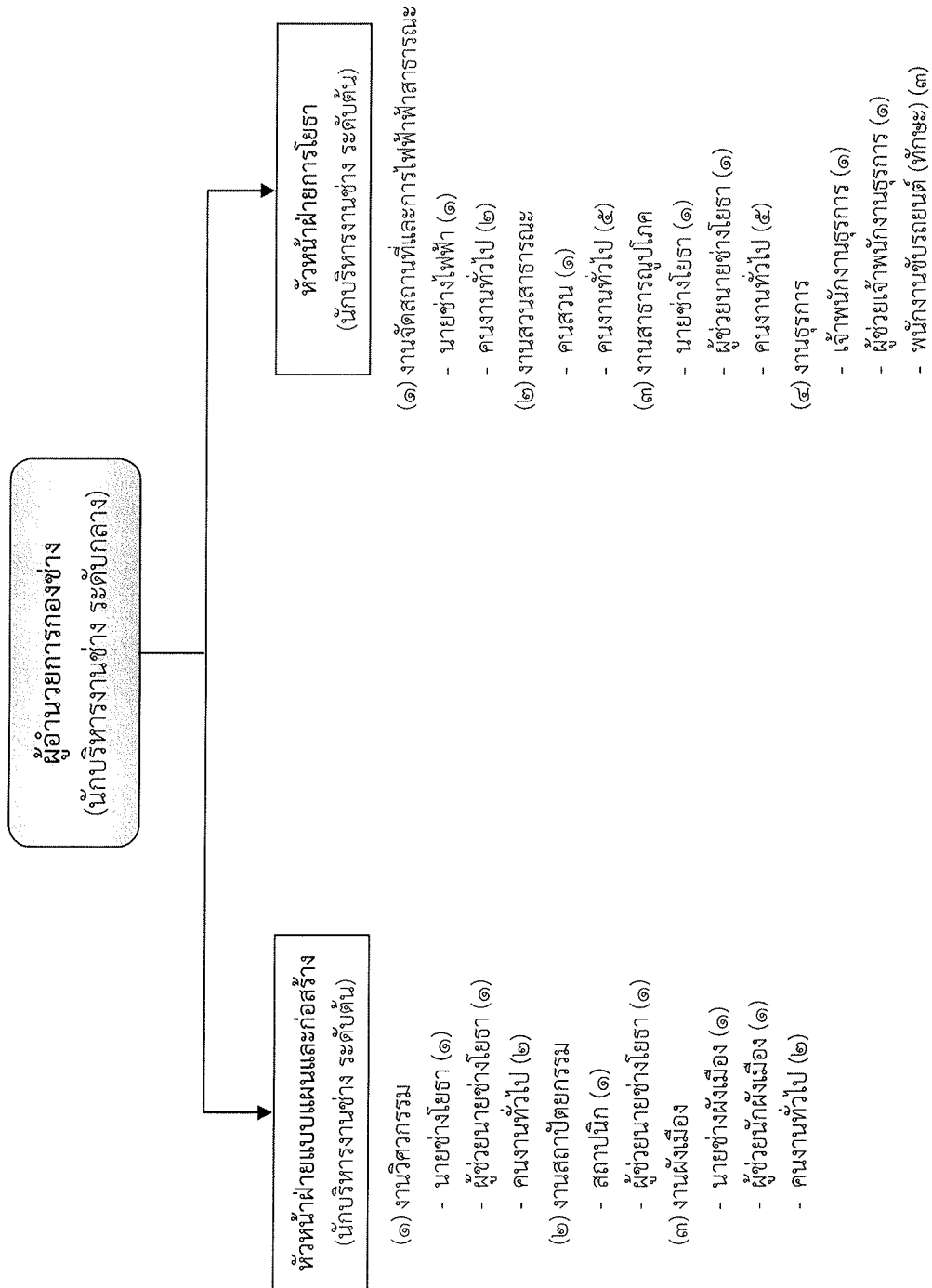
ประเภท	อท.	วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับตำแหน่ง	กลาง	ด.ต.	ชก.	ป.ก.	ชก.	อ.ส.	ชง.	ปง.	
จำนวน	๑	๖	-	๑๐	๓	-	๑	๑	๓๐

โครงสร้างองค์กร



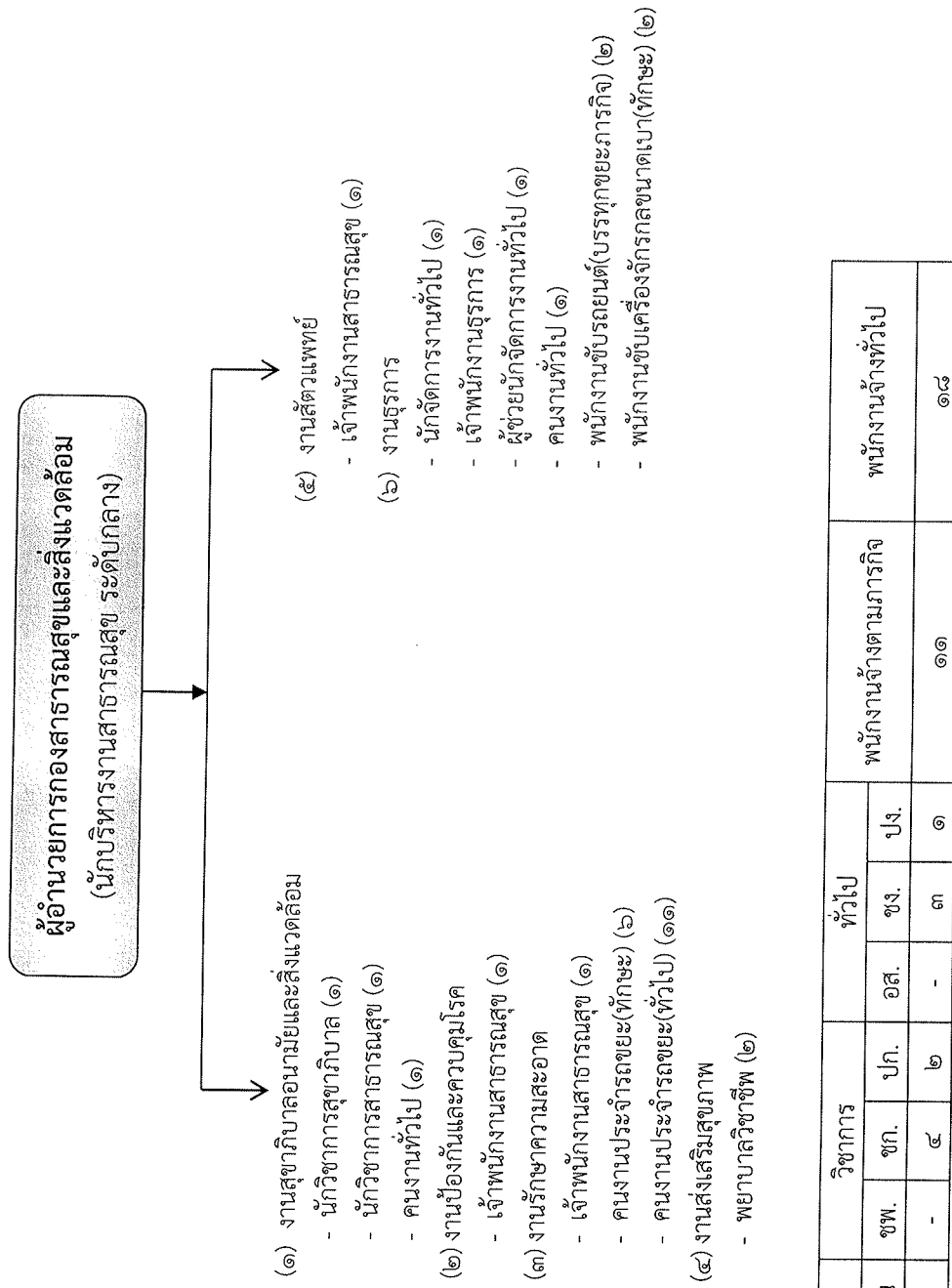
ประเภท ระดับตำแหน่ง	อท.		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง	ต้น	ขพ.	ขก.	ปก.	อส.	ขง.	ปง.			
จำนวน	๑	๓	-	๔	๒	-	-	๕	๑๑	๖	

โครงสร้างกองช่าง



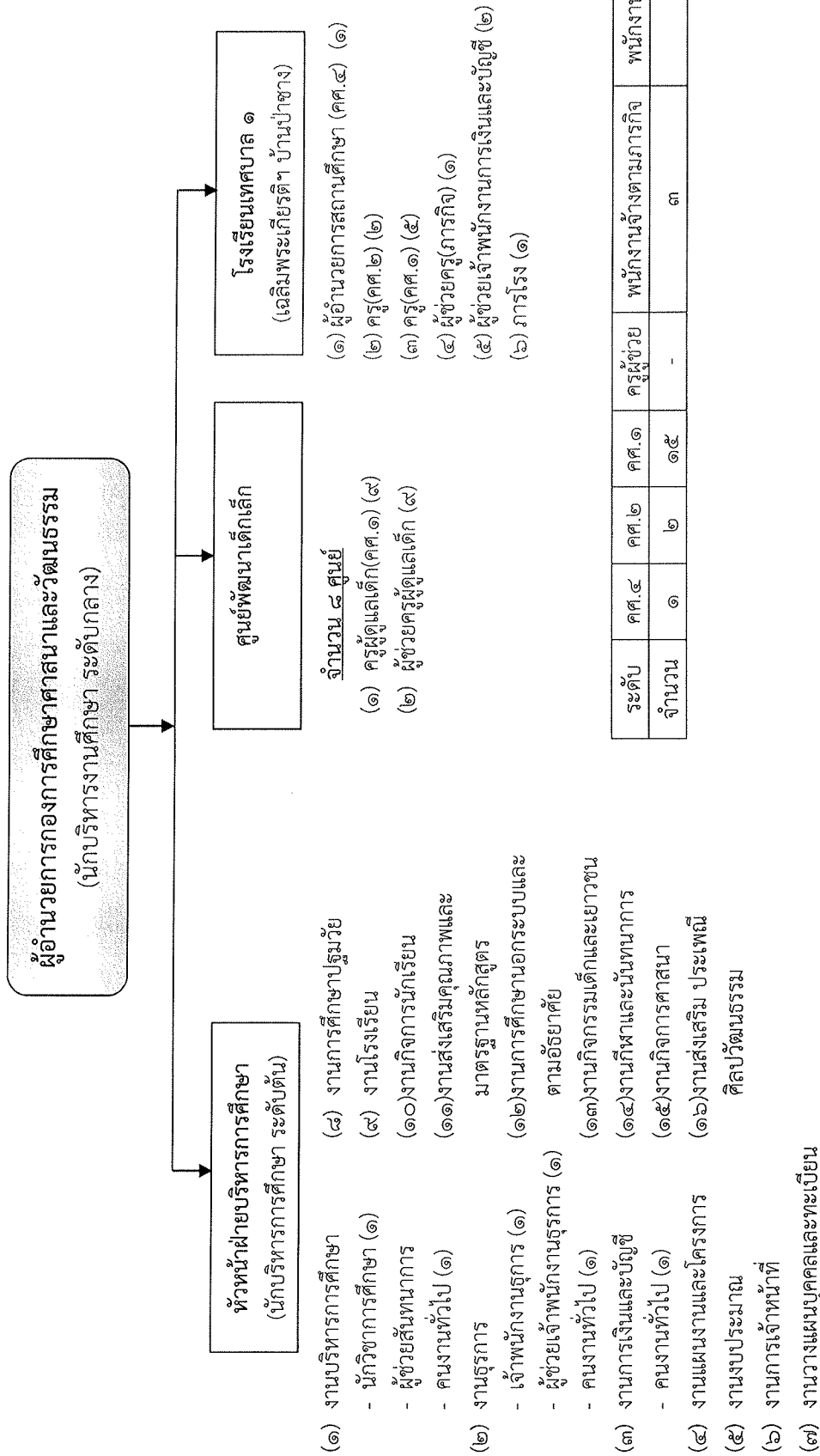
ประเภท	อท.	วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับตำแหน่ง	กลาง	ชพ.	ชก.	ปก.	ชพ.	อส.	ชง.	ปง.	
จำนวน	๑	๑	-	-	-	-	๑	๔	๑๖

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท ระดับตำแหน่ง	อท.		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง	ต้น	ขพ.	ขก.	ปก.	อส.	ขง.	ปง.		
จำนวน	๑	-	-	๔	๒	-	๓	๑	๑๑	๑๘

โครงสร้างกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม



ระดับ	คศ.๔	คศ.๒	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๑๕	-	๓	๑

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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



(๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑)

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

11. บัญชีแสดงจัดคนลงอยู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
1	นายองอาจ ม่วงโกล้าย	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 พุทธิไธยอนันต์	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 เบ็กธนู	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	12-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กลาง	12-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	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.ณัฐศิลป์ 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	-
6	นางปณิตดา 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	นางสาวกมลวรรณ ทองเพ็ญ	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	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	น.ส.รุ่งสุรีย์ พลฤทธิ์	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	นางอภิสรา ประสม	ปริญญาตรี	12-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	12-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	336,360 (28,030 X 12)	-	-	336,360	-
10	นายพุก ผ่องพันธุ์	ร.บ. (การเมืองการปกครอง)	12-2-01-3102-002	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	12-2-01-3102-002	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	323,760 (26,980 X 12)	-	-	323,760	-
11	นางปรเมใจ อินทา	ปริญญาโท	12-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	12-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	180,720 (15,060 X 12)	-	-	180,720	-
12	นางปรเมใจ 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 วงศ์ไยพะ	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	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
14	นายอนันต์ สมศิริ	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	นายณัฐพล แก้วตุลุดก	ปริญญาตรี	12-2-01-3106-001	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	12-2-01-3106-001	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	299,640 (24,970 X 12)	-	-	299,640	
16	น.ส.ธิษฏารัตน์ 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 แก้วปัน	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 รัตนเอกราที	ปริญญาตรี	12-2-01-3809-001	นักจัดการงานเทคนิค	ปก.	12-2-01-3809-001	นักจัดการงานเทคนิค	ปก.	280,080 (23,340 X 12)	-	-	280,080	
19	ว่าง	ว่าง	12-2-01-3301-001	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	12-2-01-3101-002	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	355,320 (9,740 + 49,480 / 21 X 12)	-	-	355,320	
20	นายธวัชรินทร์ วงศ์ดาว	ปริญญาตรี	12-2-01-3801-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	12-2-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	355,320 (29610 X 12)	-	-	355,320	
21	น.ส.พรพิมล ลีกลิงแก้ว	ปริญญาตรี	12-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	12-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	152,760 (12,730 X 12)	-	-	152,760	
22	ส.ด.อ.เรณีย์ แสนหน่มชัย	ปริญญาโท	12-2-01-4102-001	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	12-2-01-4102-001	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	230,400 (19,200 X 12)	-	-	230,400	
23	นายวัชรินทร์ บั้งเงิน	ปวส. เทคนิคอุตสาหกรรม	12-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	12-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	196,080 (16,340 X 12)	-	-	196,080	
24	ว่าง	ว่าง	12-2-01-4804-001	เจ้าพนักงานเทคนิค	ปง./ชง.	12-2-01-4804-001	เจ้าพนักงานเทคนิค	ปง./ชง.	297,900 (24,825 X 12)	-	-	297,900	(ว่าง)
25	ว่าง	ว่าง	12-2-01-4401-001	เจ้าพนักงานเกษตร	ปง./ชง.	12-2-01-4401-001	เจ้าพนักงานเกษตร	ปง./ชง.	297,900 (24,825 X 12)	-	-	297,900	(ว่าง)
26	น.ส.ปิยวิทย์ อินทนนชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	209,880 (17,490 X 12)	-	-	209,880	
27	ว่าง	ว่าง	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000	(ว่าง)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
28	ว่าง		-	พนักงานขับดับเพลิง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับดับเพลิง	(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 วุฒิทิ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	149,280 (12,440 X 12)	-	-	149,280 (ว่าง)	
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 เชื้อนเพชร	ตามมติ ก.ท.ครั้งที่ 12/2560 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)	-	-	-	
39	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	
40	นางเดือนจิต โจจันทร์	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 (ว่าง)	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
42	นายประพจน์ ศรีนวล	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	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	-
45	ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
46	ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
47	ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
48	ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
49	ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
50	ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
51	นางอังสรา แก้วปัน	ศศ.บ.(นิติศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
52	ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	10,800	-
53	ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
54	ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
55	น.ส.กิ่งกาญจน์ สุขะปัญญา	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	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		
56	นางพนอมศรี กันทะเดียน	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	นางกรรณรี โนแลียม	ศศ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร)	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)	742,440	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			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 ดิดรักษ์	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	ป.ก.	12-2-04-3202-002	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	222,240 (18,520 X 12)	-	-	222,240	-
73	น.ส.จัญญิทย 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	----- วัง -----		12-2-04-3201-002	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	12-2-04-3201-002	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	203,280 (16,940 X 12)	-	-	203,280 (ว่าง)	-
75	นางสิริปริยา ชินบุตร	บธ.บ(การบัญชี)	12-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	12-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	165,120 (13,760 X 12)	-	-	165,120	-
76	----- วัง -----		12-2-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ชง.	12-2-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ชง.	297,900 (8,750 + 40,900) / 21 X 12)	-	-	297,900 (ว่าง)	-
77	น.ส.รุ่งนภา ใจจุมปา	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	ป.ก.	12-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	355,320 (29,610 X 12)	-	-	355,320	-
79	น.ส.ปรางค์ กัณหะเดียน	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	12-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	12-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	155,640 (12,970 X 12)	-	-	155,640	-
80	นางวันทนา สีนุยะ	ศศ.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 จันรักดี	ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	12-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	12-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	214,560 (17,880 X 12)	-	-	214,560	-
82	----- วัง -----		12-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	12-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	297,900 (8,750 + 40,900) / 21 X 12)	-	-	297,900 (ว่าง)	-
83	นางนงนุช เนาว์ชมภู	ศศ.ม.(การบัญชี)	12-2-04-2102-004	หัวหน้าฝ่ายแผนที่มีภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	ต้น	12-2-04-2102-004	หัวหน้าฝ่ายแผนที่มีภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	ต้น	349,320 (29,110 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	-	367,320	-

ที่	ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน *	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง
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
85	ว่าง	ว่าง	12-2-04-4703-001	นายช่างสำรวจ	-	12-2-04-4703-001	นายช่างสำรวจ	ป.ก./ช.ก.	297,900 (8,750 + 40,900) / 21 X 12)	-	-	297,900 (ว่าง)
86	นางมยุรา จันทะการ	ศศ.บ.(พัฒนากุมชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	136,920 (11,410 X 12)	-	-	136,920
87	นางสาธิตา พุ่มพวง	ศษ.บ.(บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	144,240 (12,020 X 12)	-	-	144,240
88	นายธีรเดช เอี่ยมสำอางค์	วท.บ.(ก่อสร้าง)	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	153,240 (12,770 X 12)	-	-	153,240
89	ว่าง	ว่าง	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	153,240 (12,770 X 12)	-	-	153,240
90	น.ส.ภกนก เลิศอรศิริ	บธ.บ.(บัญชี)	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนและทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนและทรัพย์สิน	(คุณวุฒิ)	136,200 (11,350 X 12)	-	-	136,200
91	นางปณิชา แก้วศักดิ์	ศศ.บ.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	156,120 (13,010 X 12)	-	-	156,120
92	นางชัชฎา รักษาศิลป์	ปวส.(การโรงแรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	154,560 (12,880 X 12)	-	-	154,560
93	ว่าง	ว่าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)
94	ว่าง	ว่าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)
95	ว่าง	ว่าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)
96	ว่าง	ว่าง	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)
97	นายอุดม กิมสี	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			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 -----	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 -----	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)	-
102	----- ว่าง -----	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 -----	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 -----	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	สศ.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.ส.อ.ปิยวัฒน์ ขมภูเมืองชื่น	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	นายปิยะพล หนันชัย	ปวส.(การก่อสร้าง) วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ	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 -----	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	นายกักริช เตชะ	ปวส. (อุตสาหกรรมไฟฟ้ากำลัง)	12-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	12-2-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	181,680 (15,140 X 12)	-	-	181,680	-
111	นางรชนีพร เป้าสารี	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	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
112	น.ส.นิตยา ดอนลาว	ศศ.บ.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	154,680 (12,890 X 12)	-	-	154,680
113	นายเสถียร บังเงิน	วท.บ.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	159,840 (13,320 X 12)	-	-	159,840
114	นายณรงค์ บัวชุม	วท.บ.(ก่อสร้าง)	-	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 พรหมใจลา	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 แก้วเดชะ	ปวช.(ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	131,520 (10,960 X 12)	-	-	131,520
119	----- วัง -----	-----	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)
120	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ 9/2561 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2561	-----	-	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	นายชูชาติ อุดปิ่น	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
124	----- วัง -----	-----	-	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 (ว่าง)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
126	นายเอกชัย กันทะเดียน	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	นายสัญญา ดอนลาว	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)		คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	
130	นายศุภชัย จำจุ่มป่า	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 สันธิ	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	นายตะวัน ผาสาด	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	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	นายเสกสิทธิ์ ดวงสนิท	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 5 (ป.5)	-	คนสวน	(ทั่วไป)		คนสวน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	(ว่าง)
137	นายทองวาส หมู่ด้นใจ	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	(บค./ชก.)	12-2-06-3101-003	นักจัดการงานทั่วไป	(บค./ชก.)	355,320 (29,610 X 12)	-	-	355,320	(ว่าง)
139	น.ส.สิรินดา วงศ์वाल	กัาหนดตำแหน่งเพิ่ม 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	นางกนิวรรณ อินต๊ะวงศ์	พ.ย.บ. มหาวิทยาลัยพายัพ	12-2-06-3602-002	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	12-2-06-3602-002	พยาบาลวิชาชีพ	(ป.ก./ชก.)	355,320 (29610 X 12)	-	-	355,320	
141	-----	ว่าง -----	12-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	12-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	349,320 (29,110 X 12)	-	-	349,320 (ว่าง)	
142	น.ส.สิริวรรณ จันทร์ศรี	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	12-2-06-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	12-2-06-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	234,960 (19,580 X 12)	-	-	234,960	
143	นายวัชรินทร์ เพ็งจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ พทยบาล	12-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	12-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	302,280 (25,190 X 12)	-	-	302,280	
144	น.ส.สร้อยทิพย์ พุทธปัญญา	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	12-2-06-4601-002	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	12-2-06-4601-002	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	203,040 (16,920 X 12)	-	-	203,040	
145	น.ส.นิศารัตน์ ผัดเรือน	ส.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)	12-2-06-4601-003	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	12-2-06-4601-003	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	297,900 (8,750 + 40,900) / 21 X 12)	-	-	297,900	
146	-----	ว่าง -----	12-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	12-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	355,320 (9,740 + 49,480 / 21 X 12)	-	-	355,320 (ว่าง)	
147	-----	ว่าง -----	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	180,000 (15,000 x 12)	-	-	180,000	
148	นายสายยนต์ โมะญญ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	(ทักษะ)	148,680 (12,390 X 12)	-	-	148,680	
149	นายโยธนากร ชัยสมบัติ	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	(ทักษะ)	148,680 (12,390 X 12)	-	-	148,680	
150	-----	ว่าง -----	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)	
151	-----	ว่าง -----	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000 (ว่าง)	
152	นายวิเชียร เรืองสังข์	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 (ป.4)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	145,920 (12,160 X 12)	-	-	145,920	
153	นายวิเชียร พัฒนจันทร์	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	นายปรีชา เรืองรังษี	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 (ป.4)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	147,240 (12,270 X 12)	-	-	147,240
155	นายเสกสรร ตี้อยศ	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	ว่าง	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
159	นายจามง ขุ่มแบ่ง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
160	นายรุ่งโรจน์ หนันชัย	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
161	นายรังสิทธ์ แก้วเขียว	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
162	นายธวัช นาคี	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
163	นายบุญเลิศ ธนะคำ	ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
164	ว่าง	ว่าง	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
165	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ 9/2561 เมื่อวันที่ 9/2561	ว่าง	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
166	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ 9/2561 เมื่อวันที่ 9/2561	ว่าง	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
167	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ 9/2561 เมื่อวันที่ 9/2561	ว่าง	-	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	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
168	กัทนดัดตำแหน่งเพิ่ม ตามมติ ก.ท.ง.เขียนราย ในการประชุมครั้งที่ 9/2561 เมื่อวันที่ 9/2561	ว่าง	-	คณงานประจำจัดขยะ	(ทั่วไป)	-	คณงานประจำจัดขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)
169	นางเดียมดา กุมมาลือ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
170	นายปราโมทย์ แสงศรีจันทร์	ปวช.(ช่างกลโลหะ)	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
171	นายทองทศ ธรรมยศ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
172	นายสมเดช จูระคำ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
173	นางกานดัรวี สีนันท์	ปวส.(การตลาด)	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
174	นายสิทธิศักดิ์ งามเพชร	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
175	ว่าง	ว่าง	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000
176	ว่าง	ว่าง	12-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กลาง	12-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กลาง	538,200 (22,140 + 67,560 / 21 X 12)	67,200	67,200	672,600 (ว่าง)
177	ว่าง	ว่าง	12-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	12-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	393,600 (15,430 + 50,170 / 21 X 12)	18,000	-	411,600 (ว่าง)
178	นางสาวทัศนีย์ บุญพา	ค.บ. (ภาษาอังกฤษ)	12-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	12-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	180,720 (15,060 X 12)	-	-	180,720
179	นางณณมล ชัยวรรณ	ศศ.บ.(บรรณารักษ์)	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 ปลุกพะพะ	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	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			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		-	พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)	-
184	ว่าง		-	พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)	-
185	ว่าง		-	พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)	-
186	น.ส.อรพินท์ สุวรรณ	บธ.บ.(การตลาด)	-	พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000 (ว่าง)	-
187	นางพิมพ์นารา หนองหารพิทักษ์	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)	29555-1	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	(คศ.4)	12-2-08-5500-64-3	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	(คศ.4)	-	-	-	-	87
188	นางวันเพ็ญ เดชะตน	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	28028-2	ครู	(คศ.2)	12-2-08-6500-64-5	ครู	(คศ.2)	-	-	-	-	-
189	นางอังสนา พรพิกุล	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	28029-2	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6500-64-6	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	-
190	นางนงคราญ พินิจ	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.1)	12-2-08-6500-64-8	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	-
192	นางพนัสสิปาง ชูระคำ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	33588-2	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6500-64-9	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	-
193	น.ส.สมภารณี คำแสน	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	33589-2	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6500-65-0	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	-
194	น.ส.ปาริชาติ ภูมิเลื้อ	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	33590-2	ครู	(คศ.1)	12-2-08-6500-65-1	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	-
195	น.ส.กัญธนา อินทร์ักษ์	ศษ.บ. (สุขศึกษา)	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	นางทิวพร นิลคล้าย	ศษ.บ.(ศึกษาศาสตร์)	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	225,000 (18,750 X 12)	-	-	225,000
197	ว่าง	ว่าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
198	ว่าง	ว่าง	3377-5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	3377-5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	-	-	(ว่าง)
199	ว่าง	ว่าง	2240-4	ภารโรง	(ทั่วไป)	2240-4	ภารโรง	(ทั่วไป)	-	-	-	(ว่าง)
200	กำหนดตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนการศึกษา ตามมติ ก.ท.จ.เชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ 4/2561 เมื่อวันที่ 27 มี.ค.2561		57-2-0106	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	12-2-08-6600-26-7	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	-	-	-	(ว่าง)
201	นางรัตนา อุปเสียง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	57-2-0107	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	12-2-08-6600-26-8	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	-	-	-	(ว่าง)
202	นางนันทภัทร์ ชิตยะ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	57-2-0108	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	12-2-08-6600-26-9	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	-	-	-	88
203	น.ส.อนุกุล นิธิสวาทพันธ์	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	57-2-0109	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	12-2-08-6600-27-0	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	-	-	-	-
204	นางพัชรินทร์ แหลมจิต	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	57-2-0352	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	12-2-08-6600-27-1	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	-	-	-	-
205	นางสุจิตรา กังออนตา	ค.บ.(การศึกษาประถมศึกษา)	57-2-0353	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	12-2-08-6600-27-2	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	-	-	-	-
206	นางณอมลิต ดวงสนิท	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	57-2-0354	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	12-2-08-6600-27-3	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	-	-	-	-
207	ว่าง	ว่าง	57-2-0515	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	12-2-08-6600-27-4	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	-	-	-	-
208	น.ส.เบญจวรรณ กันทะนันท์	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	57-2-0516	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ครูช่วย)	12-2-08-6600-27-5	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	-	-	-	(ว่าง)
209	นางเบญจมาศ ธิขาว	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
210	นางโสภณ ชัยปรการ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
211	นางปิมา คำอ้าย	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	-	-	-
212	ว่าง	ว่าง	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	-	-	- (ว่าง)
213	ว่าง	ว่าง	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	-	-	- (ว่าง)
214	น.ส.โพธิ์ สุวรรณโพศรี	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
215	ว่าง	ว่าง	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	-	-	- (ว่าง)
216	ว่าง	ว่าง	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	-	-	- (ว่าง)
217	ว่าง	ว่าง	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	-	-	- (ว่าง)
218	ว่าง	ว่าง	12-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./ชก.	12-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./ชก.	-	-	-	- (ว่าง)

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นายองอาจ ม่วงโกลสัย)
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านดู่
17 มิ.ย. 2562

(ลงชื่อ)  ผู้รับรอง
(นายพัฒนาพงษ์ โพธิ์เกตุ)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่
17 มิ.ย. 2562

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านดู่
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๒

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

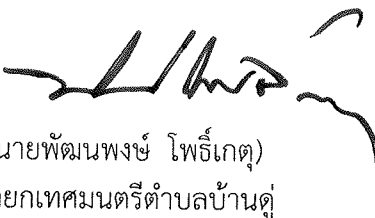
เนื่องจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย(ก.ท.จ.เชียงราย) ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบเลขที่ตำแหน่งของพนักงานครูในสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๒ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาล 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 และมีมติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๓ เห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลบ้านดู่ รายละเอียดตามแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(ลงชื่อ)


(นายพัฒน์พงษ์ โพธิ์เกตุ)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านดู่

ที่ ๑๗๒ /๒๕๖๒

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

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านดู่ ได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๒ ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน 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 ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายพัฒนพงษ์ โพธิ์เกตุ)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๑

เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบ้านดู่ ชั้น ๒

ผู้มาประชุม

๑. นายพัฒนพงษ์ โพธิ์เกตุ	นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่	ประธานกรรมการ
๒. ว่าที่ร้อยตรีปริษา คำมา	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางอุบล ชัยมงคล	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	กรรมการ
	แทน ผู้อำนวยการกองคลัง	
๔. นายวสันต์ วงศ์ดี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายบุญญพันธ์ พุทธิโชติอนันต์	รองปลัดเทศบาล รก.	กรรมการ
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๖. นายทองวาส หมุดนุ่นใจ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๗. นางปนัดดา จันทร์เทพ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เลขานุการ
๘. นางสาวรุ่งสุรีย์ พลฤทธิ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นางอภิสร่า ประสม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ร่วมประชุม

๑. นายอิทธิศักดิ์ แหละไหม
๒. นางสาวสุตารัตน์ ยาวีเล็ง

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายองอาจ ม่วงโกสัย ลาพักผ่อน

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

นายพัฒนพงษ์ โพธิ์เกตุ นายกเทศมนตรีตำบลบ้านดู่ เป็นประธานกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

วาระที่ ๑

นายพัฒนพงษ์ฯ

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เนื่องจากวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เป็นงานประเพณีของตำบลบ้านดู่ ขอเชิญข้าราชการ ลูกจ้าง เข้าร่วมกิจกรรมวัฒนธรรมประเพณีวัดป่าดอยพระบาท เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป และอีกเรื่องหนึ่งคือกิจกรรมต่างๆ ที่ผ่านมาซึ่งเทศบาลได้ดำเนินการรดน้ำดำหัวของผู้สูงอายุ กระผมในนามของคณะผู้บริหาร ขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

วาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

วาระที่ ๓

นายพัฒนพงษ์ฯ

เรื่อง ที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

ให้เลขานุการแจ้งรายละเอียดให้กรรมการพิจารณา เชิญครับ

นางปนัดดา...

นางปนัดดา

๓.๑ การจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ กองวิชาการและแผนงาน

สำนักปลัดเทศบาล ขออนุมัติจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ คือ กองวิชาการและแผนงาน ประกอบด้วยส่วนราชการภายใน คือ

(๑) ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ประกอบด้วย

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานจัดทำงบประมาณ

(๒) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย

- งานธุรการ
- งานสารบรรณ
- งานรัฐพิธี
- งานประชาสัมพันธ์

(๓) งานนิติการ

(๔) งานประชาสัมพันธ์

๓.๒ ขोजัดตั้งฝ่าย

๓.๒.๑ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขोजัดตั้งฝ่าย โดยแบ่งงานภายใน คือ

(๑) ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ประกอบด้วย

- งานธุรการ
- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด

(๒) ฝ่ายบริการสาธารณสุข ประกอบด้วย

- งานควบคุมโรคติดต่อ
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานสัตวแพทย์
- งานการแพทย์ฉุกเฉิน*

๓.๓ ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่(ภายใน)

(๑) สำนักปลัดเทศบาล ขอเพิ่มงาน

ฝ่ายอำนวยการ

- งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานส่งเสริมการเกษตร

ว่าที่ ร.ต.ปรีชา

สำนักปลัด ขอเพิ่มงานเนื่องจากปัจจุบันมีคนแต่ไม่มีงาน เช่นกรณีของนักวิชาการคอมพิวเตอร์และนักวิชาการเกษตร ในฝ่ายอำนวยการ ขอเพิ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และฝ่ายบริหารงานทั่วไปขอเพิ่มงานส่งเสริมการเกษตร งานเทคโนโลยีสารสนเทศสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ แนวทางการพัฒนา และงานส่งเสริมการเกษตรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจครับ



/ (๒) กองสาธารณสุข...

(๒) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขอเพิ่มงาน
- งานการแพทย์ฉุกเฉิน*

นายทองวาสา

ผมขอเพิ่มงานการแพทย์ฉุกเฉิน ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉิน เรื่อง หลักเกณฑ์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินงานและบริหารจัดการระบบการแพทย์ฉุกเฉินในระดับท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ ประกาศกำหนดให้ระบบการแพทย์ฉุกเฉินท้องถิ่น หมายความว่า ระบบการแพทย์ฉุกเฉินในระดับท้องถิ่นอันประกอบด้วยการดำเนินการหรือบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดให้มีการปฏิบัติการแพทย์ฉุกเฉิน การศึกษา การฝึกอบรม การค้นคว้า การวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมิน การจัดการ การบำบัดรักษาผู้ป่วยฉุกเฉิน และการป้องกันการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นฉุกเฉินเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการแพทย์ฉุกเฉิน และอุดหนุนหรือเป็นค่าชดเชยให้แก่ผู้ปฏิบัติการ หน่วยปฏิบัติการหรือสถานพยาบาลที่ดำเนินการเกี่ยวกับการแพทย์ฉุกเฉินในท้องถิ่นนั้น ตลอดจนการกำกับดูแลให้ผู้ปฏิบัติการ หน่วยปฏิบัติการ และสถานพยาบาลปฏิบัติการฉุกเฉินในท้องถิ่นนั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และมาตรฐานที่ กพฉ. กำหนด โดยต้องปฏิบัติตามข้อบัญญัติท้องถิ่น หรือความเห็นชอบของสภาท้องถิ่นนั้นด้วย ข้อ ๔ ให้ สพฉ. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ ให้เป็นผู้ดำเนินงานหรือบริหารจัดการระบบการแพทย์ฉุกเฉินท้องถิ่นตามพร้อมความเหมาะสม และความจำเป็นของประชาชนในท้องถิ่น ดังนี้ (๑) ให้มีการกำหนดงานการแพทย์ฉุกเฉินไว้ในการแบ่งส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ นั้น

นางปนัดดา

เป็นงานที่ข้อกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพิ่มจากหนังสือ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง ขออนุญาตแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลำดับต่อไปค่ะ

๓.๔ การกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่

๓.๓.๑ พนักงานเทศบาล

(๑) สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. สังกัดฝ่ายป้องกัน
และรักษาความสงบ กำหนดปีสรรหา ๒๕๖๑

นายบุญญพันธ์

งานป้องกันฯ ข้าราชการและพนักงานจ้างที่อัตรา

นางปนัดดา

มีพนักงานจ้างตามภารกิจ ทั้งหมด ๗ อัตรา ว่าง ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๑ อัตรา ว่าง ๔ อัตรา

นายบุญญพันธ์

งานป้องกันฯ ทั้งหมด ๑๓ คน ว่าง ๘ อัตรา เจ้าหน้าที่ว่างอีก ๒ รับผิดชอบ ๑๓ คน ดูภาระงานก็มีปริมาณงานมาก เหมาะสมครับ

นางปนัดดา

ลำดับถัดไปค่ะ

(๒) กองคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักวิชาการพัสดุ
ปก./ชก. สังกัดฝ่ายบริหารงานการคลัง กำหนดปีสรรหา

๒๕๖๑

/นางปนัดดา...

- นางปนัดดาฯ ฝ่ายบริหารงานการคลัง มีหัวหน้าฝ่าย ๑ อัตรา นักวิชาการคลัง ๒ อัตรา นักวิชาการเงินและบัญชี ๒ อัตรา เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒ อัตรา นักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา เจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม นักวิชาการพัสดุ รวมแล้ว ๙ อัตรา
- นายบุญญพันธ์ฯ งานพัสดุหมวดที่อื่นเป็นงานพัสดุกกลาง การแบ่งส่วนราชการภายในเป็นระดับฝ่าย ของเทศบาลแบ่งได้หรือไม่ ใช้ระเบียบรองรับได้
- ว่าที่ ร.ต.ปรีชาฯ การแบ่งส่วนราชการเป็นฝ่าย ต้องเป็นท้องถิ่นขนาดใหญ่ อบจ. ครับ
- นายบุญญพันธ์ฯ ปัจจุบันเทศบาลไม่มีฝ่ายพัสดุนะครับ มาตั้งหัวหน้าสำนักปลัดเป็นหัวหน้า เจ้าหน้าที่พัสดุเฉพาะกิจ ควรแยกเป็นฝ่ายต่างหาก งานพัสดุเป็นการบริหาร ต่อเนื่อง ถ้าคนขาดก็ไปเป็นชั่วคราวได้ แต่นี้ไม่ได้ทำเป็นฝ่ายขึ้นมาแต่กำหนด นักวิชาการขึ้น แต่ไม่มีฝ่าย
- นางอุบลฯ ตามโครงสร้างเทศบาล ฝ่ายบริหารงานคลัง มีงานพัสดุที่ต้องควบคุมอยู่ แต่ หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุจะแต่งตั้งใครก็ได้ที่มีความรู้ เช่น หัวหน้าฝ่ายคลัง หรือ ผู้อำนวยการกองคลัง
- นายบุญญพันธ์ฯ ต้องมีหัวหน้าฝ่ายรับผิดชอบลูกน้องในสายงาน เพราะงานบริหารพัสดุไม่ใช่ซื้อ แล้วจบ ต้องควบคุม ตรวจสอบพัสดจนถึงจำหน่าย แล้วพัสดุมีการจัดซื้อทุกปี ต้องมีโครงสร้างรับผิดชอบโดยเฉพาะเป็นเรื่องสำคัญครับ
- นางอุบลฯ งานพัสดุนั้นตรงกับฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุรับผิดชอบแค่ จัดซื้อจัดจ้าง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลังควบคุมงานพัสดุทุกอย่างไม่ว่าการจัดซื้อ จัดจ้าง การจำหน่าย ไปถึง สตง. ที่ทำปัจจุบันนี้ก็ควบคุมงานพัสดุนะครับ หัวหน้า เจ้าหน้าที่ที่ไม่เกี่ยวข้อง
- นายบุญญพันธ์ฯ ผมอยากทราบว่างานหลักฝ่ายบริหารงานคลังคืออะไรบ้าง
- นางอุบลฯ ตามโครงสร้างมาตรฐานตำแหน่งเลยนะค่ะ (๑) งานการเงินและบัญชี (๒) งาน สถิติการคลัง (๓) งานธุรการ และ (๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- นายบุญญพันธ์ฯ ถ้ากำหนดตำแหน่งนักวิชาการพัสดุในระยะ ๓ เดือน ยังสรรหาคคนมาดำรง ตำแหน่งไม่ได้ ให้ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ซึ่งในภาพรวมเทศบาล ต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคล มาตรา ๓๕ อีก ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ต่อไปครับ
- นางปนัดดาฯ ค่ะ ต่อไป

(๓) กองช่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา คือ

๑. วิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา สังกัดฝ่ายแบบแผน และก่อสร้าง กำหนดปีสรรหา ๒๕๖๒

๒. นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา สังกัด ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑ อัตรา และฝ่ายการโยธา ๑ อัตรา กำหนดปีสรรหา ๒๕๖๒

/(๔) กองสาธารณสุข...

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา คือ

๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) กำหนดปีสรรหา ๒๕๖๒
๒. หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) กำหนดปีสรรหา ๒๕๖๒
๓. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา สังกัดฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข งานธุรการ กำหนดปีสรรหา ๒๕๖๑
๔. พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก. สังกัดฝ่ายบริการสาธารณสุข งานการแพทย์ฉุกเฉิน จำนวน ๑ อัตรา กำหนดปีสรรหา ๒๕๖๒

(๕) กองการศึกษา จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักวิชาการวัฒนธรรม ปก./ชก. สังกัดฝ่ายบริหารสถานศึกษา งานส่งเสริมประเพณี กำหนดปีสรรหา ๒๕๖๒

(๖) กองวิชาการและแผนงาน (ส่วนราชการจัดตั้งใหม่) จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา กำหนดปีสรรหา ๒๕๖๑
๒. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา กำหนดปีสรรหา ๒๕๖๒
๓. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา กำหนดปีสรรหา ๒๕๖๒
๔. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา สังกัดฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานธุรการ กำหนดปีสรรหา ๒๕๖๑
๕. เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา สังกัดฝ่ายบริหารงานทั่วไป กำหนดปีสรรหา ๒๕๖๒

๓.๓.๒ พนักงานจ้าง

สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง ไม่มี

(๑) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขอเพิ่ม จำนวน ๙ อัตรา แยกเป็น คือ

๑. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๕ อัตรา สังกัดฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด กำหนดปีสรรหา ๒๕๖๒
๒. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา สังกัดฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด จำนวน ๔ อัตรา กำหนดปีสรรหา ๒๕๖๒

๙(๒) กองช่าง...

(๒) กองช่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา คือ

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างผังเมือง จำนวน ๑ อัตรา สังกัดฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง กำหนดปีสรรหา ๒๕๖๒
๒. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา แบ่งเป็นสังกัดฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๔ อัตรา และฝ่ายการโยธา ๕ กำหนดปีสรรหา ๒๕๖๒

(๓) กองวิชาการและแผนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

๑. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา กำหนดปีสรรหา ๒๕๖๒

(๔) กองการศึกษา จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา คือ

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สังกัดฝ่ายบริหารการศึกษา งานการเงินและบัญชี(ช่วยปฏิบัติงานกองการศึกษา) จำนวน ๑ อัตรา
๒. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (แม่บ้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖ อัตรา โรงเรียน ๒ อัตรา พี่เลี้ยงเด็ก ๕ อัตรา) จำนวน ๑๓ อัตรา

๓.๔ การตัดโอนตำแหน่ง

๓.๔.๑ สำนักปลัดเทศบาล

พนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา คือ

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากสำนักปลัดไปกองวิชาการและแผนงาน สังกัดฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
๒. นิติกร ปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากสำนักปลัด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ไปกองวิชาการและแผนงาน ขึ้นตรงกับผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน
๓. นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง กำหนดการสรรหาปี ๒๕๖๒

พนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๔ อัตรา คือ

๑. ตัดโอนตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ มีคนครอง คือ นางสาวสุนีย์ ไชยเลิศ จากสำนักปลัดไปกองวิชาการและแผนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๒. ตัดโอนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (มีคนครอง) จำนวน ๑ อัตรา ที่ช่วยปฏิบัติงานวิเคราะห์ คือ น.ส.นันทภัสสร สารนันทชัย จากสำนักปลัดไปสังกัดฝ่ายแผนงานและงบประมาณ กองวิชาการและแผนงาน และตัดโอนจากตำแหน่งว่าง(ช่วยปฏิบัติงานนิติกร) จำนวน ๑ อัตรา ขึ้นตรงกับผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน และตัดโอน

/ตำแหน่งว่าง...

ตำแหน่งว่างจากสำนักปลัด (ช่วยปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์)
สังกัดฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองวิชาการและแผนงาน จำนวน

๑ อัตรา

นางปนัดดา
นายพัฒนพงษ์
มติที่ประชุม

รายละเอียดที่มีการเสนอขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คราวนี้มีเพียงเท่านี้ค่ะ
ขอมติที่ประชุมครับ

เห็นชอบให้ดำเนินเสนอการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-
๒๕๖๓) ตามวาระข้อ ๓.๑-๓.๕ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
เชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) ต่อไป

วาระที่ ๔
นายพัฒนพงษ์
เลิกประชุมเวลา

เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)

ขอขอบคุณกรรมการทุกท่าน กรรมการท่านใดมีความเสนอความเห็นเพิ่มเติม
หรือไม่ หากไม่มีขอปิดการประชุม

๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางปนัดดา จันทรเทพ)

เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายพัฒนพงษ์ โพธิ์เกตุ)

ประธานกรรมการ

ที่ ขร ๐๐๒๓.๒/ว๑๘๘๖๕



ศาลากลางจังหวัดเชียงราย
ถนนแม่ฟ้าหลวง ขร ๕๗๑๐๐

๓ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๑

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอต๋อยหลวง/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

(นายประจักษ์ ปรังญ์สกุล)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

สำนักงานเลขาธิการ ก.ท.จ.เชียงราย

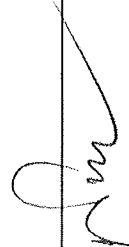
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๕๓-๑๗๗๓๒๘-๙ ต่อ ๑๘ และ ๒๖

บัญชีเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๑๑. เทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

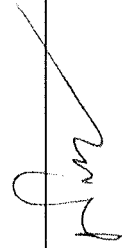
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สรรหา พ.ศ.			ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เกลียดตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค. ๒๕๖๑
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
สำนักปลัดเทศบาล ๑. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑๒-๖-๐๑-๓๔๑๐-๐๐๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	จากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ความยุ่งยากซับซ้อน ของงาน ในระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา(๒๕๕๘-๒๕๖๐) งานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษาสำรวจ หาข้อมูล และสถิติต่างๆ วิเคราะห์วิจัย เพื่อวางแผนป้องกัน และระงับอัคคีภัย รวมทั้งภัยธรรมชาติและสาธารณ ภัยอื่นๆ อาทิเช่น อุทกภัย วาตภัย การป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือนและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา



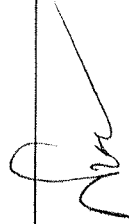
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สัรรหา พ.ศ.			ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เกลียดตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค.๒๕๖๑
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
กองคลัง ๒. นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ความยุ่งยากซับซ้อน ของงาน มีปริมาณงานด้านพัสดุจำนวนมาก งาน จัดซื้อจัดจ้างมีมากขึ้นตามงบประมาณรายจ่าย ประจำปี โดยกองคลังมีเจ้าพนักงานพัสดุสายงาน ประเภททั่วไปปฏิบัติงานเพียงอัตราเดียวไม่เพียงพอ ต่อปริมาณงานที่มากขึ้น อีกทั้งเทศบาลยังต้องรับ ตรวจจากหน่วยงานตรวจสอบภายนอก ซึ่งยังขาดอัตรา ตำแหน่งทางวิชาการพัสดุ ในระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา (๒๕๕๘-๒๕๖๐) ปฏิบัติงานทางวิชาการพัสดุ ซึ่งมี ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ รายละเอียดของพัสดุ เพื่อกำหนดมาตรฐานและ คุณภาพการร่างสัญญาซื้อและสัญญาจ้าง การเสนอ ความเห็นเกี่ยวกับพัสดุ การวางระบบเกี่ยวกับ ระเบียบและวิธีปฏิบัติงานด้านการพัสดุและปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	เห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก. จำนวน ๑ อัตรา



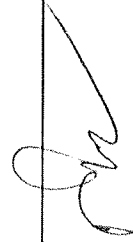
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สรุปราย พ.ศ.			ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เกลี้ยตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ. เชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕/๑๒/๒๕๖๑
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
กองช่าง ท. วิศวกรรมโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม	เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านดู่เป็นเขตพื้นที่ เศรษฐกิจเชิงเกษตรกรรมมีพื้นที่รับผลิตของ ๗๒ ตารางกิโลเมตร เทศบาลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ใหม่และมีบำรุงทางบกและทางน้ำ งานทาง วิศวกรรมโยธามีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับ การออกแบบและคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา การค้นคว้า วิเคราะห์วิจัย ทดสอบ หาข้อมูลและ สถิติต่างๆ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ประกอบการตรวจสอบ วินิจฉัยงานวิศวกรรมโยธา การวางโครงสร้างการ ก่อสร้างในสาขาวิศวกรรมโยธา การให้คำปรึกษา แนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวข้องกับงานสาขา วิศวกรรมโยธา ซึ่งงานดังกล่าวข้างต้นนี้ต้องมีลักษณะ ขนาด หรืออยู่ในประเภทตามที่กำหนดไว้สำหรับ ผู้ประกอบการวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามกฎหมายว่า ด้วยวิศวกรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	มติ ก.ท.จ. เชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕/๑๒/๒๕๖๑ ให้เทศบาลตำบลบ้านดู่ วิศวกรรมโยธา เนื่องจาก ไม่ได้รับภารกิจ ของ ตำแหน่ง วิศวกรรมโยธา ในพื้นที่ ซึ่ง ระบุมามาตรฐานตำแหน่ง ไว้เท่านั้น



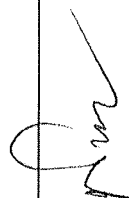
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สรุพา พ.ศ.			ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เปลี่ยนตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค.๒๕๖๑
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๔. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒, ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	-	+๒	-	กำหนดเพิ่ม	ปัจจุบันเทศบาลมีผู้ปฏิบัติในตำแหน่งนายช่างโยธา เพียง ๑ อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงานช่าง โยธา ซึ่งได้แก่งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่าง เขียนแบบ และงานช่างก่อสร้าง 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. เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ เนื่องจาก เคยวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการไว้ แล้ว ๒ อัตรา (มีนายช่างโยธา อยู่ แล้ว ๑ คน) จำนวน ๑ อัตรา



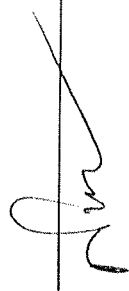
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สรุท พ.ศ.			ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เกลียดตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ. เชียงราย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค. ๒๕๖๑
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	-	+๑	-		กองช่างมีกรอบอัตรานายช่างผังเมือง จำนวน ๑ อัตรา ไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงานทางช่างผังเมือง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง การเขียนแบบแปลน แผนผังสำหรับการวางผังเมือง ดำเนินการสำรวจ รวบรวม ตรวจสอบข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ ทางวิศวกรรม เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมของพื้นที่และชุมชนในบริเวณเขตสำรวจเพื่อการวางผังเมือง รวมทั้งศึกษาสำรวจโครงการและนโยบายการพัฒนาที่เกี่ยวข้องทั้งระดับท้องถิ่นและระดับภูมิภาค เพื่อประมวลเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์ วิจัย และเพื่อใช้ในการจัดทำผังเมืองหรือเพื่อการแก้ไขป้องกันปัญหาต่าง ๆ ทางด้านการผังเมือง เป็นต้น ดังนั้น เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานของนายช่างผังเมือง	เห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง จำนวน ๑ อัตรา



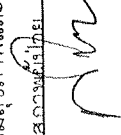
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สรุทธา พ.ศ.			ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เกี่ยตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ. เชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค.๒๕๖๑
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๖. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป	-	+๙	-	กำหนดเพิ่ม	กองช่าง มีภารกิจและปริมาณงานด้านวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานจัดสถานที่และ การไฟฟ้าสาธารณะ งานสวนสาธารณะ งานสาธารณสุขโรค งานรกรการ ปัจจุบันมี พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๖ อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา เพื่อเป็นผู้ช่วยเหลือปฏิบัติงานในด้านการใช้แรงงาน ซ่อมแซมระบบไฟฟ้าสาธารณะ ซ่อมแซมถนน สาธารณะ งานตัดกิ่งไม้ งานตัดหญ้า ที่เพิ่มขึ้น	ให้ทบทวนตำแหน่งคนงานทั่วไป เนื่องจากวิเคราะห์ภารกิจ ไม่สอดคล้องกับแผนอัตราที่ตั้งอยู่ ได้วิเคราะห์ ตำแหน่งคนงานทั่วไปอยู่ แล้ว ประกอบกับวิเคราะห์ภารกิจ ไม่สอดคล้องกับลักษณะของการใช้ แรงงานในตำแหน่ง คนงานทั่วไป



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สัรหา พ.ศ.			ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เกี่ยตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ. เชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค. ๒๕๖๑ เห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๗. นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑๒-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขอกำหนดตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป เพื่อปฏิบัติงานบริหารจัดการ ภายในสำนักงานและการบริหารราชการทั่วไป ซึ่งมี ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามแต่จะรับคำสั่งโดยไม่ จำกัดขอบเขตหน้าที่ เช่น การศึกษาวิเคราะห์ เกี่ยวกับข้อมูล สถิติ การรายงาน ช่วยวางแผนและ ติดตามงาน การติดต่อแนะนำ 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 และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อ	



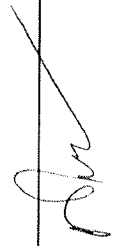
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สรุปราย พ.ศ.		ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เกียรตินำเสนอ	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ.เรียงราย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค.๒๕๖๑
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๘. พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	-	+๑	-	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตราว่าง พยาบาลวิชาชีพ ๑ อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอปฏิบัติงาน การพยาบาล ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยได้รับ ใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะสาขาวิชาการพยาบาล หรือสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ขั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาบริการการพยาบาล และปฏิบัติงานตรวจวินิจฉัยและบำบัดรักษาภายใต้ การควบคุมของแพทย์ โดยทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการ วางแผนงาน ประสานงาน ประเมินและบันทึกผล การให้การพยาบาล ศึกษา วิเคราะห์ คิดค้น พัฒนาการพยาบาลและการควบคุมการพยาบาลให้ เป็นไปอย่างมีคุณภาพและ อยู่ไม่มาตฐาน ส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถทางการพยาบาล ให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานพยาบาล จัด สถานที่และเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการรักษาพยาบาล ช่วยแพทย์ในการตรวจวินิจฉัยและบำบัดรักษา จัดเตรียมและส่งเครื่องมือในการผ่าตัด ช่วยแพทย์ใน การใช้อารมณ์ความรู้สึก หรือใช้เครื่องมือพิเศษบาง ประเภท เพื่อการวินิจฉัยและบำบัดรักษาโรค ตลอดจนปฏิบัติงานวางแผนครอบครัวและการผดุง ครรภ์ การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเชิงรุกและ เชิงรับ การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเชิงรุกและ	เห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก จำนวน ๑ อัตรา



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สรรหา พ.ศ.			ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เกลียดตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค.๒๕๖๑ เห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่ง คนงาน ประจำรถขยะ จำนวน ๕ อัตรา
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๙. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานงานประจำรถขยะ	-	+๕	-	กำหนดเพิ่ม	ภายใต้บังคับพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๖ เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและ ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลบ้านดู่ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานรักษาความสะอาด ในเขตเทศบาล ตำบลมีพื้นที่ในความรับผิดชอบ ๗๒ ตารางกิโลเมตร ๑๙ หมู่บ้าน ขยะมูลฝอยมาจากบ้านเรือนประชาชน สถานประกอบการ ตลาดสด ลานที่ราชการ และมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มีปริมาณขยะ มากกว่าวันละ ๕๐ ตัน โดยที่กองสาธารณสุข มีรถบรรทุกขยะ จำนวน ๕ คัน ปัจจุบันพนักงานจ้าง ตามภารกิจ ประเภทผู้เก็บขยะ จำนวน ๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ	



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สรุปรายการ พ.ศ.			ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เกลียดตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.พ.จ.เชียงใหม่ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค.๒๕๖๑
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑๐. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป	-	+๔	-	กำหนดเพิ่ม	ภายใต้บังคับพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๖ เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล รักษา ความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับงานป้องกัน ควบคุมโรค งานทำความสะอาดตลาดสดเทศบาล ตำบลบ้านดู่ งานทำความสะอาดถนนและไหล่ทาง งานฌาปนสถาน งานปรับแก้ขยะ ปัจจุบันมี พนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่งคนงานทั่วไปเพียง ๖ อัตรา	ให้พบหัวหน้าตำแหน่งคนงานทั่วไป เนื่องจากวิเคราะห์ภารกิจ ไม่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังที่เคยได้วิเคราะห์ ตำแหน่งคนงานทั่วไปอยู่แล้ว ประกอบกับวิเคราะห์ภารกิจ ไม่สอดคล้องกับลักษณะ ของการใช้แรงงานในตำแหน่งคนงานทั่วไป



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	สรุปรายการ พ.ศ.			ปรับปรุง ตำแหน่ง/ เกลียดตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ. เชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค. ๒๕๖๑
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
กองการศึกษา ๑๑. ครู อันดับ คศ.๑ ๓๓๔๔๔๔-๒	+๑	-	-	ปรับปรุง ตำแหน่ง	ขออนุมัติปรับวิทยาระดับตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็น ครู อันดับ คศ.๑ เป็นตำแหน่งที่ว่าง ผู้ประสงค์จะขอโอน ดำรงตำแหน่งครู เป็นอันดับ คศ.๑ ประกอบกับ ทต. บ้านดู่ ประสงค์ที่จะรับโอนมาดำรงตำแหน่งครู อันดับ คศ.๑ สังกัด โรงเรียนเทศบาลบ้านดู่ (เดิมชื่อ โรงเรียนเทศบาล ๑ (เฉลิมพระเกียรติฯ บ้านป่าซาง) กองการศึกษา จึงขอปรับวิทยาระดับตำแหน่งครู 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 ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี (หักเงินอุดหนุนหลังปรับปรุงแผน)



ที่ ขร ๐๐๒๓.๒/ว ๑๑๔๕



ศาลากลางจังหวัดเชียงราย
ถนนแม่ฟ้าหลวง ขร ๕๗๑๐๐

๑/ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๒

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอต๋อยหลวง/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

สำนักงานเลขานุการ 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

จำนวน ๖๓๒ อัตรา

๒) เลขที่ตำแหน่งพนักงานครูสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จำนวน ๓๑๒ อัตรา

รวมทั้งหมด จำนวน ๙๔๔ อัตรา ดังนี้

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ชื่อ อปท.	ชื่อโรงเรียน	เลขที่ประจำตำแหน่งเดิม	ประจำตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ	วิทยฐานะ	เงินเดือน ณ 1 ตุลาคม 2561
1	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	32009-1	00001	นาย สุรภักดิ์	มะโนชัย	3	ชำนาญการพิเศษ	53,950
2	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	32010-2	00002	นาง ปาณิสรา	วิสุทธิใจ	1	-	23,360
3	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	32011-2	00003	นาง จวีร์วรรณ	มินทะชาติ	3	ชำนาญการพิเศษ	62,760
4	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	32012-2	00004	นาย ธงรัชต์	ศรีบุญเรือง	3	ชำนาญการพิเศษ	30,020
5	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	32013-2	00005	นาง อภิรัตน์	วิริยะกุลชจร	2	ชำนาญการ	28,590
6	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	32195-2	00006	นาง สุภาสินี	มีอาหาร	3	ชำนาญการพิเศษ	30,620
7	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	32196-2	00007	นาง ปภาวรินทร์	จันทสม	2	ชำนาญการ	25,930
8	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	33592-2	00008	นาย กฤษณะ	กัลมพร	1	-	22,890
9	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	33593-2	00009	นาง สุภากร	ชุมภูชนะภัย	1	-	23,810
10	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	33594-2	00010	นาง ศิริบุษ	อาจนาเสียว	1	-	23,810
11	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	33595-2	00011	นาง พัทธวรรณ	บุญเมือง	1	-	24,290
12	เชียงราย	ขุนตาล	ทต. ป่าตาล	เทศบาลตำบลป่าตาล	37539-2	00012	นางสาว ปกขวรรณ	นาคแก้ว	คสช.	-	15,800
13	เชียงราย	เชียงของ	ทต. เวียงเชียงของ	อนุบาลเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	30714-1	00013	นาง วา่ง	-	-	-	-
14	เชียงราย	เชียงของ	ทต. เวียงเชียงของ	อนุบาลเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	30356-2	00014	นาง จิรพันธ์	กันทวี	1	-	18,270
15	เชียงราย	เชียงของ	ทต. เวียงเชียงของ	อนุบาลเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	30357-2	00015	นาง วา่ง	ครูผู้ช่วย	-	-	-
16	เชียงราย	เชียงของ	ทต. เวียงเชียงของ	อนุบาลเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	30715-2	00016	นาง เกษชรินทร์	สุยะดา	2	ชำนาญการ	24,440
17	เชียงราย	เชียงของ	ทต. เวียงเชียงของ	อนุบาลเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	30716-2	00017	นางสาว สุกัด	ช่วยแก้กุล	1	-	20,320
18	เชียงราย	เชียงของ	ทต. เวียงเชียงของ	อนุบาลเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	30717-2	00018	นาง ศรีนิมัยพร	ทำดี	1	-	18,270
19	เชียงราย	เชียงของ	ทต. เวียงเชียงของ	อนุบาลเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	32161-2	00019	นางสาว พรมน้ำทิพย์	ทำสุข	1	-	23,360
20	เชียงราย	เชียงแสน	ทต. บ้านแซว	เทศบาลตำบลบ้านแซว	28252-1	00020	นาง วา่ง	-	-	-	-

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ชื่อ อพท.	ชื่อโรงเรียน	เลขที่ประจำ ตำแหน่งเดิม	ประจำตำแหน่ง	เลขที่ ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ	วิทยฐานะ	เงินเดือน ณ 1 ตุลาคม 2561
496	สิงห์	เมืองเชียงราย	ทต. ท่าสุด	อนุปาลตำบลท่าสุด	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 ทองอาหารพิทักษ์	ผอ.	3	ชำนาญการพิเศษ	55,720
498	สิงห์	เมืองเชียงราย	ทต. บ้านดู่	เทศบาล 1 เฉลิมพระเกียรติฯ บ้านป่าซาง	28028-2	00645	122086500645	นาง วันเพ็ญ เดชขจร	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 พันิจ	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 จูระคำ	ครู	1	-	21,570
503	สิงห์	เมืองเชียงราย	ทต. บ้านดู่	เทศบาล 1 เฉลิมพระเกียรติฯ บ้านป่าซาง	33589-2	00650	122086500650	นาง ผกการณม์ 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 อินทร์รักษ์	ครู	1	-	21,570
506	แม่จัน	แม่จัน	ทต. จันทจัว	เทศบาล 1 ดันยาง	29524-1	00661	122085500661	นาย บุญชอบ จันทาพูน	ผอ.	3	ชำนาญการพิเศษ	58,390
507	แม่จัน	แม่จัน	ทต. จันทจัว	เทศบาล 1 ดันยาง	24046-2	00662	122086500662	นางสาว ฐิติมา ล้าเล็ก	ครู	2	ชำนาญการ	28,590
508	แม่จัน	แม่จัน	ทต. จันทจัว	เทศบาล 1 ดันยาง	24047-2	00663	122086500663	นาย เกรียงรัตน์ บุญยะรัตน์	ครู	2	ชำนาญการ	24,440
509	แม่จัน	แม่จัน	ทต. จันทจัว	เทศบาล 1 ดันยาง	24048-2	00664	122086500664	นาง อารณย์ ขยัน	ครู	2	ชำนาญการ	25,440
510	แม่จัน	แม่จัน	ทต. จันทจัว	เทศบาล 1 ดันยาง	24049-2	00665	122086500665	นาง สุริตนา ประชุม	ครู	2	ชำนาญการ	27,500
511	แม่จัน	แม่จัน	ทต. จันทจัว	เทศบาล 1 ดันยาง	30696-2	00666	122086500666	นาง ธัมมรัตน์ ชูลกุล	ครู	2	ชำนาญการ	25,930
512	แม่จัน	แม่จัน	ทต. จันทจัว	เทศบาล 1 ดันยาง	30697-2	00667	122086500667	นาง นงศ์ศรญา จันทาพูน	ครู	2	ชำนาญการ	25,930
513	แม่จัน	แม่จัน	ทต. จันทจัว	เทศบาล 1 ดันยาง	33611-2	00668	122086500668	นาง นิมนวล แก้วเงิน	ครู	1	-	21,150
514	แม่จัน	แม่จัน	ทต. จันทจัว	เทศบาล 1 ดันยาง	33612-2	00669	122086500669	นาย เรวดีณ แซ่ใจ	ครู	1	-	22,450
515	แม่จัน	แม่จัน	ทต. จันทจัว	เทศบาล 1 ดันยาง	35231-2	00670	122086500670	นาง เพียงใจ เมืองสุพรรณ	ครู	1	-	21,150
516	แม่จัน	แม่จัน	ทต. จันทจัว	เทศบาล 2 บ้านใหม่ประกอบราษฎร์วิทยานุสร	21027-1	00671	122085500671	นาย ชมพร จันทนา	ผอ.	3	ชำนาญการพิเศษ	47,660.00
517	แม่จัน	แม่จัน	ทต. จันทจัว	เทศบาล 2 บ้านใหม่ประกอบราษฎร์วิทยานุสร	21028-2	00672	122086500672	นางสาว จันทนา นันตะภาพ	ครู	2	ชำนาญการ	25,930
518	แม่จัน	แม่จัน	ทต. จันทจัว	เทศบาล 2 บ้านใหม่ประกอบราษฎร์วิทยานุสร	21029-2	00673	122086500673	นาง ว่าง	ครู	-	-	-
519	แม่จัน	แม่จัน	ทต. จันทจัว	เทศบาล 2 บ้านใหม่ประกอบราษฎร์วิทยานุสร	21196-2	00674	122086500674	นาง อังคนี อางข้าคำ	ครู	3	ชำนาญการพิเศษ	34,470
520	แม่จัน	แม่จัน	ทต. จันทจัว	เทศบาล 2 บ้านใหม่ประกอบราษฎร์วิทยานุสร	28056-2	00675	122086500675	นาย สมนึก มหาวงศ์นันท์	ครู	1	-	23,810

51

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ชื่อ อพท.	ชื่อโรงเรียน	เลขที่ประจำ ตำแหน่งเดิม	ประจำตำแหน่ง	เลขที่ ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ	วิทยฐานะ	เงินเดือน ณ 1 ตุลาคม 2562
620	สิงห์บุรี	เวียงชัย	ทต. เวียงเหนือ	เทศบาลตำบลเวียงเหนือ (ค่ายเจริญ)	37465-2	00794	122086500794	นาง ยุพาพร กลิ่นจันทร์	ครู	2	ชำนาญการ	22,940
621	สิงห์บุรี	เวียงชัย	ทต. เวียงเหนือ	เทศบาลตำบลเวียงเหนือ (ค่ายเจริญ)	37466-2	00795	122086500795	นาง ทวีชัยกุล สุวรรณเมธีแก้ว	ครู	2	ชำนาญการ	28,050
622	สิงห์บุรี	เวียงชัย	ทต. เวียงเหนือ	เทศบาลตำบลเวียงเหนือ (ค่ายเจริญ)	37467-2	00796	122086500796	นางสาว สร้อยสุดา สุนะดี	ครูผู้ช่วย	คผช.	-	15,800
623	สิงห์บุรี	เวียงชัย	ทต. เวียงเหนือ	เทศบาลตำบลเวียงเหนือ (ค่ายเจริญ)	37468-2	00797	122086500797	นาง วา่ง	ครู		-	
624	สิงห์บุรี	เวียงชัย	ทต. เวียงเหนือ	เทศบาลตำบลเวียงเหนือ (ค่ายเจริญ)	37469-2	00798	122086500798	นาง วา่ง	ครู		-	
625	สิงห์บุรี	เวียงชัยรุ่ง	ทต. บ้านเหล่า	เทศบาล 1 (แม่เฒ่า)	37538-2	00799	122085500799	นาง วา่ง	ผอ.		-	
626	สิงห์บุรี	เวียงชัยรุ่ง	ทต. บ้านเหล่า	เทศบาล 1 (แม่เฒ่า)	37217-2	00800	122086500800	นาง อริณดา สมใจ	ครู	2	ชำนาญการ	22,940.00
627	สิงห์บุรี	เวียงป่าเป้า	ทต. เวียงป่าเป้า	เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า	29537-2	00807	122086500807	นาง ส่องแสง กองหาญ	ครู	1	-	22,890
628	สิงห์บุรี	เวียงป่าเป้า	ทต. เวียงป่าเป้า	เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า	29538-2	00808	122086500808	นาง จุไรรัตน์ พรหมเรืองฤทธิ์	ครู	1	-	23,810
629	สิงห์บุรี	เวียงป่าเป้า	ทต. เวียงป่าเป้า	เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า	29539-2	00809	122086500809	นาง จุฑามาส แสงปานหาญ	ครู	1	-	23,360
630	สิงห์บุรี	เวียงป่าเป้า	ทต. เวียงป่าเป้า	เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า	30712-2	00810	122086500810	นางสาว รัตนา อภิสิทธิ์	ครู	2	ชำนาญการ	23,450
631	สิงห์บุรี	เวียงป่าเป้า	ทต. เวียงป่าเป้า	เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า	30713-2	00811	122086500811	นางสาว พรหมเพ็ญ กิตติศรี	ครู	1	-	23,360
632	สิงห์บุรี	เวียงป่าเป้า	ทต. เวียงป่าเป้า	เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า	37542-2	00812	122086500812	นาง วา่ง	ครูผู้ช่วย	คผช.	-	

แนวทางการปฏิบัติงาน

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

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 อบท.	เลขที่ประจำตำแหน่งเดิม	ประจำตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ คศ.	วิทยฐานะ	เงินเดือน ณ 1 ตุลาคม 2561
1	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.บ้านต้า	57-2-0012	00001	1220866000001	เทศบาลตำบลบ้านต้า	นาง ศรีนวล เรือนลิทธิ	ครู	2	ครูชำนาญการ	24,930
2	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.บ้านต้า	57-2-0013	00002	1220866000002	เทศบาลตำบลบ้านต้า	นาง	ครู	1	-	
3	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.บ้านต้า	57-2-0271	00003	1220866000003	เทศบาลตำบลบ้านต้า	นาง อินทิรา บ่อใจ	ครู	1	-	24,290
4	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.บ้านต้า	57-2-0272	00004	1220866000004	เทศบาลตำบลบ้านต้า	นาง สุชานันท์ ยอดแก้ว	ครู	1	-	24,750
5	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.บ้านต้า	57-2-0273	00005	1220866000005	เทศบาลตำบลบ้านต้า	นาง พนิดา ปัญญา	ครู	1	-	24,290
6	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ป่าตอล	57-2-0007	00006	1220866000006	บ้านป่าตอลใต้	นาง ประภาภรณ์ แก้วมาลา	ครูผู้ดูแลเด็ก		-	17,310.00
7	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ป่าตอล	57-2-0008	00007	1220866000007	บ้านห้วยห้อม	นาง อรพันธ์ จัดแจ้ง	ครูผู้ดูแลเด็ก		-	17,310.00
8	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ป่าตอล	57-2-0264	00008	1220866000008	บ้านร่องขุน	นาง ศุภานัน จันทรีหับ	ครู	1	-	24,290.00
9	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ป่าตอล	57-2-0265	00009	1220866000009	บ้านป่าตอลใต้	นาง ศุภลักษณ์ ศุภเมธิสศิลป์	ครูผู้ดูแลเด็ก		-	17,310.00
10	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	57-2-0009	00010	1220866000010	บ้านห้วยสัก	นาง พัลลวรรณ อินทรีย์	ครู	2	ชำนาญการ	24,930.00
11	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	57-2-0010	00011	1220866000011	บ้านพญาพิภักดิ์	นาย พัทธนันท์ แก้วมาลา	ครู	1	-	23,810.00
12	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	57-2-0011	00012	1220866000012	บ้านยางฮอม	นาง ดรุณี คลาปูน	ครู	1	-	24,290.00
13	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	57-2-0266	00013	1220866000013	บ้านน้ำแพร่	นางสาว จิรัชญา อินตะยศ	ครู	1	-	23,810.00
14	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	57-2-0267	00014	1220866000014	บ้านชมภู	นาง ยอดดงเล่า ช่างเก็บ	ครู	1	-	24,750.00
15	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	57-2-0268	00015	1220866000015	บ้านป่าแดง	นาง กรรณิการ์ ปันนิตมัย	ครู	1	-	24,290.00
16	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	57-2-0269	00016	1220866000016	บ้านห้วยหลวงเหนือ	นาง สุกี แก้วมาลา	ครู	1	-	24,290.00
17	เชียงราย	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	57-2-0270	00017	1220866000017	บ้านป่าปง	นาง	ครู	1	-	
18	เชียงราย	เชียงของ	ทต.ศรี่ง	57-2-0014	00021	1220866000021	เทศบาลตำบลศรี่ง	นาง ทศนีย์ ไชยฉาย	ครู	2	ชำนาญการ	23,940.00
19	เชียงราย	เชียงของ	ทต.ศรี่ง	57-2-0015	00022	1220866000022	ม่วงชุม	นาง เสาร์แก้ว อินตา	ครู	1	-	24,290.00

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ชื่อ อปท.	เลขที่ประจำ ตำแหน่งเดิม	ประจำตำแหน่ง	เลขที่ ตำแหน่ง	ชื่อ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ คศ.	วิทยฐานะ	เงินเดือน ณ 1 ตุลาคม 2561
135	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.ดอยสถาน	57-2-0096	00248	123086600248	เทศบาลตำบลดอยสถาน	นาง สมจิตร์ คำสุข	ครู	1	-	23,810.00
136	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.ดอยสถาน	57-2-0097	00249	123086600249	เทศบาลตำบลดอยสถาน	นางสาว บุษบา ใจวงศ์	ครู	1	-	23,810.00
137	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.ดอยสถาน	57-2-0339	00250	123086600250	เทศบาลตำบลดอยสถาน	นาง เมาวนิต ไทยชุมพล	ครู	1	-	22,450.00
138	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.ดอยฮาง	57-2-0513	00251	122086600251	บ้านผาเสีรัฐ	นางสาว ราตรี ลิงห้วย	ครู	1	-	20,740.00
139	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.ดอยฮาง	57-2-0514	00252	122086600252	บ้านฮ่องฮ้อ	นาง ประภาพรณัฏ์ เจริญจิตร	ครู	1	-	20,320.00
140	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.ดอยฮาง	57-2-0098	00253	123086600253	บ้านยางคำนุ	นางสาว บุปผา ชื่นศิริ	ครู	1	-	23,360.00
141	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.ดอยฮาง	57-2-0099	00254	123086600254	บ้านโป่งน้ำร้อน	นางสาว สาลินี เตมียะ	ครู	2	ชำนาญการ	23,450.00
142	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.ดอยฮาง	57-2-0340	00255	123086600255	บ้านจะด้อ	นาง สุขแก้ว คำดัย	ครู	1	-	23,360.00
143	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.ท่าสาย	57-2-0100	00256	123086600256	เทศบาลตำบลท่าสาย	นางสาว ยุพิน ศาลารักษ์	ครู	1	-	24,290.00
144	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.ท่าสาย	57-2-0341	00257	123086600257	เทศบาลตำบลท่าสาย	นางสาว สายฝน คำดี	ครู	1	-	23,810.00
145	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.ท่าสาย	57-2-0342	00258	123086600258	เทศบาลตำบลท่าสาย	นาง เพ็ญภา จุ่มปาดี้	ครู	1	-	23,810.00
146	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.นางแล	57-2-0103	00259	122086600259	เทศบาลตำบลนางแล	นาง สายพิน กิจรักษ์	ครู	1	-	24,290.00
147	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.นางแล	57-2-0104	00260	122086600260	เทศบาลตำบลนางแล	นาง นันทนา ไชยวงศ์	ครู	2	ชำนาญการ	22,940.00
148	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.นางแล	57-2-0105	00261	122086600261	เทศบาลตำบลนางแล	นาง รัชกมล ยอดดี	ครู	1	-	23,360.00
149	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.นางแล	57-2-0347	00262	122086600262	เทศบาลตำบลนางแล	นาง กรณิการ์ นันตะสา	ครู	2	ชำนาญการ	22,940.00
150	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.นางแล	57-2-0348	00263	122086600263	เทศบาลตำบลนางแล	นาง วรณีย์ ไชยเลิศ	ครู	1	-	24,290.00
151	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.นางแล	57-2-0349	00264	122086600264	เทศบาลตำบลนางแล	นาง ปิยะพร ลำราญดี	ครู	1	-	23,360.00
152	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.นางแล	57-2-0350	00265	122086600265	เทศบาลตำบลนางแล	นางสาว สมสี่ ถ้าแก้ว	ครู	1	-	24,290.00
153	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.นางแล	57-2-0351	00266	122086600266	เทศบาลตำบลนางแล	นาง พลับพลึง สมประสงค์	ครู	2	ชำนาญการ	22,940.00
154	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.บ้านดู่	57-2-0106	00267	122086600267	ไอทีเฉลิมพระเกียรติบ้านป่าซาง	ว่าง			-	
155	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.บ้านดู่	57-2-0107	00268	122086600268	บ้านปางลาว	นาง รัตนา อุปเสียง	ครู	1	-	24,750.00
156	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.บ้านดู่	57-2-0108	00269	122086600269	บ้านดู่	นาง นัฐชภัทร์ ขัติยะ	ครู	2	ชำนาญการ	24,930.00
157	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.บ้านดู่	57-2-0109	00270	122086600270	บ้านป่าไถ่	นางสาว อนุภล นิธิเสาวพันธ์	ครู	1	-	24,750.00

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ชื่อ อพท.	เลขที่ประจำตำแหน่ง	เลขที่ประจำตำแหน่งเดิม	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ คศ.	วิทยฐานะ	เงินเดือน - ณ 1 ตุลาคม 2561
158	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.บ้านดู่	00271	57-2-0352	122086600271	บ้านโป่งน้ำตก	นาง พัชรินทร์ แหลมจัด	ครู	1	-	24,290.00
159	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.บ้านดู่	00272	57-2-0353	122086600272	บ้านโป่งพระบาท	นาง สุจิตตรา ก้างอนดา	ครู	1	-	23,810.00
160	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.บ้านดู่	00273	57-2-0354	122086600273	ไอทีเฉลิมพระเกียรติบ้านป่าซาง	นาง อนุมจิต ดวงสนิท	ครู	1	-	24,290.00
161	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.บ้านดู่	00274	57-2-0515	122086600274	บ้านปู่ไข่	นางสาว ปาริชาติ กุมมาลือ	ครู	1	-	20,740.00
162	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.บ้านดู่	00275	57-2-0516	122086600275	บ้านปางลาว	นางสาว เบญจวรรณ กันะนันท์	ครู	1	-	23,360.00
163	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.ป่าอ้อดอนชัย	00276	57-2-0110	122086600276	เทศบาลตำบลป่าอ้อดอนชัย	นาง นวลจันทร์ ไชยขมภู	ครู	1	-	23,360.00
164	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.ป่าอ้อดอนชัย	00277	57-2-0355	122086600277	บ้านดงเจริญ	นาง ชฎาณิศ ชลอยเมฆ	ครู	1	-	22,000.00
165	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	00278	57-2-0114	122086600278	เทศบาลตำบลแม่ยาว	นาย สมศักดิ์ วงศ์จาร์	ครู	1	-	23,360.00
166	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	00279	57-2-0115	122086600279	บ้านรวมมิตร	นาง อัมพร เล็กคำ	ครู	2	ชำนาญการ	23,450.00
167	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	00280	57-2-0116	122086600280	เทศบาลตำบลแม่ยาวบ้านห้วยแม่ซ้าย	นาง รัฐนันท์ แก้วสุ	ครู	2	ชำนาญการ	22,940.00
168	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	00281	57-2-0361	122086600281	เทศบาลตำบลแม่ยาว	นาง ศิริวรรณ นามลังกา	ครู	2	ชำนาญการ	22,450.00
169	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	00282	57-2-0362	122086600282	ศพด.เทศบาลตำบลแม่ยาว	นาง นงคราญ พงศ์ลังกา	ครู	1	-	22,450.00
170	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	00283	57-2-0363	122086600283	เทศบาลตำบลแม่ยาวบ้านห้วยแม่ซ้าย	นาง วลัยพร ชุมภูพิทักษ์	ครู	2	ชำนาญการ	22,450.00
171	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	00284	57-2-0364	122086600284	เทศบาลตำบลแม่ยาวบ้านห้วยแม่ซ้าย	นางสาว อรภิญญา	ครู	1	-	22,450.00
172	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	00285	57-2-0632	122086600285	ศพด.เทศบาลตำบลแม่ยาว	ว่าง	ครูผู้ดูแลเด็ก		-	
173	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	00286	57-2-0633	122086600286	บ้านห้วยสุหลวง	นาง ทิพาพร กาทุ	ครู	1	-	18,690.00
174	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.แม่ยาว	00287	57-2-0634	122086600287	บ้านผามูบ	นางสาว สมพร ชาวเพ็ง	ครู	1	-	17,490.00
175	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.สันทราย	00288	57-2-0518	122086600288	บ้านใหม่ทรายทอง	นาง นันทภรณ์ คงบุรี่	ครู	1	-	19,920.00
176	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.สันทราย	00289	57-2-0519	122086600289	บ้านร่องก่อ	นางสาว แสงเดือน แก้วบุญเสริมรัฐ	ครู	1	-	20,320.00
177	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.สันทราย	00290	57-2-0520	122086600290	บ้านป่าข่า	นางสาว ชลธิชา บุญดิน	ครู	1	-	20,320.00
178	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.สันทราย(อ.เมือง)	00291	57-2-0118	122086600291	บ้านปากกล้วย	นาง ปภาวี ศรีประเสริฐ	ครู	1	-	22,890.00
179	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.ห้วยสัก	00292	57-2-0366	122086600292	เทศบาลตำบลห้วยสัก	นางสาว ละมัย ปงเมืองมูล	ครู	1	-	23,360.00
180	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ทต.ห้วยสัก	00293	57-2-0367	122086600293	เทศบาลตำบลห้วยสัก	นาง ทองใจ เรือนคำ	ครู	1	-	18,270.00

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ชื่อ อปท.	เลขที่ประจำตำแหน่ง	ชื่อ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ คศ.	วิทยฐานะ	เงินเดือน ณ 1 ตุลาคม 2561
296	เชียงราย	เวียงชัย	ทต.เวียงเหนือ	00605	ทต.เวียงเหนือ	นาง ศรีพร พรมเรือง	ครู	1	-	22,890.00
297	เชียงราย	เวียงชัย	ทต.สิริเวียงชัย	00606	ทต.สิริเวียงชัย	นาง สมใจ ชวคำ	ครู	1	-	22,000.00
298	เชียงราย	เวียงเชียงรุ้ง	ทต.บ้านเหล่า	00611	ศพด.ทต.บ้านเหล่า	นางสาว กัญญา ก้อนแก้ว	ครูผู้ช่วย		-	16,570.00
299	เชียงราย	เวียงเชียงรุ้ง	ทต.บ้านเหล่า	00612	ศพด.ทต.บ้านเหล่า	นาง ดาริน แม่นยำ	ครู	1	-	22,890.00
300	เชียงราย	เวียงเชียงรุ้ง	ทต.บ้านเหล่า	00613	ศพด.ทต.บ้านเหล่า	นางสาว ปาริชาติ ศิริปัญญา	ครู	1	-	18,270.00
301	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.ป่าจั่ว	00624	ศพด.บ้านช้างค้ำเหนือ	นาง หน่อแก้ว อธิยะ	ครู	1	-	23,810.00
302	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.ป่าจั่ว	00625	ศพด.วัดป่าจั่ว	นาง อรอนงค์ สุวณิชย์	ครู	2	ชำนาญการ	23,450.00
303	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.ป่าจั่ว	00626	ศพด.วัดร่องกู่	นาง ดวงนภา ศรีวัชย์	ครู	1	-	22,450.00
304	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.ป่าจั่ว	00627	ศพด.วัดช้างค้ำ	นาง สุภัตรา ปัญญา	ครู	1	-	22,890.00
305	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.ป่าจั่ว	00628	ศพด.โรงเรียนบ้านป่าสัก	นาง ผ่องศรี วงศ์ราชศิลป์	ครู	1	-	19,920.00
306	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.แม่ชะจาน	00629	ทต.แม่ชะจาน	นาง ชุมผกา ไชปัญญา	ครู	1	-	22,890.00
307	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.แม่ชะจาน	00630	ทต.แม่ชะจาน	นาง ยุพา อินต๊ะน้ำ	ครู	1	-	19,510.00
308	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.เวียงกาหลง	00631	ทต.เวียงกาหลง	นาง สุรีย์ ปัญญาแดง	ครู	1	-	23,360.00
309	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.เวียงกาหลง	00632	ทต.เวียงกาหลง	นาง สายชล นัยนา	ครู	1	-	24,290.00
310	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.เวียงกาหลง	00633	ทต.เวียงกาหลง	นาง กัลยา วงศ์วรรณ	ครู	1	-	24,290.00
311	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.เวียงกาหลง	00634	ทต.เวียงกาหลง	นาง เพ็ญศรี ขาวแจ้ง	ครู	1	-	23,360.00
312	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	ทต.เวียงป่าเป้า	00635	ทต.เวียงป่าเป้า	นาง น้าผึ้ง พูแสง	ครู	1	-	19,100.00

แนบทางบัญชีตามมติ

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